

PRAWO PRACY



# Zwolnienia grupowe



[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl) 

# Zasady przeprowadzania zwolnień grupowych

Zwolnień grupowych dokonuje pracodawca zatrudniający **co najmniej 20 pracowników**, jeżeli w okresie **nieprzekraczającym 30 dni**, przeprowadza redukcję zatrudnienia, wypowiadając umowę o pracę lub na mocy porozumienia stron **z przyczyn niedotyczących pracowników** i zwolnienia te obejmują:

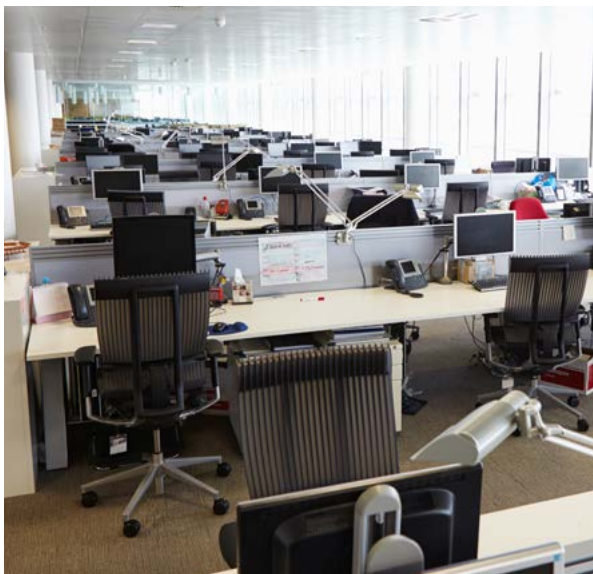
- **10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,**
- **10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,**
- **30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.**

Powyższe liczby 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**.

Dla ustalenia stanu zatrudnienia u danego pracodawcy w celu stwierdzenia możliwości zastosowania ustawy o zwolnieniach grupowych **istotna jest liczba zatrudnionych pracowników w momencie wypowiedzenia umowy o pracę**.

Do stanu zatrudnienia **nie wlicza się pracowników tymczasowych oraz innych osób świadczących pracę w ramach innych niż stosunek pracy stosunków prawnych** (np. umów o charakterze cywilnym).

# Zasady przeprowadzania zwolnień grupowych



**Przyczyny niedotyczące pracownika** – są to wszelkie okoliczności, będące przyczyną rozwiązania umowy niezwiązane z osobą pracownika (np. przyczyny ekonomiczne, organizacyjne, upadłość, likwidacja).

Okres 30 dni oblicza się na podstawie odpowiednio stosowanego art. 111 Kc i rozpoczyna się on od daty pierwszego wypowiedzenia lub propozycji rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron.

## **PAMIĘTAJ!**

Przepisów ustawy nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania oraz pracowników tymczasowych, tj. zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej.

# Kryteria doboru do zwolnienia

Pracodawca, typując osoby do zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników, nie może kierować się całkowitą dowolnością.

Pracodawca dokonujący zwolnień grupowych powinien wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy.

Kryteriami, którymi powinien kierować się pracodawca, mogą być różnego rodzaju okoliczności, dotyczące pracownika, istotne z punktu widzenia potrzeb i interesów pracodawcy, np. związane:

z rodzajem kwalifikacji,

- z wykształceniem,
- z dotychczasowym przebiegiem zatrudnienia,
- ze stażem pracy,
- ze zdobytymi kwalifikacjami.

## **UWAGA!**

Ustalając kryteria doboru, pracodawca powinien mieć na uwadze w szczególności zasadę niedyskryminacji pracowników.



# Konsultacja ze związkami

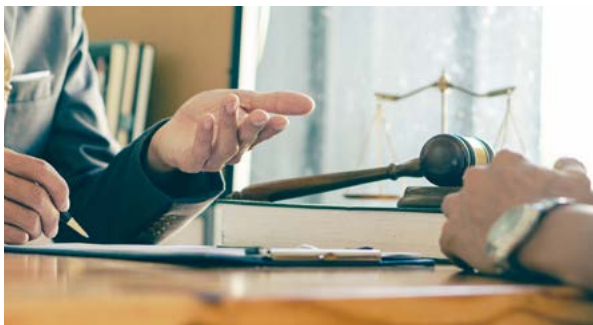
Pracodawca jest obowiązany skonsultować z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia.

