

Zmiany w przepisach dotyczących tzw. zwolnień grupowych

Ustawa z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r. Nr 90, poz. 844)

Z dniem 1 stycznia 2004 r. weszła w życie ustawa z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r. Nr 90, poz. 844). Zastąpiła ona dotychczasową ustawę z dnia 28 grudnia 1989r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz. U. z 2002r. Nr 112, poz. 980 ze zm.).

- Nowa ustawa nie mówi już o przyczynach leżących po stronie pracodawcy, lecz o przyczynach nieleżących po stronie pracownika. Oznacza to w praktyce rozszerzenie katalogu sytuacji, w których zwolnienia na podstawie ustawy będą uzasadnione.
- Ww. ustawa, podobnie jak dotychczasowa, dotyczy jedynie pracodawców zatrudniających **co najmniej 20 pracowników**.
- Pracodawcy zatrudniający poniżej 20 pracowników nie muszą wypłacać odpraw pieniężnych i przestrzegać przewidzianych w ustawie procedur koniecznych przy redukcji personelu z przyczyn niedotyczących pracowników.
- Pozbawienie pracowników zatrudnionych w firmach zatrudniających do 20 pracowników ustawowej gwarancji otrzymania odprawy pieniężnej, nie wyłącza jednak możliwości przyznania pracownikom zwalnianym w małych firmach prawa do ww. świadczenia, jednakże pod warunkiem, że pracodawca przyjmie na siebie dobrowolnie takie zobowiązanie.
- Powyższe rozwiązanie nie pozbawia również pracodawców prowadzących małe firmy możliwości dokonania zwolnień z pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, jednakże w trybie i na zasadach określonych ogólnymi przepisami Kodeksu pracy i z zastosowaniem przepisów o szczególnej ochronie przed rozwiązaniem umowy o pracę niektórych grup pracowniczych.

Zmieniona została **definicja zwolnienia grupowego**.

Od 1 stycznia 2004 r. zwolnienia grupowe mają miejsce, gdy pracodawca zatrudniający minimum 20 pracowników będzie musiał zwolnić z przyczyn niedotyczących pracowników – w okresie nieprzekraczającym 30 dni – za wypowiedzeniem lub na mocy porozumienia stron grupę obejmującą co najmniej:

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

W ww. limitach uwzględnia się również tych pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia rozwiązano stosunki pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

Art.1.1. Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,

2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,

3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników - zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

2. Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

Nowa ustawa milczy na temat faktycznego zmniejszenia zatrudnienia jako warunku koniecznego zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników. A zatem od 1 stycznia 2004 r. zmniejszenie ogólnego stanu zatrudnienia nie będzie już przesłanką takich zwolnień. Jeżeli więc pracodawca będzie zwalniał pracownika w ten sposób, będzie mógł jednocześnie zatrudnić inną osobę na jego miejsce. Tego rodzaju postępowanie nie wpłynie na uprawnienia zwalnianego do odprawy pieniężnej.

Procedura zwolnień grupowych w zakresie współpracy ze związkami zawodowymi oraz informowania powiatowego urzędu pracy została rozbudowana.

Art. 2. 1. Pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy.

2. Konsultacja, o której mowa w ust. 1, dotyczy w szczególności możliwości uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia oraz spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem, w tym zwłaszcza możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego, a także uzyskania innego zatrudnienia przez zwolnionych pracowników.

3. Pracodawca jest obowiązany zawiadomić na piśmie zakładowe organizacje związkowe o przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia, liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie, proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia, kolejności dokonywania zwolnień pracowników, propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości.

4. Pracodawca przekazuje zakładowym organizacjom związkowym informacje, o których mowa w ust. 3, w terminie umożliwiającym tym organizacjom zgłoszenie w ramach konsultacji propozycji dotyczących spraw określonych w ust. 2.

5. W trakcie konsultacji pracodawca jest obowiązany przekazać zakładowym organizacjom związkowym także inne niż określone w ust. 3 informacje, jeżeli mogą one mieć wpływ na przebieg konsultacji oraz treść porozumienia, o którym mowa w art. 3.

6. Pracodawca przekazuje na piśmie właściwemu powiatowemu urzędowi pracy informacje, o których mowa w ust. 3, z wyłączeniem informacji dotyczących sposobu ustalania wysokości świadczeń pieniężnych przysługujących pracownikom.

7. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, uprawnienia tych organizacji w zakresie wynikającym z ust. 1-5 przysługują przedstawicielom pracowników wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Art. 3. 1. W terminie nie dłuższym niż 20 dni od dnia zawiadomienia, o którym mowa w art. 2 ust. 3, pracodawca i zakładowe organizacje związkowe zawierają porozumienie.

2. W porozumieniu, o którym mowa w ust. 1, określa się zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem.

3. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy.

4. Jeżeli nie jest możliwe zawarcie porozumienia zgodnie z ust. 1 i 3, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca w regulaminie, uwzględniając, w miarę możliwości, propozycje przedstawione w ramach konsultacji przez zakładowe organizacje związkowe.

5. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Art. 4. 1. Pracodawca - po zawarciu porozumienia, a w razie niezawarcia porozumienia po spełnieniu obowiązku, o którym mowa w art. 3 ust. 4 lub 5 - zawiadamia na piśmie właściwy powiatowy urząd pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia, w tym o liczbie zatrudnionych i zwalnianych pracowników oraz o przyczynach ich zwolnienia, okresie, w ciągu którego ma być dokonane zwolnienie, a także o przeprowadzonej konsultacji zamierzonego grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi lub z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

2. Kopię zawiadomienia, o którym mowa w ust. 1, pracodawca przekazuje zakładowym organizacjom związkowym. Zakładowe organizacje związkowe mogą przedstawić właściwemu powiatowemu urzędowi pracy swoją opinię w sprawie grupowego zwolnienia.

3. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio do przedstawicieli pracowników wyłonionych w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

4. W razie zakończenia działalności pracodawcy wskutek prawomocnego orzeczenia sądowego zawiadomienie, o którym mowa w ust. 1, jest wymagane, gdy z takim wnioskiem wystąpi właściwy powiatowy urząd pracy.

Nowa ustawa odmiennie niż dotychczasowa reguluje kwestię ochrony stosunku pracy w razie przeprowadzania zwolnień grupowych z przyczyn niedotyczących pracowników, tj.:

Podczas zwolnień z **powodu upadłości lub likwidacji** zakładu, z ochrony przed zwolnieniem nie korzysta żaden pracownik. Oznacza to, że w takiej sytuacji pracodawca może wręczyć wypowiedzenie każdemu.

Art. 7. Przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy stosuje się przepisy art. 41¹ § 1, art. 177 § 4 i 5, art. 186¹ i art. 196 pkt 2 Kodeksu pracy, a także odrębne przepisy regulujące rozwiązywanie z pracownikami stosunków pracy z takiego powodu.

2) Z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy w **ramach zwolnień grupowych** z przyczyn niedotyczących pracowników korzystają następujące osoby:

- pracownicy w wieku przedemerytalnym, czyli ci, którym brakuje nie więcej niż dwa lata do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,
- pracownice w ciąży i na urlopie macierzyńskim (z wyjątkiem tych na okresie próbnym, nieprzekraczającym miesiąca),
- członkowie zarządu zoz, wskazani imiennie w uchwale tego organu — przez czas określony w uchwale i jeszcze przez rok,
- członkowie rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego — podczas kadencji rady i rok po jej upływie,
- pracownik będący członkiem zoz, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji

wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,

- społeczni inspektorzy pracy — podczas mandatu i rok po jego wygaśnięciu,
- pracownicy powołani do odbycia:
 1. zasadniczej służby wojskowej lub przeszkolenia wojskowego — od dnia powołania do 30 dni od zwolnienia,
 2. czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych — od dnia powołania do dnia zwolnienia;
- pracownicy nieobecni w pracy z przyczyn usprawiedliwionych — podczas urlopu trwającego krócej niż trzy miesiące oraz podczas innej absencji usprawiedliwionej, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Jeżeli z przyczyn określonych w ustawie nie będzie możliwe dalsze zatrudnianie wskazanych osób na dotychczasowych stanowiskach, pracodawca będzie mógł jedynie wypowiedzieć im warunki pracy i płacy. Gdy spowoduje to obniżenie ich wynagrodzenia, pracownikom przysługuje dodatek wyrównawczy do końca okresu ochronnego.

- Nowością są wynikające z art. 6 ustawy dwie normy ochronne dla pracowników, związane z dopuszczalnymi terminami dokonywania zwolnień, tj.

Po pierwsze: pracodawca będzie mógł dokonać wypowiedzenia umowy o pracę w ramach zwolnienia grupowego dopiero po zawiadomieniu na piśmie właściwego powiatowego urzędu pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia, a gdy nie jest ono wymagane – nie wcześniej niż po upływie 30 dni od zawarcia porozumienia lub ustalenia regulaminu.

Po drugie: rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego nie będzie mogło nastąpić wcześniej niż po upływie 30 dni od dnia wskazanego zawiadomienia, a gdy nie jest ono wymagane – nie wcześniej niż po zawarciu porozumienia lub utworzenia regulaminu. W konsekwencji zatem rozwiązanie umowy o pracę w ramach zwolnienia grupowego może nastąpić nie wcześniej niż po upływie 30 dni od dnia przekazania powiatowemu urzędowi pracy konkretnych informacji dotyczących ustaleń w sprawie takiego zwolnienia. Terminy te nie wiążą jednak tych pracodawców, którzy będą przeprowadzali zwolnienia w związku z zakończeniem działalności wskutek prawomocnego orzeczenia sądowego.

Art. 5. 1. Przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia nie stosuje się art. 38 i 41 Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem ust. 2-4, a także przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 5.

2. W razie niezawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 3, przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy, a także warunków pracy i płacy, stosuje się art. 38 Kodeksu pracy.

3. Wypowiedzenie pracownikom stosunków pracy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 Kodeksu pracy, jest dopuszczalne w czasie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

4. Wypowiedzenie pracownikom warunków pracy i płacy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 Kodeksu pracy, jest dopuszczalne niezależnie od okresu trwania urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

5. W okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi:

- 1) o którym mowa w art. 39 i 177 Kodeksu pracy;
- 2) będącemu członkiem rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego;
- 3) będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej;
- 4) będącemu członkiem zakładowej organizacji związkowej, upoważnionemu do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy;
- 5) będącemu społecznym inspektorem pracy;
- 6) powołanemu do odbycia czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych.

6. Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom, o których mowa w ust. 5, przysługuje, do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy.

7. W razie wypowiedzania pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia umowy o pracę zawarte na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy mogą być rozwiązane przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Art. 6. 1. Wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia może nastąpić nie wcześniej niż po dokonaniu przez pracodawcę zawiadomienia, o którym mowa w art. 4 ust. 1, a w przypadku gdy nie jest ono wymagane - nie wcześniej niż po zawarciu porozumienia lub spełnieniu obowiązku, o którym mowa w art. 3 ust. 4 lub 5.

2. Rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia może nastąpić nie wcześniej niż po upływie 30 dni od dnia zawiadomienia, o którym mowa w art. 4 ust. 1, a w przypadku gdy nie jest ono wymagane - nie wcześniej niż po upływie 30 dni od dnia zawarcia porozumienia lub spełnienia obowiązku, o którym mowa w art. 3 ust. 4 lub 5. Nie dotyczy to przypadków rozwiązania z pracownikami stosunków pracy w razie zakończenia działalności pracodawcy wskutek prawomocnego orzeczenia sądowego.

Należy zaznaczyć, że nowa ustawa ma również zastosowanie w przypadku rozwiązania choćby jednego stosunku pracy, jeżeli jego jedynym powodem są przyczyny niedotyczące pracownika.

Zgodnie z nowym art. 10 **zwolnienia indywidualne** następują wtedy, gdy pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników zwalnia za wypowiedzeniem lub na mocy porozumienia stron - w okresie nie dłuższym niż 30 dni - nie więcej niż :

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

- Ustawa odmiennie ukształtowała ochronę stosunku pracy w razie zwolnień indywidualnych.

W tym wypadku pracodawca będzie mógł rozwiązać stosunki pracy w drodze wypowiedzenia z osobami, których zatrudnienie podlega z mocy odrębnych przepisów

szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie w ramach grupowego zwolnienia pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zoz w ciągu 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu. Jeżeli zoz nie wniesie sprzeciwu w tym terminie, pracodawca podejmuje decyzję samodzielnie. Jeżeli wniesie sprzeciw, to pracodawca nie będzie mógł rozwiązać umowy, ale będzie mu przysługiwało prawo zmiany tym pracownikom warunków zatrudnienia w drodze wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli pozostawienie ich na dotychczasowych stanowiskach nie będzie możliwe. W takiej sytuacji w grę będzie wchodził art. 38 k.p., czyli każdy zamiar wypowiedzenia zmieniającego kierownik będzie musiał skonsultować ze związkami zawodowymi. Wówczas jednak, gdy zmniejszy się ich wynagrodzenie, będzie im przysługiwał się dodatek wyrównawczy przez okres nieprzekraczający sześć miesięcy. Skuteczność takiego wypowiedzenia zmieniającego nie zależy od uzyskania na nie zgody czy braku sprzeciwu zoz.

