

# Nie każdego można pozbawić posady

**OCHRONA ZATRUDNIENIA** | Gdy nie ma wyjścia i konieczne staje się przeprowadzenie redukcji, trzeba nie tylko zachować właściwe procedury, ale pomijać chronione osoby

## SEAWOMIR PARUCH

Mimo szeregu podejmowanych działań, nie zawsze uda się skutecznie przeciwstawić kryzysowi i uchronić firmę przed koniecznością zmniejszenia zatrudnienia. Czasami bowiem trudności, z którymi zmuszony jest zmierzyć się pracodawca, okazują się silniejsze i niemożliwe do przezwyciężenia.

W tym kontekście bardzo istotne jest zagadnienie związane z ochroną pracowników przed zwolnieniem. Kodeks pracy oraz inne ustawy z zakresu prawa pracy przewidują szereg sytuacji, w których pracodawca pozbawiony jest możliwości rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę, dokonania wypowiedzenia czy zmiany warunków zatrudnienia. Czasem natomiast konieczne są wcześniejsze konsultacje i uzyskanie zgody odpowiedniego organu. Przepisy przewidują również szereg wyłączeń, tj. przypadków, kiedy ochrona zatrudnienia przysługująca określonym grupom lub wszystkim pracownikom zostaje wyłączona lub w jakimś zakresie ograniczona. Pracodawca ma wówczas możliwość rozwiązania z taką osobą umowy o pracę lub przynajmniej zmiany warunków jej zatrudnienia.

Szczegółowej uwagi wymaga tu tzw. ustawa o zwolnieniach grupowych. Przewiduje ona szereg wyłączeń przepisów o ochronie zatrudnienia, jeśli powodem rozwiązania umowy mają być przyczyny niedotyczące pracowników.

## Względny charakter

Ochrona zatrudnienia może obejmować całkowity zakaz wypowiedzenia umowy o pracę (zarówno definitywnego, jak i zmieniającego) określonym grupom pracowników. Może też polegać na wprowadzeniu obowiązku skonsultowania wypowiedzeń z podmiotami wskazanymi w ustawie lub uzyskania ich zgody na rozstanie się z pracownikiem lub dokonanie zmiany warunków pracy i płacy. Taka ochrona najczęściej nie ma jednak charakteru bezwzględnego.

Już sam kodeks pracy przewiduje wyłączenie szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy w razie ogłoszenia likwidacji lub upadłości (tylko likwidacyjnej) pracodawcy.

## Likwidacja lub upadłość

Nie stosuje się wówczas m.in. przepisu art. 39 k.p., co oznacza, że można wówczas wypowiedzieć umowę o pracę:

- pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego,
- podczas urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Pracodawca jest także zwolniony z obowiązku zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę organizacji związkowej reprezentującej osobę, którą chce zwolnić (art. 38 k.p.).

Ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy uchyla również ochronę zatrudnienia kobiet w ciąży i pracowników korzystających z urlopów macierzyńskich. W tym przypadku konieczne jest jednak uzgodnienie terminu rozwiązania stosunku pracy z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową.

## Wyłączenia w trybie grupowym

Szereg wyłączeń ochrony zatrudnienia przewiduje także ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (DzU nr 90, poz. 844 ze zm., dalej: ustawa). Uchyła ona, co do zasady, wszelką ochronę przed wypowiedzeniem i rozwiązywaniem stosunków pracy, za wyjątkiem sytuacji wyraźnie wskazanych w treści ustawy. Istotne jest jednak, że jej przepisy znajdują zastosowanie wyłącznie w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników.

Najważniejsze wyłączenia ochrony zatrudnienia przewidziane w ustawie wyszczególniono w tabelce - patrz tabela.

Analogiczne wyłączenia ochrony jak w przypadku pracowników, którym brakuje nie więcej

niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego (art. 39 k.p.), dotyczą również szeregu innych kategorii pracowników i umożliwiają dokonywanie wypowiedzeń zmieniających. W szczególności dotyczy to:

- pracownik w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego,
- członków rad pracowniczych przedsiębiorstw państwowych,
- członków zarządów zakładowych organizacji związkowych,
- członków zakładowych organizacji związkowych, upoważnionych do reprezentowania tych organizacji wobec pracodawcy,
- członków specjalnych zespołów negocjacyjnych lub europejskich w spółce europejskiej lub spółdzielni europejskiej,
- społecznych inspektorów pracy,
- pracowników powołanych do odbycia czynnej służby wojskowej, służby zastępczej, zasadniczej służby wojskowej albo przeszkolenia wojskowego,
- członków rad zakładowych oraz przedstawicieli pracowników uprawnionych do uzyskiwania od pracodawcy informacji i prowadzenia z nim konsultacji.

## Brak obowiązku konsultacji

W szczególności ustawa znosi wymóg przeprowadzenia konsultacji wypowiedzenia dokonywanego w ramach zwolnień grupowych z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika (art. 38 k.p.), chyba że nie zostało zawarte porozumienie w sprawie zwolnień grupowych.

