

ZWOLNIENIA GRUPOWE I RESTRUKTURYZACJA ZATRUDNIENIA

Antoni Kolek, Oskar Sobolewski
Krzysztof Sosnowski

PORADNIKI KADROWE

ZWOLNIENIA GRUPOWE I RESTRUKTURYZACJA ZATRUDNIENIA

Antoni Kolek, Oskar Sobolewski
Krzysztof Sosnowski

PORADNIKI KADROWE

Stan prawny na 1 czerwca 2020 r.

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Paulina Ambroży

Opracowanie redakcyjne

Dagmara Wachna

Projekt okładek serii

Wojtek Kwiecień-Janikowski, Przemek Dębowski

prawolubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przystępujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujemy prawo i własność

Więcej na www.legalnakultura.pl

Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2020

ISBN 978-83-8223-069-7

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluger.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	9
---------------------	---

Od Autorów	11
------------------	----

Rozdział I

Szczególne zasady rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ...	13
---	----

1. Zwolnienia grupowe – założenia ogólne	13
2. Rola związków zawodowych w ramach procedury zwolnień grupowych	16
3. Zawiadomienie o zwolnieniach grupowych	18
4. Program dobrowolnych odejść	21
5. Regulamin zwolnień grupowych	35
6. Kryteria wyboru pracowników typowanych do zwolnienia ...	43

Rozdział II

Uprawnienia pracowników	46
--------------------------------------	----

1. Objęcie szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy	46
2. Odprawa pieniężna	61
3. Odszkodowanie dla pracowników przyznawane na podstawie przepisów Kodeksu pracy	66
4. Pierwszeństwo w ponownym zatrudnieniu	68

Rozdział III

Restrukturyzacja zatrudnienia w organizacji w ramach

tzw. tarczy antykryzysowej	72
1. Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na FUS (ZUS) ...	72
1.1. Pierwsza kategoria – samozatrudnieni wariant bez dochodu	74
1.2. Druga kategoria – samozatrudnieni wariant z dochodem 7000 zł	75
1.3. Wniosek o zwolnienie z opłacania składek	76
2. Ograniczone zwolnienie ze składek dla firm do 49 osób	77
3. Zawieszenie opłacania składek	78
4. Możliwość uzyskania pożyczki z Funduszu Pracy	79
5. Zawieszenie finansowania Pracowniczych Planów Kapitałowych (art. 15g ust. 5 ustawy antykryzysowej)	81
6. Świadczenie postojowe dla samozatrudnionych i osób wykonujących umowy cywilnoprawne	83
6.1. Świadczenie postojowe dla osób samozatrudnionych ...	84
6.2. Świadczenie postojowe dla osób wykonujących umowy cywilnoprawne	86
7. Dofinansowania z Powiatowego Urzędu Pracy części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej dla przedsiębiorców	89
8. Rozwiązania tzw. tarczy finansowej dla przedsiębiorców	91
8.1. Wsparcie dla mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	92
8.1.1. Wysokość wsparcia dla mikroprzedsiębiorców ...	95
8.1.2. Subwencja jako forma wsparcia w ramach tarczy finansowej Polskiego Funduszu Rozwoju	96
8.1.3. Możliwość umorzenia subwencji	96
8.2. Wysokość wsparcia dla małych i średnich przedsiębiorstw oraz możliwość umorzenia subwencji ...	97
8.3. Wsparcie dla dużych firm	98
8.3.1. Możliwość uzyskania wsparcia dla podmiotów ...	99
8.3.2. Finansowanie płynnościowe	100
8.3.3. Finansowanie preferencyjne	100
8.3.4. Finansowanie inwestycyjne	103

Rozdział IV

Przestój ekonomiczny i obniżony wymiar czasu pracy	105
1. Zasady wprowadzenia przestoju i przestoju ekonomicznego	105
1.1. Przysługujące świadczenia	108
1.2. Obowiązki pracodawcy stosującego przestój ekonomiczny	110
2. Wynagrodzenia pracowników w czasie przestoju ekonomicznego	112
2.1. Obniżenie wynagrodzenia pracowników w okresie przestoju ekonomicznego	113
2.2. Obniżenie wynagrodzenia na podstawie tarczy antykryzysowej	114
3. Dofinansowanie w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy	117
3.1. Obniżony wymiar czasu pracy w czasie epidemii	119
3.2. Inne formy restrukturyzacji poprzez obniżenie wynagrodzenia osób zatrudnionych	122
3.3. Obniżenie wynagrodzenia na podstawie porozumienia z art. 9 ¹ k.p.	123
3.4. Obniżenie wynagrodzenia na podstawie porozumienia z art. 23 ^{1a} k.p.	123
3.5. Obniżenie wynagrodzenia poprzez zawieszenie stosowania układu zbiorowego pracy	124
O Autorach	125

