

Procedura i przyczyny zwolnień grupowych

Metodyka zwolnień grupowych regulowana jest ustawą z dnia 13 marca 2003 roku o tzw. szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn, które nie dotyczą bezpośrednio pracowników. Firma zatrudniająca co najmniej 20 pracowników, mająca w planach zredukowanie etatów zobowiązana jest stosować się do przepisów tej ustawy.

Ustawa ta daje pracodawcom możliwość rozwiązania umów o pracę z większą ilością pracowników, w wypadku reorganizacji zakładu pracy, a także wiążącą się z tym likwidacją części stanowisk. Ustawa reguluje prawo do zwolnień pracowników nawet wtedy, kiedy brakuje ku temu przesłanek leżących po stronie pracowników.

Zwolnienia grupowe następują wtedy gdy pracodawca, jak wcześniej zostało wspomniane, zatrudnia co najmniej 20 pracowników i rozwiązuje umowy z pracownikami w okresie dłuższym niż 30 dni, a procedura ta obejmuje:

- 10 pracowników- gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników
- 10 procent pracowników- gdy pracodawca zatrudnia od 100 do 299 pracowników lub
- 30 pracowników-gdy zakład zatrudnia co najmniej 300 pracowników

Postępowanie w związku ze zwolnieniami grupowymi dzielimy na cztery fazy:

1.Narada ze związkami zawodowymi lub z przedstawicielami pracowników. Pracodawca ma obowiązek przedstawienia pracownikom na piśmie wyjaśnień dotyczących motywów zwolnień, liczby osób, z którymi będą rozwiązane umowy oraz czas w jakim proces ten będzie przeprowadzony. Informacje winny również dotyczyć kryteriów kwalifikowania do zwolnienia i sposób rozstrzygnięcia kwestii pracowniczych.

2.Pracodawca powinien zawrzeć porozumienie ze związkami zawodowymi lub ewentualnie udostępnić regulamin zwolnień. Odbyć się to musi w ciągu 20 dni od dnia rozpoczęcia negocjacji.

3.Zgłoszenie do powiatowego urzędu pracy. Rozpiętość informacji przekazywanych urzędowi jest identyczna jak w przypadku związków zawodowych, poza tym, że nie obejmuje on sposobu ustalania wysokości świadczeń pieniężnych przysługujących pracownikom.

4.Rozwiązanie stosunków pracy. Aby je rozpocząć musi upłynąć minimum 30 dni od daty zawiadomienia urzędu pracy.

W ustawie nie jest dokładnie opisana kwestia, odnośnie przyczyn nie dotyczących pracowników. W rzeczywistości są to wszelakie powody niezawinione ze strony pracownika, ale te które bezpośrednio lub pośrednio dotyczą pracodawcy. W następstwie rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem z powodu ujemnej oceny jego pracy co do zasady nie stanowi zwolnienia dokonanego w ramach ustawy o zwolnieniach grupowych.

Sytuacja ta wyrażona jest regulacją zawartą w Dyrektywie Rady z 20 lipca 1998 roku w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (98/59/WE) . Zgodnie z artykułem 1 ust. 1 Dyrektywy zwolnienia grupowe oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego, bądź więcej powodów niezwiązanych z określonym pracownikiem.

Jedną z przyczyn nie dotyczących pracowników, mogą być chociażby powody ekonomiczne. Odzwierciedleniem takiej sytuacji jest spadek zamówień i co za tym idzie potrzeba zminimalizowania produkcji i zmniejszenie liczby wakatów. Istotnym przykładem takich przyczyn mogą być też przyczyny organizacyjne, gdzie trzeba zredukować liczbę etatów, gdyż nastąpiło połączenie z innym pracodawcą. Tutaj zmiany technologiczne mogą spowodować zmniejszone zapotrzebowanie na siłę roboczą czy likwidację pracodawcy. Impulsem uzasadniającym wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników jest też sytuacja, w której np. dotychczasowe obowiązki głównego księgowego, przekazuje się dla osoby na podstawie umowy cywilnoprawnej. Niekoniecznie muszą być to przyczyny zawinione przez pracodawcę i mogą one wynikać z oddziaływania czynników zewnętrznych.

Na podstawie utrwalonego orzecznictwa decyzja pracodawcy co do przydatności i celowości utrzymywania danego stanowiska pracy mieści się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlega ocenie sądów pracy (np. wyrok SN z 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, uchwała SN z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85).

Bardzo ważne jest to, by przyczyna zwolnienia zdefiniowana przez osobę zatrudniającą i podlegającą konsultacjom z przedstawicielami załogi, była autentyczna i nieabstrakcyjna. Rzekome zamknięcie stanowiska pracy, z jakim będziemy się spotykać np. w sytuacji, gdy stanowisko jest formalnie likwidowane, a w jego miejsce tworzone jest stanowisko o innej nazwie, ale nie różni się od zakresów obowiązków w istotny sposób od poprzedniego, nie będzie mogła być uznana za samodzielną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy.