



Zarys Regulacji Prawnych Dotyczących Redukcji Zatrudnienia

W działalności każdego przedsiębiorstwa wpisana jest konieczność restrukturyzacji w celu dostosowania się do zmieniających się warunków rynkowych. Kodeks pracy i inne stosowne przepisy określają zasady dotyczące redukcji zatrudnienia, których przestrzeganie gwarantuje pracodawcy uniknięcie kar w tym zakresie.

Redukcję zatrudnienia dopuszcza się w sytuacji, gdy ma ona miejsce z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, technologicznych albo produkcyjnych, zgodnie z Ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 r. („Ustawa”). Przepisy Ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

1. 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
2. 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
3. 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Istnieją pewne wyjątki od tej ogólnej reguły oraz szczegółowe przepisy określające sposoby liczenia pracowników. Przed rozwiązaniem stosunków pracy, pracodawca zobowiązany jest skonsultować swój zamiar z zakładowymi organizacjami związkowymi (o ile takowe istnieją) lub z przedstawicielami pracowników, a także poinformować o tym fakcie stosowne władze. Ustawa zawiera także specjalne przepisy dotyczące zwolnień grupowych, określające sposoby obliczania odpraw pracowniczych. Odprawa pieniężna przysługująca pracownikowi stanowi równowartość jedno-, dwu- lub trzymiesięcznego wynagrodzenia, w zależności od długości okresu zatrudnienia, i powinna uwzględniać ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Wysokość odprawy pieniężnej może być ograniczona do kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Przepisy Kodeksu pracy chronią pracownika przed nieuzasadnionym rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę. Ochrona ta obejmuje także bezwzględny zakaz rozwiązywania stosunków pracy z przedstawicielami konkretnych grup zawodowych. Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, w każdym przypadku wypowiedzenie musi być dokonane w formie pisemnej z podaniem istotnej przyczyny.

Kontakt

W celu uzyskania dodatkowych informacji na powyższy temat prosimy o kontakt:

Agnieszka Janowska
Radca prawny
TGC Corporate Lawyers
ul. Królewska 27
00-060 Warszawa, Polska
T: +48 (0) 22 653 3862
E: ajanowska@tgc.eu

Marcin Gruszko
Radca prawny
Biuro we Wrocławiu
ul. Św. Antoniego 15
50-073 Wrocław, Polska
T: +48 (0) 71 344 3495
E: mgruszko@tgc.eu

Nicholas Johnson
Adwokat
TGC Corporate Lawyers
ul. Królewska 27
00-060 Warszawa, Polska
T: +48 (0) 22 653 3720
E: njohnson@tgc.eu