WYKAZ SKRÓTÓW

Akty prawne

- k.c. – ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2019 r. poz. 1145 ze zm.)
- k.p. – ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.)
- u.o.m.p. – ustawa z 11.10.2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 669)
- ustawa antykryzysowa, tarcza antykryzysowa – ustawa z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. poz. 374 ze zm.)
- u.z.g., ustawa o zwolnieniach grupowych – ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.)
- u.z.z. – ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 263 ze zm.)

Czasopisma i wydawnictwa promulgacyjne

- OSNAPiUS – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
- OSNP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych

Inne

FUS	– Fundusz Ubezpieczeń Społecznych
NSA	– Naczelny Sąd Administracyjny
PDO	– program dobrowolnych odejść
PFR	– Polski Fundusz Rozwoju
PPK	– Pracownicze Plany Kapitałowe
SN	– Sąd Najwyższy
ZUS	– Zakład Ubezpieczeń Społecznych

OD AUTORÓW

Celem niniejszej publikacji jest przybliżenie Czytelnikowi zagadnień związanych ze zwolnieniami grupowymi oraz restrukturyzacją przedsiębiorstwa. Opracowanie zawiera prawną analizę zwolnień grupowych oraz możliwości działań restrukturyzacyjnych. Autorzy w przystępny sposób przedstawiają rozwiązania wprowadzone ustawą z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz inne narzędzia restrukturyzacyjne. Publikacja skierowana jest zarówno do osób, które na co dzień zajmują się zagadnieniami prawa pracy, jak i do tych, które poszukują odpowiedzi w indywidualnych sprawach. Na uwagę zasługuje jej problemowy charakter, dzięki któremu Czytelnik otrzymuje dużą dawkę wiedzy podanej w przystępny sposób.

Autorzy przedstawiają zarówno rozwiązania funkcjonujące w polskim porządku prawnym od wielu lat, jak też najnowsze instytucje prawne wprowadzone przepisami tzw. tarcz antykryzysowych.

Opracowanie w kompleksowy sposób prezentuje problematykę zwolnień grupowych. Praktyczny charakter poruszonych zagadnień oraz analiza rozwiązań składających się na proces restrukturyzacji zatrudnienia w organizacjach sprawiają, że może ono być cennym źródłem wiedzy zarówno dla praktyków zajmujących się zarządzaniem zasobami ludzkimi, jak też dla przedstawicieli zawodów prawniczych, którzy w swojej pracy stykają się z kwestiami zwolnień grupowych. Poradnikowa formuła poruszanych zagadnień jest uzupełnieniem wiedzy osób kierujących działami zarządzania

zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach, może też wypełnić lukę informacyjną w przypadku osób zainteresowanych uprawnieniami pracowników.

Rozdział I

SZCZEGÓLNE ZASADY ROZWIĄZYWANIA Z PRACOWNIKAMI STOSUNKÓW PRACY Z PRZYCZYN NIEDOTYCZĄCYCH PRACOWNIKÓW

1. Zwolnienia grupowe – założenia ogólne

Ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.) dotyczy przeprowadzania procedury zwolnień grupowych przez pracodawców zatrudniających co najmniej 20 osób. W art. 1 ust. 1 u.z.g. ustawodawca posługuje się pojęciem stosunku pracy, co oznacza, że uregulowania te nie będą dotyczyły osób wykonujących pracę na podstawie innych form zatrudnienia. W ust. 1 wskazano, że przepisy ustawy będą miały zastosowanie, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie będzie obejmowało następującą liczbę pracowników:

- 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.

Wspomniane 30 dni będzie liczone począwszy od pierwszego wręczenia wypowiedzenia. To ważna informacja dla pracodawców,