

Akademia prawa pracy 1840

## Zmiana stanu zatrudnienia nie uchroni przed zwolnieniami



BARBARA  
WAWRZYNIAK

radca prawny  
BSO Prawo & Podatki

**Czy pracodawca ma obowiązek stosować procedurę zwolnień grupowych, jeśli po dokonaniu wypowiedzeń kilku pierwszym pracownikom liczba zatrudnionych w firmie spadnie poniżej 20 osób?**  
Zgodnie z ustawą z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązy-

wania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 192) ze zwolnieniami grupowymi mamy do czynienia, gdy w okresie nieprzekraczającym 30 dni zostanie nimi objęta określona ustawowo liczba pracowników. Przy czym przepisy te dotyczą pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 osób. Wątpliwości budzi zatem sytuacja, gdy po zwolnieniu kilku pracowników stan zatrudnienia spadnie poniżej tej liczby.

W sprawie sposobu liczenia terminu, w którym mają miejsce zwolnie-

nia grupowe, stanowisko zajął m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z 20 września 1994 r. (sygn. akt I PRN 63/94), a także w wyroku z 24 czerwca 2013 r. (sygn. akt II PK 341/12).

SN stwierdził, że okres 3 miesiące, o którym mowa w art. 1 ustawy (w aktualnym stanie prawnym 30 dni) – miarodajny dla ustalenia liczby pracowników, w stosunku do których powstała konieczność rozwiązania stosunków pracy – liczy się od daty pierwszego wypowiedzenia. Sąd podkreślił, że na taki wniosek wskazuje m.in. to, że jednorazowe rozwiąza-

nie, tj. jednorazowe ustanie stosunków pracy z kilkunastoma czy kilkudziesięcioma pracownikami, byłoby trudne do osiągnięcia ze względu na różnorodny staż pracy zatrudnionych i w związku z tym niejednakowe okresy wypowiedzenia. W kontekście powyższego stanowiska należałoby uznać, że skoro okres 30 dni rozpoczyna się od daty złożenia oświadczenia woli pierwszemu pracownikowi, to w sytuacji, gdy w trakcie jego upływu pracodawca dokona dalszych wypowiedzeń, to zasadniczo po przekroczeniu usta-

wowych limitów nadal będzie zobowiązany do zastosowania procedury zwolnień grupowych niezależnie od tego, że konsekwencji redukcji etatów stan zatrudnienia obniży się do mniej niż 20 osób. Ważne jest jednak, że niektóre przepisy ustawy (w tym konieczność wypłaty odprawy pracownikom zwalnianym wyłącznie z przyczyn ich nie dotyczących), obowiązują również w przypadku zwolnień indywidualnych i w tym zakresie osiągnięcie ustawowego wskaźnika zwolnień nie będzie konieczne.

Opr. BL © P