**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,
- kryteriach doboru pracowników,
- kolejności dokonywania zwolnień,
- propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości.

## **UWAGA!**

Pracodawca, u którego nie działają zakładowe organizacje związkowe, konsultacje prowadzi z przedstawicielami pracowników.



# Porozumienie ze związkami

Porozumienie dotyczące zwolnień grupowych powinno zostać zawarte między pracodawcą a związkami zawodowymi **w terminie nie dłuższym niż 20 dni od dnia złożenia przez pracodawcę zawiadomienia do związków.**

Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi **w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych** (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881 oraz z 2018 r. poz. 1608), z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Jeśli nie jest możliwe zawarcie porozumienia pracodawcy ze wszystkimi działającymi u niego organizacjami związkowymi ani z organizacjami reprezentatywnymi, zasady postępowania dotyczące zwolnień grupowych pracodawca ustala samodzielnie w regulaminie, uwzględniając, w miarę możliwości, propozycje przedstawione podczas konsultacji przez zakładowe organizacje związkowe.

**W porozumieniu określa się m.in.:**

- liczbę zwalnianych pracowników,
- kryteria doboru pracowników do zwolnienia,
- kolejność zwolnień,
- terminy dokonywania wypowiedzeń.

# Zawiadomienie urzędu pracy

**Pracodawca** – po zawarciu porozumienia, a w razie niezawarcia porozumienia po wydaniu regulaminu – zawiadamia na piśmie właściwy powiatowy urząd pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia, w tym o:

- liczbie zatrudnionych i zwalnianych pracowników oraz
- przyczynach ich zwolnienia,
- okresie, w ciągu którego ma być dokonane zwolnienie, a także
- przeprowadzonej konsultacji zamierzonego grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi lub z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

## **UWAGA!**

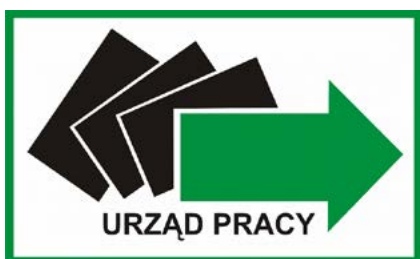
Kopię zawiadomienia przekazanego powiatowemu urzędowi pracy pracodawca przekazuje zakładowym organizacjom związkowym, a jeżeli takie u niego nie działają odpowiednio przedstawicielom pracowników.

Organizacje związkowe, jak i przedstawiciele pracowników mają prawo przedstawić w urzędzie pracy swoją opinię w sprawie grupowego zwolnienia.



# Ochrona zatrudnionych

Wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia może nastąpić nie wcześniej niż po dokonaniu przez pracodawcę zawiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy, a w przypadku gdy nie jest ono wymagane – nie wcześniej niż po zawarciu porozumienia lub wydaniu regulaminu.



**Rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy nie może nastąpić wcześniej niż po upływie 30 dni od dnia zawiadomienia powiatowego urzędu pracy, a w przypadku gdy nie jest ono wymagane, nie wcześniej niż po upływie 30 dni od daty zawarcia porozumienia bądź wydania regulaminu.**

Do obliczania terminu 30 dni ma zastosowanie art. 111 § 2 Kc (w związku z art. 300 Kp).

## **PAMIĘTAJ!**

W razie zawarcia porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy, a także warunków pracy i płacy nie stosujemy art. 38 Kp.

W przypadku zaś niezawarcia porozumienia pracodawca przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy, a także warunków pracy i płacy jest zobligowany stosować indywidualną procedurę konsultacyjną zgodnie z trybem określonym w art. 38 Kp.



# Wypowiedzenie w trakcie urlopu

**Przy zwolnieniach grupowych** pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę w czasie urlopu (w tym wychowawczego) trwającego co najmniej 3 miesiące, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli upłynął już okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

**Przy zwolnieniach indywidualnych** dodatkowo wymagane jest niezgłoszenie sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu.



Pracownikom w trakcie urlopu wypoczynkowego, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, można wręczyć wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy.

