

ZWOLNIENIA GRUPOWE I RESTRUKTURYZACJA ZATRUDNIENIA

Antoni Kolek, Oskar Sobolewski
Krzysztof Sosnowski

PORADNIKI KADROWE

ZWOLNIENIA GRUPOWE I RESTRUKTURYZACJA ZATRUDNIENIA

Antoni Kolek, Oskar Sobolewski
Krzysztof Sosnowski

PORADNIKI KADROWE

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

Stan prawny na 1 czerwca 2020 r.

Wydawca
Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący
Paulina Ambroży

Opracowanie redakcyjne
Dagmara Wachna

Projekt okładek serii
Wojtek Kwiecień-Janikowski, Przemek Dębowski

prawolubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przystępujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujemy prawo i własność
Więcej na www.legalnakultura.pl
Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2020

ISBN 978-83-8223-069-7

Dział Praw Autorskich
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
tel. 22 535 82 19
e-mail: ksiazki@wolterskluger.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	9
---------------------	---

Od Autorów	11
------------------	----

Rozdział I

Szczególne zasady rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ...	13
1. Zwolnienia grupowe – założenia ogólne	13
2. Rola związków zawodowych w ramach procedury zwolnień grupowych	16
3. Zawiadomienie o zwolnieniach grupowych	18
4. Program dobrowolnych odejść	21
5. Regulamin zwolnień grupowych	35
6. Kryteria wyboru pracowników typowanych do zwolnienia ...	43

Rozdział II

Uprawnienia pracowników	46
1. Objęcie szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy	46
2. Odprawa pieniężna	61
3. Odszkodowanie dla pracowników przyznawane na podstawie przepisów Kodeksu pracy	66
4. Pierwszeństwo w ponownym zatrudnieniu	68

Rozdział III

Restrukturyzacja zatrudnienia w organizacji w ramach

tzw. tarczy antykryzysowej	72
1. Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na FUS (ZUS) ...	72
1.1. Pierwsza kategoria – samozatrudnieni wariant bez dochodu	74
1.2. Druga kategoria – samozatrudnieni wariant z dochodem 7000 zł	75
1.3. Wniosek o zwolnienie z opłacania składek	76
2. Ograniczone zwolnienie ze składek dla firm do 49 osób	77
3. Zawieszenie opłacania składek	78
4. Możliwość uzyskania pożyczki z Funduszu Pracy	79
5. Zawieszenie finansowania Pracowniczych Planów Kapitałowych (art. 15g ust. 5 ustawy antykryzysowej)	81
6. Świadczenie postojowe dla samozatrudnionych i osób wykonujących umowy cywilnoprawne	83
6.1. Świadczenie postojowe dla osób samozatrudnionych ...	84
6.2. Świadczenie postojowe dla osób wykonujących umowy cywilnoprawne	86
7. Dofinansowania z Powiatowego Urzędu Pracy części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej dla przedsiębiorców	89
8. Rozwiązania tzw. tarczy finansowej dla przedsiębiorców	91
8.1. Wsparcie dla mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	92
8.1.1. Wysokość wsparcia dla mikroprzedsiębiorców ...	95
8.1.2. Subwencja jako forma wsparcia w ramach tarczy finansowej Polskiego Funduszu Rozwoju	96
8.1.3. Możliwość umorzenia subwencji	96
8.2. Wysokość wsparcia dla małych i średnich przedsiębiorstw oraz możliwość umorzenia subwencji ...	97
8.3. Wsparcie dla dużych firm	98
8.3.1. Możliwość uzyskania wsparcia dla podmiotów ...	99
8.3.2. Finansowanie płynnościowe	100
8.3.3. Finansowanie preferencyjne	100
8.3.4. Finansowanie inwestycyjne	103

Rozdział IV

Przestój ekonomiczny i obniżony wymiar czasu pracy	105
1. Zasady wprowadzenia przestoju i przestoju ekonomicznego	105
1.1. Przysługujące świadczenia	108
1.2. Obowiązki pracodawcy stosującego przestój ekonomiczny	110
2. Wynagrodzenia pracowników w czasie przestoju ekonomicznego	112
2.1. Obniżenie wynagrodzenia pracowników w okresie przestoju ekonomicznego	113
2.2. Obniżenie wynagrodzenia na podstawie tarczy antykryzysowej	114
3. Dofinansowanie w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy	117
3.1. Obniżony wymiar czasu pracy w czasie epidemii	119
3.2. Inne formy restrukturyzacji poprzez obniżenie wynagrodzenia osób zatrudnionych	122
3.3. Obniżenie wynagrodzenia na podstawie porozumienia z art. 9 ¹ k.p.	123
3.4. Obniżenie wynagrodzenia na podstawie porozumienia z art. 23 ^{1a} k.p.	123
3.5. Obniżenie wynagrodzenia poprzez zawieszenie stosowania układu zbiorowego pracy	124
O Autorach	125