Należy zauważyć, że przy zwolnieniach indywidualnych prawo do dodatku wyrównawczego nie będzie przysługiwało pracownikom, których szczególna ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę wynika z art. 41 k.p., czyli przebywającym na urlopie bądź innej usprawiedliwionej nieobecności (np. na zwolnieniu lekarskim).

Art.10.1.Przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

2. W przypadku określonym w ust. 1 pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu.

3. Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W takim przypadku stosuje się art. 38 Kodeksu pracy.

4. Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy w okolicznościach określonych w ust. 3 powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom przysługuje, przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy. Prawo do dodatku wyrównawczego nie przysługuje pracownikom, których szczególna ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę wynika z art. 41 Kodeksu pracy.

5. Przepisów ust. 1-4 nie stosuje się do pracowników będących posłami, senatorami lub radnymi, w okresie, w którym ich stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem.

Wysokość odprawy pieniężnej jest nadal uzależniona od zakładowego stażu pracy zwalnianego pracownika i pozostaje niezmienną, a zatem wynosi:

- jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata,
- dwumiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat,
- trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Nowa ustawa nie zawiera katalogu okoliczności wyłączających prawo zwalnianego

pracownika do odprawy pieniężnej. Oznacza to, że od 1 stycznia 2004 r. odprawa ta przysługuje każdemu, kto jest pracownikiem zakładu pracy, w którym zatrudnionych jest co najmniej 20 osób i straci pracę z przyczyn niedotyczących pracowników.

Art. 8. 1. Pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

2. Przy ustalaniu okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, przepis art. 36 § 1¹ Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

3. Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

4. Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Ustawa nakazuje również pracodawcom przyjęcie zwolnionego pracownika w razie ponownego naboru pracowników w tej samej grupie zawodowej, jeżeli zgłosi on zamiar powrotu w ciągu roku od ustania zatrudnienia. Dotyczy to jednak tylko pracowników, z którymi rozwiązano umowy w ramach zwolnień grupowych.

Art. 9. 1. W razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej pracodawca powinien zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy.

- 2) Pracodawca powinien ponownie zatrudnić pracownika, o którym mowa w ust. 1, w okresie 15 miesięcy od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia.

Przepisy przejściowe regulują sytuację osób, w stosunku do których przed 1 stycznia 2004 r. zastosowano już procedury zwolnień z przyczyn leżących po stronie pracodawcy na podstawie ustawy dotychczasowej.

Zgodnie z **art. 28** ustawy z dnia 13 marca 2003 r. do trwających w dniu wejścia ustawy w życie (tj. 1 stycznia 2004r.) postępowań dotyczących rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy na podstawie przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (Dz. U. z 2002r. Nr 112, poz. 980 z późn. zm.) stosuje się dotychczasowe przepisy. Pracownikom, których stosunki pracy ulegną rozwiązaniu poczynając od 1 stycznia 2004r., w następstwie postępowań, o których mowa wyżej, przysługuje odprawa pieniężna na zasadach dotychczasowych, chyba że odprawa pieniężna przysługująca na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. jest dla nich korzystniejsza.

Art. 28. 1. Do trwających w dniu wejścia w życie ustawy postępowań dotyczących rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy na podstawie przepisów ustawy wymienionej w art. 29 [tj. ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy] stosuje się dotychczasowe przepisy.

2. Pracownikom, których stosunki pracy ulegną rozwiązaniu poczynając od dnia wejścia w życie ustawy, w następstwie postępowań, o których mowa w ust. 1, przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w dotychczasowych przepisach, chyba że odprawa pieniężna przysługująca na podstawie niniejszej ustawy jest dla nich korzystniejsza.

3. Pracownicy otrzymujący dodatek wyrównawczy w dniu wejścia w życie ustawy, którzy nie byłiby uprawnieni do dodatku wyrównawczego na podstawie niniejszej ustawy, zachowują prawo do tego dodatku na zasadach określonych w dotychczasowych przepisach.