

Zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników

Tarcza anty kryzysowa może nie wystarczyć

Aktualna sytuacja wywołana pandemią wirusa SARS-CoV-2 spowodowała konieczność przeorganizowania działalności wielu podmiotów, zarówno tych małych jak i tych dużych. Pomimo uchwalenia przez Sejm RP z dniem 31 marca 2020 roku ustawy *o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw*, która zawiera w sobie szereg rozwiązań mających na celu obniżenie kosztów działalności pracodawców mających pomóc im w przetrwaniu trudnego okresu, wiele podmiotów zatrudniających nie uniknie zwolnień. Powstaje zatem kwestia, czy dokonane w tym zakresie czynności pozostają zgodnie z przepisami prawa, czy też obciążone są wadami, które umożliwią pracownikom skuteczne dochodzenie swoich roszczeń przed Sądami pracy.

Stosowanie trybu „zwolnień grupowych”

W tym zakresie należy zacząć od tego, że swoją aktualność zachowują wszystkie przepisy Kodeksu pracy dotyczące zarówno wymogów co do formy i treści oświadczenia woli pracodawcy jak i przyczyn rozwiązania stosunku pracy (art. 30 § 3-5 K.p.). W tym artykule nie skupiamy się jednak na omówieniu przepisanych prawem wymogów, ale na wskazaniu właściwych przepisów, których zastosowanie będzie niezbędne w celu rozwiązania stosunku pracy. Jest to o tyle istotne, że oparcie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony wyłącznie na przyczynach związanych z pandemią determinuje konieczność przeanalizowania, czy pracodawca ma obowiązek zastosować tzw. „*ustawę o zwolnieniach grupowych*”, tj. ustawę z dnia 13 marca 2003 r. *o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników* (Dz. U. z roku 2018, poz. 1969 t.j.), a w szczególności czy ma obowiązek wypłaty odprawy na podstawie art. 8 ust. 1 tego aktu.

Przechodząc zatem do meritum, jak wynika z art. 1 ust. 1 rzeczony ustawy ma ona zastosowanie do pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników. Zatrudnianie zatem mniejszej liczby pracowników powoduje, że dany podmiot nie ma obowiązku stosowania przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, a zatem zwolnienie z pracy znajduje oparcie wyłącznie na przepisach Kodeksu pracy. Wypełnienie wskazanej powyżej normy powoduje natomiast, że pracodawca musi uwzględnić obowiązki oraz ograniczenia określone w ustawie *o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników*, te zaś mogą być różne, zależnie od tego, czy pracodawca obowiązany jest zastosować tryb zwolnień grupowych czy tryb zwolnień indywidualnych. Niemniej jednak, niezależnie od tego, który z nich znajduje swoje zastosowanie, pracodawca obowiązany będzie wypłacić zwalnianemu pracownikowi odprawę, której wysokość uzależniona będzie od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (uwzględniającego oczywiście także okres wypowiedzenia) i wynosi równowartość:

- 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.

Stan prawny na dzień 5 maja 2020 r.