

Aktualizacja A. Heliosz Aplikacja od ogółu do szczegółu

1. Nie czytaj opracowań ustaw, które nie obowiązują na egzaminie wstępnym w 2024 r. na aplikacje adwokacką i radcowską:

- 1) Prawo o ustroju sądów administracyjnych (VII.3.),
- 2) ustawa o Krajowej Radzie Sądownictwa (I.2.),
- 3) ustawa o organizacji i trybie postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym (I.10.).

2. Przeczytaj poniższe opracowanie

Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników

- 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 „grupowym zwolnieniem”;
- liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa powyżej, 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.

Konsultacje ze związkami zawodowymi:

- **pracodawca jest obowiązany skonsultować** zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy.
- 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;
- **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. Pracodawca przekazuje zakładowym organizacjom związkowym informacje, o których mowa powyżej, w terminie umożliwiającym tym organizacjom zgłoszenie w ramach konsultacji propozycji uwag;

- jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, uprawnienia tych organizacji przysługują przedstawicielom pracowników wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Porozumienie w sprawie zwolnień:

- w terminie **nie dłuższym niż 20 dni od dnia zawiadomienia**, o którym mowa powyżej, pracodawca i zakładowe organizacje związkowe zawierają porozumienie;
- 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;
- jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z **organizacjami związkowymi reprezentatywnymi, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników** zatrudnionych u pracodawcy;
- jeżeli nie jest możliwe zawarcie porozumienia według powyższych zasad, 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;
- 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.

Zawiadomienie o zwolnieniu grupowym:

- pracodawca – po zawarciu porozumienia, a w razie niezawarcia porozumienia po spełnieniu obowiązku, o którym mowa powyżej – 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;
- kopię zawiadomienia pracodawca przekazuje zakładowym organizacjom związkowym. Zakładowe organizacje związkowe mogą przedstawić właściwemu powiatowemu urzędowi pracy swoją opinię w sprawie grupowego zwolnienia. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe kopię przekazuje się odpowiednio przedstawicielom pracowników wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy;
- w razie zakończenia działalności pracodawcy wskutek prawomocnego orzeczenia sądowego zawiadomienie jest wymagane, gdy z takim wnioskiem wystąpi właściwy powiatowy urząd pracy.

Dopuszczalność wypowiedzenia:

- przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia, co do zasady, nie stosuje się art. 38 i 41 KP, z zastrzeżeniem ust. 2–4, a także przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy;
- w razie niezawarcia porozumienia, przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy, a także warunków pracy i płacy, stosuje się art. 38 KP;
- wypowiedzenie pracownikom stosunków pracy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 KP, 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. Wypowiedzenie pracownikom warunków pracy i płacy w tej sytuacji jest dopuszczalne niezależnie od okresu trwania urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy;
- w okresie objęcia **szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy** pracownikowi:
 - 1) 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;
 - 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 członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej;
 - 6) będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółce europejskiej;
 - 7) będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółdzielni europejskiej;
 - 8) będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, członkiem zespołu przedstawicielskiego albo przedstawicielem pracowników w radzie nadzorczej albo radzie dyrektorów spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek;
 - 9) będącemu społecznym inspektorem pracy;
 - 10) powołanemu do odbycia czynnej służby wojskowej, służby zastępczej, zasadniczej służby wojskowej albo przeszkolenia wojskowego;
 - 11) będącemu członkiem rady pracowników lub określonym w porozumieniu, o którym mowa w art. 24 ustawy z 7.4.2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, przedstawicielem pracowników uprawnionym do uzyskiwania od pracodawcy informacji i prowadzenia z nim konsultacji;
- jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom, o których mowa w pkt 1–10, przysługuje, do końca okresu, w którym korzystałby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z KP;

- w przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownicą w ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, pracownikiem od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu opiekuńczego, o których mowa powyżej w pkt 1 – do dnia zakończenia tego urlopu, z powodu odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy i rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, pracodawca udowodni, że przy wypowiedzaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy kierował się innymi powodami.

Terminy wypowiedzenia:

- wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia może nastąpić **nie wcześniej niż po dokonaniu przez pracodawcę zawiadomienia**, 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 ustawy;
- rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia może nastąpić **nie wcześniej niż po upływie 30 dni od dnia zawiadomienia** właściwego powiatowego urzędu pracy, 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 ustawy. Nie dotyczy to przypadków rozwiązania z pracownikami stosunków pracy w razie zakończenia działalności pracodawcy wskutek prawomocnego orzeczenia sądowego.

Odprawa pieniężna:

- 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;
- odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy;
- wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Ponowne zatrudnienie pracownika:

- 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, o którym mowa powyżej, w okresie 15 miesięcy od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia.
- Przepisów ustawy **nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania**.
- Przy rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w zakresie nieuregulowanym w niniejszej ustawie, a także przy rozpatrywaniu sporów związanych z naruszeniem przepisów niniejszej ustawy stosuje się przepisy Kodeksu pracy.