OD AUTORÓW

Celem niniejszej publikacji jest przybliżenie Czytelnikowi zagadnień związanych ze zwolnieniami grupowymi oraz restrukturyzacją przedsiębiorstwa. Opracowanie zawiera prawną analizę zwolnień grupowych oraz możliwości działań restrukturyzacyjnych. Autorzy w przystępny sposób przedstawiają rozwiązania wprowadzone ustawą z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz inne narzędzia restrukturyzacyjne. Publikacja skierowana jest zarówno do osób, które na co dzień zajmują się zagadnieniami prawa pracy, jak i do tych, które poszukują odpowiedzi w indywidualnych sprawach. Na uwagę zasługuje jej problemowy charakter, dzięki któremu Czytelnik otrzymuje dużą dawkę wiedzy podanej w przystępny sposób.

Autorzy przedstawiają zarówno rozwiązania funkcjonujące w polskim porządku prawnym od wielu lat, jak też najnowsze instytucje prawne wprowadzone przepisami tzw. tarcz antykryzysowych.

Opracowanie w kompleksowy sposób prezentuje problematykę zwolnień grupowych. Praktyczny charakter poruszonych zagadnień oraz analiza rozwiązań składających się na proces restrukturyzacji zatrudnienia w organizacjach sprawiają, że może ono być cennym źródłem wiedzy zarówno dla praktyków zajmujących się zarządzaniem zasobami ludzkimi, jak też dla przedstawicieli zawodów prawniczych, którzy w swojej pracy stykają się z kwestiami zwolnień grupowych. Poradnikowa formuła poruszanych zagadnień jest uzupełnieniem wiedzy osób kierujących działami zarządzania

zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach, może też wypełnić lukę informacyjną w przypadku osób zainteresowanych uprawnieniami pracowników.

Rozdział I

SZCZEGÓLNE ZASADY ROZWIĄZYWANIA Z PRACOWNIKAMI STOSUNKÓW PRACY Z PRZYCZYNNI NIEDOTYCZĄCYCH PRACOWNIKÓW

1. Zwolnienia grupowe – założenia ogólne

Ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.) dotyczy przeprowadzania procedury zwolnień grupowych przez pracodawców zatrudniających co najmniej 20 osób. W art. 1 ust. 1 u.z.g. ustawodawca posługuje się pojęciem stosunku pracy, co oznacza, że uregulowania te nie będą dotyczyły osób wykonujących pracę na podstawie innych form zatrudnienia. W ust. 1 wskazano, że przepisy ustawy będą miały zastosowanie, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie będzie obejmowało następującą liczbę pracowników:

- 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Wspomniane 30 dni będzie liczone począwszy od pierwszego wręczenia wypowiedzenia. To ważna informacja dla pracodawców,

którzy zamierzają dokonać takich zwolnień – w ciągu 30 dni muszą oni bowiem wręczyć wszystkie wypowiedzenia, w przeciwnym razie nie będą mogli zastosować omawianych przepisów. Należy również zwrócić uwagę, że ustawa posługuje się pojęciem pracownika, nie będzie więc miało znaczenia to, w jakim wymiarze taki pracownik świadczy pracę, co więcej, jeżeli zatrudniamy dwóch pracowników na pół etatu, to liczą się oni jako dwie osoby, a nie jako jeden etat.

Wymienione warunki dotyczą pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej pięciu pracowników.

Cała procedura zwolnień grupowych rozpoczyna się od momentu zawarcia porozumienia lub wydania regulaminu zwolnień grupowych (art. 4 ust. 1–4 u.z.g.). Termin 30 dni liczy się od dnia:

- wręczenia pierwszego wypowiedzenia umowy o pracę (a nie od dnia rozwiązania się umowy o pracę) albo
- zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę (bez względu na datę rozwiązania tej umowy).

