

Zwolnienia grupowe

Wtorek, 6 grudnia 2022, 14:41, autor: Fakturowo.pl

Duży wzrost kosztów prowadzenia działalności gospodarczej czy spowolnienie rynku – to przykładowe powody, jakie nierzadko pojawiają się przy zwolnieniach grupowych. Mówimy tu o szczególnym trybie rozwiązywania umów o pracę. Na czym on polega i jakie obowiązki nakłada na pracodawcę? Szczegóły poniżej.

Należy podkreślić, że o zwolnieniu grupowym mówimy wtedy, gdy firma zatrudnia minimum 20 pracowników, a przyczyn zwolnień trzeba szukać wyłącznie po stronie pracodawcy. Może to zatem nastąpić na przykład wtedy, gdy stanęło przed nim widmo bankructwa firmy.

Tu jednak konieczny jest jeszcze jeden warunek do spełnienia. Otóż ze zwolnieniem grupowym mamy do czynienia wtedy, gdy w ciągu maksymalnie 30 dni pracę traci co najmniej: 10 pracowników (wtedy, gdy przedsiębiorstwo zatrudnia mniej, niż 100 osób), 10 procent pracowników (gdy firma zatrudnia między 100 a 299 pracowników) lub 30 pracowników (gdy firma zatrudnia minimum 300 lub więcej osób).

Zwolnienie grupowe – jakie obowiązki ma pracodawca?

W przypadku zwolnień grupowych mówimy o sformalizowanym procesie redukcji zatrudnienia, który pociąga za sobą cały szereg obowiązków, leżących po stronie pracodawcy. Wymaga się od niego powiadomienia związków zawodowych albo przedstawicieli pracowników (jeśli wspomnianych ZZ w firmie nie ma) przede wszystkim o przyczynach planowanych zwolnień oraz o proponowanym sposobie przeprowadzenia tego procesu. Wspomniane przyczyny zwolnień grupowych musi poznać również miejscowy, Powiatowy Urząd Pracy (zawiadomienie tej instytucji również należy do obowiązków pracodawcy).

Ze wspomnianymi zakładowymi organizacjami związkowymi (bądź przedstawicielami pracowników) należy przeprowadzić konsultacje, dotyczące zamiaru zwolnień grupowych, a także procedur ich wdrożenia w danym przedsiębiorstwie. Od pracodawcy wymaga to również dojścia do porozumienia w tej sprawie. Jednak tam, gdzie owego konsensusu nie ma albo tam, gdzie nie ma zakładowych organizacji związkowych, zasady postępowania wobec pracowników, których obejmą zwolnienia grupowe, pracodawca ma obowiązek uściślić w regulaminie.

O wspomnianym regulaminie, definiującym sposób przeprowadzania zwolnień grupowych albo o zawartym porozumieniu także trzeba powiadomić Powiatowy Urząd Pracy. Po stronie pracodawcy jest ponadto wręczenie pracownikom oświadczeń o rozwiązywaniu umów o pracę, a także wypłata odpraw pieniężnych.

Zwolnienie grupowe – jakie odprawy przysługują pracownikom?

Wysokość wspomnianych wyżej odpraw pieniężnych, nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, jakie obowiązuje w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej, niż 2 lata, to przysługuje mu odprawa w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Jeśli pracował w firmie od 2 do 8 lat, to odprawa wzrasta do dwumiesięcznego wynagrodzenia. Z kolei jeśli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy przez ponad 8 lat, to ma prawo do otrzymania trzymiesięcznego wynagrodzenia.