Procedura zwolnień grupowych

Data publikacji: 02.02.2016

Zwolnienia grupowe i monitorowane

ZWOLNIENIA GRUPOWE

Procedurę zwolnień grupowych reguluje Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 z późn. zmianami).
W/w przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązywania 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 **(zwane dalej „zwolnieniem grupowym")** obejmuje co najmniej:

- 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.

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.

Etap 1. Konsultacja pracodawcy dot. zamiaru zwolnień ze związkami zawodowymi /art. 2 ustawy/

Pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy (art. 2. ust.1.).

Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, uprawnienia tych organizacji w zakresie przysługują przedstawicielom pracowników wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy (art. 2. ust.7.).

Konsultacja 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 (art. 2. ust. 2.)

Etap 2. Zawiadomienie związków zawodowych o zwolnieniach

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 (art. 2. ust. 3.)

Etap 3. Powiadomienie właściwego powiatowego urzędu pracy o zamiarze zwolnień

Pracodawca przekazuje na piśmie właściwemu powiatowemu urzędowi pracy informacje, 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, z wyłączeniem informacji dotyczących sposobu ustalania wysokości świadczeń pieniężnych przysługujących pracownikom (art. 2. ust. 6.)

Prosimy również o podanie w piśmie numeru REGON, NIP, EKD, PKD oraz o załączenie do w/w pisma wypełnionej poniższej tabeli, w której należy wykazać zwolnionych pracowników ze względu na miejsce zamieszkania.

Lp.	Płeć	Miejsce zamieszkania	Data wręczenia wypowiedzenia	Data zwolnienia

W przypadku, gdy firma posiada oddziały w innych miastach i zwolnienia również obejmują pracowników tych oddziałów, pracodawca ma obowiązek przesłać w/w informacje do wiadomości pozostałych powiatowych urzędów pracy do których mogą zgłosić się zwolnieni pracownicy.

Etap 4. Zawarcie porozumienia ze związkami zawodowymi; regulamin zwolnień /art. 3 ustawy/

W terminie nie dłuższym niż 20 dni od dnia zawiadomienia, o którym mowa z art. 2 ust. 3 pracodawcai zakładowe organizacje związkowe zawierają porozumienie (art.3 ust. 1).

W porozumieniu 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 (art.3 ust. 2). Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241 Kodeksu pracy (art.3 ust. 3).

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 (art.3 ust. 4).
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.3 ust. 5).

Etap 5. Powiadomienie powiatowego urzędu pracy o ustaleniach w sprawie zwolnień /art. 4 ustawy/

Pracodawca - po zawarciu porozumienia, a w razie niezawarcia porozumienia po spełnieniu obowiązku, o którym mowa w art. 3 - 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 (art. 4 ust. 1). 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 (art. 4 ust.2). Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe przepis stosuje się odpowiednio do przedstawicieli pracowników wyłonionych w trybie przyjętym u danego pracodawcy (art. 4 ust. 3).

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

Zgodnie z art. 6. w/w ustawy **wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia może nastąpić nie wcześniej niż po dokonaniu przez pracodawcę zgodnie z art. 4** zawiadomienia, na piśmie właściwego powiatowego urzędu pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia, 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. (art. 6 ust.1)

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 w skutek prawomocnego orzeczenia sądowego.

ZWOLNIENIA MONITOROWANE

Zwolnienie monitorowane – to rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w związku z którym są świadczone usługi rynku pracy dla pracowników będących w okresie wypowiedzenia stosunku pracy lub stosunku służbowego, a także zagrożonych wypowiedzeniem (art. 2 ust. 1 pkt 44 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Przyczyny dotyczące zakładu pracy (art. 2 ust. 1 pkt 29 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) – oznacza to:

a) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.), w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników,

b) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych,

c) wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w przypadku, śmierci pracodawcy lub gdy odrębne przepisy przewidują wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w wyniku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i niezaproponowania przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy,

d) rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę na podstawie art. 55 1 ustawy z dnia 26 czerwca1974r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Pracodawca zamierzający zwolnić co najmniej 50 pracowników w okresie 3 miesięcy jest **obowiązany uzgodnić z powiatowym urzędem pracy właściwym dla siedziby tego pracodawcy zakres i formy pomocy dla zwalnianych pracowników**, w szczególności w zakresie:

- pośrednictwa pracy;
- poradnictwa zawodowego;
- szkoleń;
- pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Ponadto w przypadku zwolnienia monitorowanego pracodawca jest obowiązany podjąć działania polegające na zapewnieniu pracownikom przewidzianym do zwolnienia lub będącym w trakcie wypowiedzenia lub w okresie 6 miesięcy po rozwiązaniu stosunku pracy lub stosunku służbowego usług rynku pracy realizowanych w formie programu.

Program może być realizowany przez powiatowy urząd pracy, agencję zatrudnienia lub instytucję szkoleniową.

Program może być finansowany przez pracodawcę, przez pracodawcę i odpowiednie jednostki administracji publicznej lub na podstawie porozumienia organizacji i osób prawnych z udziałem pracodawcy.

Podstawa prawna:

- *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*
- *Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.*

Załączniki

Zwolnienia grupowe - Poradnik PIP (pdf, 317 KB)