Zostało to potwierdzone m.in. wyrokami SN z 20.09.1994 r., I PRN 63/94 (OSNP 1995/3, poz. 36) oraz z 29.03.2001 r., I PKN 334/00 (OSNP 2003/1, poz. 13).

Ustawowy okres 30 dni do dokonania wypowiedzeń w ramach zwolnień grupowych jest okresem sztywnym i zamkniętym. Pracodawca powinien o tym pamiętać, bowiem tylko w tym okresie będzie miała zastosowanie procedura z ustawy o zwolnieniach grupowych. Wypowiedzenia dokonane przed jego terminem początkowym i po terminie końcowym są zwolnieniami indywidualnymi, które zostały omówione w art. 10 u.z.g. Zostało to potwierdzone w orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. uchwałę SN z 4.04.2002 r., III PZP 4/02, OSNP 2002/14, poz. 324).

Pracodawca może w ciągu roku przeprowadzać kilkakrotnie zwolnienia grupowe, co oznacza, że pierwsze z nich mogą się odbyć np. w maju,

a drugie w listopadzie. Kolejne zwolnienia grupowe mogą się rozpocząć przed zakończeniem zwolnień poprzednich, jednak każde muszą być poprzedzone przewidzianą prawem procedurą. Wspomniane miesięczne okresy mogą więc następować po sobie – bezpośrednio lub po przerwie, mogą też częściowo na siebie zachodzić.

Co ważne, rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy na podstawie art. 10 ust. 1 u.z.g. nie traci jednak charakteru indywidualnego przez fakt, że w okresie wypowiedzenia pracodawca rozpoczął zwolnienia grupowe, takie postępowanie jest zgodne z prawem.

Poniżej omówiono najważniejsze różnice pomiędzy zwolnieniami grupowymi a zwolnieniami indywidualnymi.

W przypadku przeprowadzenia procedury zwolnień grupowych po stronie pracodawcy powstanie obowiązek ponownego nawiązania stosunku pracy w razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej, w której pracodawca dokonał zwolnień grupowych. Stanie się tak, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy (zostało to wprost wskazane w art. 9 u.z.g.). Konsekwencją naruszenia przepisu jest możliwość domagania się od pracodawcy odszkodowania. Potwierdził to SN w wyroku z 12.07.2011 r., II PK 19/11 (OSNP 2012/19–20, poz. 231), zgodnie z którym: „Zamiast roszczenia o nawiązanie stosunku pracy pracownik **może domagać się zapłaty odszkodowania za szkodę, jaką poniósł w następstwie niewykonania przez pracodawcę jego obowiązku wynikającego z art. 9** ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., czyli na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej. **Może to mieć miejsce w szczególności w sytuacji, gdy pracodawca nie zawiadomił niektórych byłych pracowników, spełniających warunki, o ponownym zatrudnieniu pracowników.** W sytuacji, gdy szkoda jest bezsporna, a tylko nie została w procesie wykazana jej wysokość, sąd powinien, mając do dyspozycji materiał dowodowy zgromadzony na chwilę zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.), ustalić jej

ostateczną wysokość. Temu celowi służy art. 322 k.p.c., który zezwala sądowi na zasądzenie odszkodowania w wysokości ustalonej przez sąd przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy. Sąd nie może zaś, mając wątpliwości, jaka ma być ostateczna wysokość odszkodowania, oddalić w całości powództwa, jeżeli poza sporem jest, że powód poniósł jakąś szkodę. Podstawę roszczenia o odszkodowanie za naruszenie przez pracodawcę obowiązku poinformowania o ponownym zatrudnieniu zwolnionych pracowników i zaoferowania im zatrudnienia stanowią ogólne zasady odpowiedzialności kontraktowej (art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a rozmiar szkody ustala się z uwzględnieniem normalnego związku przyczynowego (art. 361 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.)” (wyróżnienia pochodzą od autorów).