## Urlopowa karencja

W ramach zwolnień grupowych dopuszczalne jest m.in. wypowiedzenie pracownikom stosunków pracy w czasie urlopu bezpłatnego - pod warunkiem, że trwa on co najmniej trzy miesiące. Takie wypowie-

dzenie można też wręczyć pracownikom w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 k.p.

Pracodawca może ponadto - niezależnie od czasu trwania urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika - wypowiedzieć mu warunki pracy i płacy w czasie takiego urlopu lub nieobecności.

## PRZYKŁAD

W ramach procedury zwolnień grupowych przeprowadzanych w zakładzie pracy pracodawca wypowiedział umowę o pracę m.in. panu Andrzejowi, który przebywał na urlopie bezpłatnym udzielonym na cztery miesiące. Pracownik zakwestionował wypowiedzenie jako bezprawne. Uważał, że jest na urlopie od dwóch miesięcy i podlega ochronie przed zwolnieniem. Wypowiedzenie jest jednak zgodne z prawem i skuteczne. W ramach procedury zwolnień grupowych można bowiem wypowiedzieć pracownikowi

umowę o pracę w okresie urlopu bezpłatnego trwającego co najmniej trzy miesiące, nawet jeśli wypowiedzenia dokonano przed upływem trzech miesięcy trwania wolnego.

## Tryb indywidualny

Omówione wyłączenia ochrony zatrudnienia zawarte w ustawie dotyczą jedynie sytuacji, kiedy pracodawca przeprowadza zwolnienia grupowe. Jednak ustawa przewiduje również pewne wyłączenia w zakresie szczególnej ochrony zatrudnienia w przypadku, gdy wypowiedzenie dotyczy pojedynczego pracownika, jeżeli jedynym powodem są przyczyny niedotyczące pracownika.

W takiej sytuacji pracodawca może rozwiązać stosunek pracy za wypowiedzeniem z pracownikiem, który z mocy odrębnych przepisów podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy (a wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia). Warun-

kiem jest, by zakładowa organizacja związkowa reprezentująca takiego pracownika nie zgłosiła sprzeciwu w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu.

## PRZYKŁAD

Podobnie jak w poprzednim przykładzie, pracodawca wypowiedział umowę o pracę pani Karolinie, przebywającej na urlopie bezpłatnym udzielonym na cztery miesiące. Było to jednak jedyne wypowiedzenie, jakiego wówczas dokonał. Doszło więc do zwolnienia indywidualnego w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy, a nie w ramach procedury zwolnień grupowych. W tym przypadku wypowiedzenie będzie skuteczne, jeżeli organizacja związkowa reprezentująca zwalnianą pracownicę nie wyrazi sprzeciwu w terminie 14 dni od dnia zawiadomienia jej o wypowiedzeniu. Jeżeli natomiast pracownica nie jest reprezentowana przez żadną organizację związkową, wypowiedzenie będzie skuteczne wraz z jego dokonaniem.

## NAJWAŻNIEJSZE WYŁĄCZENIA OCHRONY ZATRUDNIENIA PRZY ZWOLNIENIACH GRUPOWYCH

Przepis	Zakres ochrony	Zakres ochrony przy zwolnieniach grupowych	Zakres ochrony przy zwolnieniach indywidualnych na podstawie ustawy:
art. 38 k.p.	obowiązek skonsultowania wypowiedzenia z organizacją związkową	brak obowiązku konsultacji, chyba że nie zostało zawarte porozumienie dotyczące zwolnień grupowych	obowiązek skonsultowania wypowiedzenia z organizacją związkową
art. 41 k.p.	zakaz wypowiedziania umów (dotyczy także wypowiedzeń zmieniających) w okresie urlopu oraz w okresie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika, jeżeli nie upłynął okres potrzebny do rozwiązania umowy w trybie art. 53 k.p.	■ zniesiony zakaz wypowiedziania umów w okresie urlopu trwającego co najmniej trzy miesiące, ■ utrzymany zakaz dotyczący innej nieusprawiedliwionej nieobecności, ■ dopuszcza się wypowiedzenia zmieniające niezależnie od czasu trwania urlopu/innej usprawiedliwionej nieobecności	■ zniesiony zakaz wypowiedziania umów w okresie urlopu trwającego co najmniej trzy miesiące, jeśli organizacja związkowa reprezentująca pracownika nie zgłosi sprzeciwu w terminie 14 dni, ■ utrzymany zakaz dotyczący innej nieusprawiedliwionej nieobecności, ■ dopuszcza się wypowiedzenia zmieniające w razie niemożliwości dalszego zatrudnienia na dotychczasowych stanowiskach Powyższe zasady nie dotyczą pracowników będących posłami, senatorami i radnymi
art. 39 k.p.	zakaz wypowiedziania umów pracownikom, którym brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego (dotyczy również wypowiedzeń zmieniających)	zniesiony zakaz dokonywania wypowiedzeń zmieniających (jeżeli spowoduje to obniżenie pracownikom chronionym wynagrodzenia, przysługuje im dodatek wyrównawczy)	zniesiony zakaz dokonywania wypowiedzeń zmieniających (jeżeli spowoduje to obniżenie pracownikom chronionym wynagrodzenia, przysługuje im dodatek wyrównawczy)