

Wypowiadanie pracownikom stosunków pracy w ramach realizacji obowiązku zmniejszenia zatrudnienia

Zmniejszenie zatrudnienia w ramach realizacji obowiązku określonego w art. 15zzzzzo ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, przeprowadza osoba właściwa w danym podmiocie do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Osoba ta, opracowuje kryteria wyboru pracowników, które mają zastosowanie do zmniejszenia zatrudnienia.

Kryteria wyboru pracowników

- 1) podstawowe, o charakterze obiektywnym, sprawiedliwym i niedyskryminującym, związane ze stosunkiem pracy, w szczególności:
 - kwalifikacje zawodowe lub
 - umiejętności i doświadczenie zawodowe, lub
 - dotychczasowy przebieg pracy i stosunek do obowiązków pracowniczych, lub
 - przydatność pracownika do pracy, lub
 - dyspozycyjność pracownika, w związku z potrzebą zapewnienia prawidłowego funkcjonowania podmiotu;
- 2) pomocnicze, służące ocenie zgodności z zasadami współżycia społecznego, w tym uwzględniające sytuację osobistą i rodzinną pracownika, w szczególności:
 - samotne wychowywanie dzieci lub
 - samotne utrzymywanie rodziny, lub
 - niepełnosprawność.

Procedura zmniejszenia zatrudnienia

Osoba właściwa w danym podmiocie do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy **zawiadamia na piśmie zakładowe organizacje związkowe** działające w tym podmiocie, **o ustalonych kryteriach**, określając jednocześnie proponowany sposób przeprowadzenia zmniejszenia zatrudnienia w ramach realizacji obowiązku, w szczególności przekazuje **informację o liczbie pracowników**, z którymi zamierza rozwiązać stosunek pracy.

Zakładowa organizacja związkowa może, w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia, przekazać opinię dotyczącą proponowanego sposobu przeprowadzenia zmniejszenia zatrudnienia w ramach realizacji obowiązku.

Jeżeli w jednostce nie działają zakładowe organizacje związkowe, uprawnienia tych organizacji, przysługują przedstawicielom pracowników wyłonionym w trybie przyjętym w tej jednostce.

Przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy w ramach realizacji obowiązku zmniejszenia zatrudnienia, **nie stosuje się art. 38** ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - **Kodeks pracy**.

Przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy w ramach realizacji obowiązku zmniejszenia zatrudnienia **stosuje się przepisy art. 39-41 i działu ósmego** ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - **Kodeks pracy** dotyczące ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy.

Wypowiedzenie pracownikowi **stosunku pracy** w sytuacjach, o których mowa w art. 41 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, jest **dopuszczalne w czasie urlopu udzielonego na co najmniej 3 miesiące**, a jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia - także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

Wypowiedzenie pracownikowi **warunków pracy i płacy** w sytuacjach, o których mowa w art. 41 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, jest **dopuszczalne niezależnie od okresu, na który urlop jest udzielony, lub okresu trwania innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy**.

Przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy w ramach realizacji obowiązku zmniejszenia zatrudnienia, **nie stosuje się przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy** oraz ustalających szczególne przesłanki lub warunki nawiązywania lub rozwiązywania stosunku pracy.

Wyłączenia szczególnej ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę **nie stosuje się do:**

- 1) pracowników objętych ochroną stosunku pracy na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych
- 2) pracowników będących społecznymi inspektorami pracy, w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy;
- 3) inspektorów ochrony danych osobowych.

Objęcie pracownika zmniejszeniem zatrudnienia jako podstawa do wypowiedzenia stosunku pracy lub obniżenia wymiaru czasu pracy

Objęcie pracownika, w tym urzędnika służby cywilnej oraz pracownika służby cywilnej, zmniejszeniem zatrudnienia w ramach realizacji obowiązku, stanowi **samoistną podstawę do rozwiązania z nim stosunku pracy w drodze wypowiedzenia lub obniżenia wymiaru czasu pracy pracownika z jednoczesnym proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia za pracę**.

Termin złożenia pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy lub oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym

Złożenie pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy lub oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym, którego istotą jest obniżenie wymiaru czasu pracy z jednoczesnym proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia za pracę, lub innego oświadczenia o takim charakterze, **może nastąpić nie wcześniej niż po upływie 14 dni od dnia przekazania zawiadomienia.**

Odprawa pieniężna

Pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem w ramach realizacji obowiązku zmniejszenia zatrudnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) **jednomiesięcznego** wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony w danym podmiocie krócej niż 3 lata;
- 2) **dwumiesięcznego** wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony w danym podmiocie od 3 do 10 lat;
- 3) **trzymiesięcznego** wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony w danej jednostce ponad 10 lat.

Stan prawny na dzień 28 września 2020 roku