Pracodawca będzie miał również obowiązek skonsultowania wypowiedzenia umowy o pracę z reprezentującą pracownika organizacją związkową, o czym mowa w art. 10 ust. 1 u.z.g., a także w art. 38 k.p. Organizacja ma pięć dni na zajęcie stanowiska, które nie jest wiążące dla pracodawcy. Obowiązek uzyskania wiążącej zgody reprezentującej pracownika organizacji związkowej istnieje, jeżeli pracodawca zamierza rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie, wobec którego jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia (dotyczy np. pracowników przebywających na urloпах wychowawczych czy zatrudnionych w obniżonym wymiarze czasu pracy w okresie uprawniającym do korzystania z urlopu wychowawczego). W takiej sytuacji organizacja związkowa ma 14 dni na zgłoszenie sprzeciwu.

2. Rola związków zawodowych w ramach procedury zwolnień grupowych

Zawiadomienie o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych pracodawca powinien wystosować do wszystkich działających u niego organizacji związkowych (art. 2 ust. 3 u.z.g.). Powinien podjąć próbę zawarcia z nimi porozumienia. Jeżeli nie uda się uzgodnić treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związko-

wymi, pracodawca powinien uzgodnić ją z organizacjami reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 u.z.z.

Zgodnie z kryterium reprezentatywności zastosowanym w polskim prawie pracy reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest zakładowa organizacja związkowa:

- będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, zrzeszająca co najmniej 8% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy lub
- zrzeszająca co najmniej 15% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.

Co ważne, w sytuacji kiedy żadna z działających u pracodawcy organizacji związkowych nie jest reprezentatywna, wówczas reprezentatywną organizacją jest ta, która zrzesza największą liczbę członków spośród pracowników danego pracodawcy.

W sytuacji kiedy chociaż jedna z organizacji reprezentatywnych lub jedyna reprezentatywna u pracodawcy zakładowa organizacja związkowa nie zgłosi sprzeciw i nie zawrze porozumienia, pracodawca jest uprawniony do wydania regulaminu zwolnień grupowych, uwzględniając w miarę możliwości propozycje przedstawione w ramach konsultacji przez zakładowe organizacje związkowe (art. 3 ust. 4 u.z.g.). Szczegółowo charakter regulaminu zwolnień grupowych zostanie omówiony w dalszej części opracowania.

W celu zawarcia porozumienia pracodawca powinien podjąć następujące działania:

- zawiadomić o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych wszystkie organizacje związkowe działające u tego pracodawcy;
- zawiadomić o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych powiatowy urząd pracy (właściwy dla siedziby tego pracodawcy);
- przeprowadzić z organizacjami związkowymi konsultacje w celu zawarcia porozumienia w sprawie zwolnień grupowych (powinien

Publikacja jest przewodnikiem po zagadnieniach dotyczących instytucji zwolnień grupowych oraz możliwości działań restrukturyzacyjnych zatrudnienia. Autorzy w przystępny sposób przedstawiają rozwiązania zawarte w ustawie z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.).

W poradniku poruszono takie kwestie jak:

- szczególne zasady rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, tj.: zawiadomienie o zwolnieniach grupowych, rola związków zawodowych w ramach procedury zwolnień grupowych, kryteria doboru pracowników do zwolnień grupowych, program dobrowolnych odejść;
- uprawnienia pracownicze, tj.: objęcie szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, pierwszeństwo w ponownym zatrudnieniu, odprawa pieniężna, odszkodowanie dla pracowników na podstawie przepisów Kodeksu pracy;
- restrukturyzacja zatrudnienia w organizacji w ramach tzw. tarczy antykryzysowej, tj.: zwolnienie z obowiązku opłacania składek na FUS (ZUS), zawieszenie opłacania składek, możliwość uzyskania pożyczki z Funduszu Pracy, świadczenie postojowe dla samozatrudnionych i osób wykonujących umowy cywilnoprawne.

Książka została uzupełniona o treści ustaw składających się na rządowe wsparcie w odpowiedzi na kryzys na rynku pracy spowodowany COVID-19, dzięki czemu odpowiada na najbardziej aktualne problemy, a także bieżące zmiany legislacyjne związane z trwającym kryzysem.

Praktyczny charakter poruszonych zagadnień sprawia, że książka będzie cennym źródłem wiedzy zarówno dla praktyków, zajmujących się zarządzaniem zasobami ludzkimi, jak i dla przedstawicieli zawodów prawniczych – adwokatów i radców prawnych, którzy w swojej pracy stykają się z problemem zwolnień grupowych.



9 788382 230697 W01P01

ISBN 978-83-8223-069-7



9 788382 230697

ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL

CENA 49 ZŁ (W TYM 5% VAT)