Przepisy ustawy wymieniają grupy pracowników podlegających wzmożonej ochronie, z którymi pracodawca nie może rozwiązać stosunku pracy w sposób definitywny.

# Pracownicy pod ochroną

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

- któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, pracownicy w ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, pracownikowi od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części oraz urlopu opiekuńczego – do dnia zakończenia tego urlopu;
- będącemu członkiem rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego;
- będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej;
- 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;
- będącemu członkiem specjalnego zespołu negocyjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej;
- będącemu członkiem specjalnego zespołu negocyjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółce europejskiej;
- będącemu członkiem specjalnego zespołu negocyjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółdzielni europejskiej;
- będącemu członkiem specjalnego zespołu negocyjacyjnego, członkiem zespołu przedstawicielskiego albo przedstawicielem pracowników w radzie nadzorczej

# Pracownicy pod ochroną

albo radzie dyrektorów spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek;

- będącemu społecznym inspektorem pracy;
- powołanemu do odbycia czynnej służby wojskowej, służby zastępczej, zasadniczej służby wojskowej albo przeszkolenia wojskowego;
- będącemu członkiem rady pracowników lub określonym w porozumieniu, o którym mowa w art. 24 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. poz. 550, z 2008 r. poz. 584 oraz z 2009 r. poz. 805), przedstawicielem pracowników uprawnionym do uzyskiwania od pracodawcy informacji i prowadzenia z nim konsultacji.

## Uwaga!

Przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy stosuje się przepisy art. 41<sup>1</sup> § 1, art. 177 § 4, art. 186<sup>8</sup> i art. 196 pkt 2 Kodeksu pracy, a także odrębne przepisy regulujące rozwiązywanie z pracownikami stosunków pracy z takiego powodu.



# Dodatek wyrównawczy

Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom szczególnie chronionym przysługuje dodatek wyrównawczy do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy.

**Dodatek wyrównawczy stanowi różnicę między wynagrodzeniem z okresu poprzedzającego zmianę warunków pracy i płacy a wynagrodzeniem po wprowadzeniu tych zmian.**



Wynagrodzenie do celów określenia dodatku wyrównawczego oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop.

Dodatek wyrównawczy nie musi być wprowadzony wypowiedzeniem zmieniającym, przysługuje bowiem z mocy samego prawa. Wypowiedzenie zmieniające, które nie przyznaje pracownikowi prawa do takiego dodatku, nie jest przez to wadliwe – Wyrok SN z 12.07.2012 r., II PK 304/11, OSNP 2013, nr 15-16, poz. 170.

# Ponowne zatrudnienie

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.

**Pracodawca powinien ponownie zatrudnić pracownika w okresie 15 miesięcy od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia.**

Zgłoszenie przez pracownika zamiaru powrotu do zakładu pracy przed upływem roku od rozwiązania stosunku pracy może nastąpić przez każde zachowanie, które ujawnia ten zamiar w sposób dostateczny, np. pisemnie, ustnie, telefonicznie, za pomocą faksu, czy poczty elektronicznej.



# Zwolnienia indywidualne

**Zwolnienia indywidualne** mają miejsce 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 liczba określona dla zwolnienia grupowego.

**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.

**Pracodawca może również wypowiedzieć** warunki pracy i płacy pracownikom chronionym. W takim przypadku obligatoryjna jest konsultacja ze związkami zawodowymi w trybie art. 38 Kp.

W sytuacji gdy wypowiedzenie warunków pracy i płacy spowoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres **nieprzekraczający 6 miesięcy**.

# Odprawa pieniężna

Pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego albo indywidualnego, przysługuje **odprawa pieniężna** w wysokości:

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

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

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

Staż pracy, od którego zależy wysokość odprawy, oblicza się, uwzględniając **wszystkie okresy zatrudnienia u danego pracodawcy**.



# Podstawy prawne

- Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz.1969, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 854).
- Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. z 2006 r. Nr 79, poz. 550, z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 927).
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r., Kodeks cywilny (Dz. U. z 2023 r. poz. 1610, z późn. zm.).



Egzemplarz bezpłatny

Zeskanuj kod i odwiedź naszą stronę

[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)