




ROZWIĄZANIE STOSUNKU PRACY- CZ. II

(ROZWIĄZANIE BEZ WYPOWIEDZENIA I ZWOLNIENIA
GRUPOWE)


Małgorzata Grześków

A person wearing a dark suit and brown leather shoes is sitting on a carpeted staircase. Their hands are clasped together in their lap. The background is bright and out of focus, suggesting an indoor setting with large windows or a well-lit area. The overall mood is professional and contemplative.

ROZWIĄZANIE STOSUNKU PRACY BEZ WYPOWIEDZENIA



rozwiązanie
stosunku pracy
przez
pracodawcę



rozwiązanie
stosunku pracy
przez
pracownika



ROZWIĄZANIE STOSUNKU PRACY PRZEZ PRACODAWCĘ

- możliwość rozwiązania stosunku pracy w tym trybie stanowi **uprawnienie** pracodawcy
- do ustania stosunku zatrudnienia nie wymaga się zachowania **żadnych okresów wypowiedzenia**
- stosunek pracy ulega rozwiązaniu **bezpośrednio po złożeniu stosownego oświadczenia woli**



PRZYCZYNY ROZWIĄZANIA STOSUNKU PRACY:

Przyczyny zawinione przez pracownika

Przyczyny niezawinione przez
pracownika

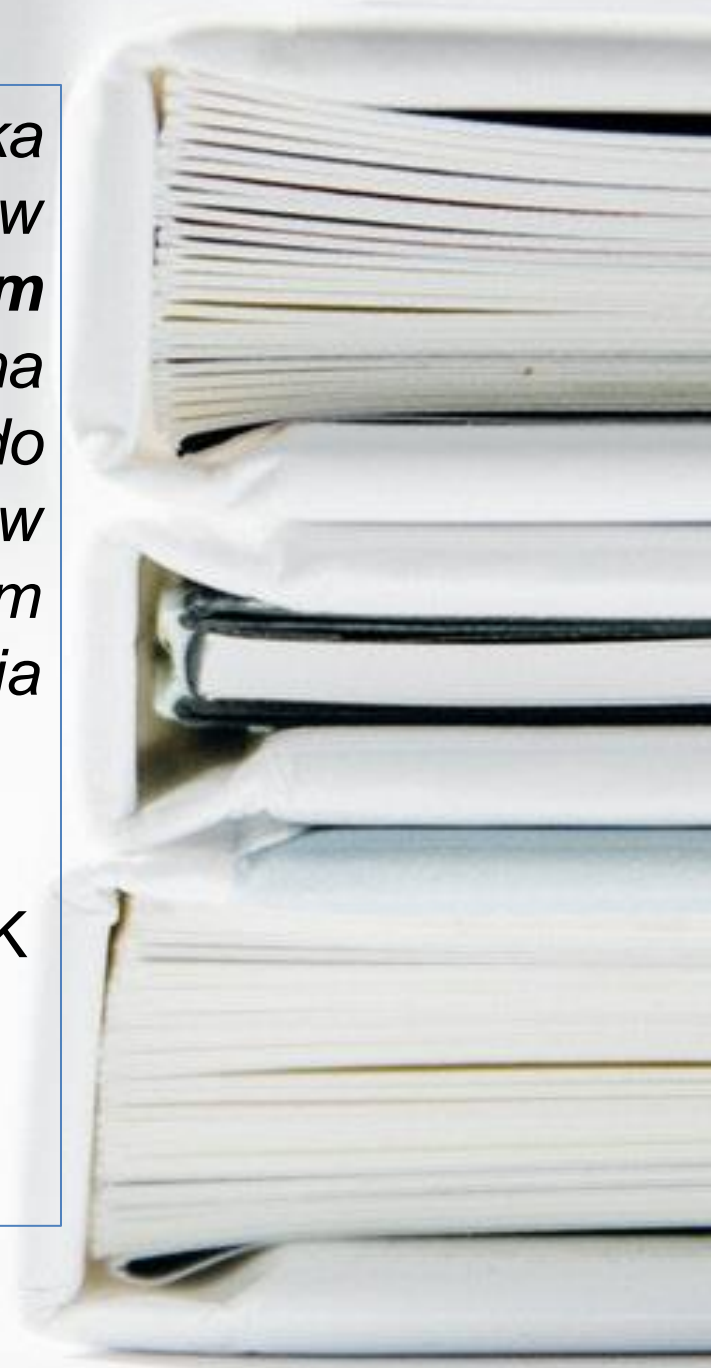


PRZYCZYNY ZAWINIONE PRZEZ PRACOWNIKA (ART. 52 K.P.)

- ciężkie naruszenie **podstawowych obowiązków** pracowniczych
- popełnienie **przestępstwa** w czasie trwania umowy o pracę, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem
- **zawiniona przez pracownika utrata uprawnień** koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku

*„Ciężkość naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych polega na **znacznym stopniu winy** sprawcy. Jej ocena powinna nastąpić w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracownika, z uwzględnieniem naruszenia lub przynajmniej zagrożenia **interesów pracodawcy**”.*

(wyrok SN z dnia 14 stycznia 2014 r., III PK 50/13)





ELEMENTY POJĘCIA „CIĘŻKIE NARUSZENIE...”

*„W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się **trzy elementy**.*

*Są to: **bezprawność** zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), **naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy**, a także **zawinienie** obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo”.*

(wyrok SN z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 81/13)

A silhouette of a person wearing a hat and a long coat, walking through a doorway. The person is centered in the frame, and their shadow is cast on the floor below them. The background is a bright, overexposed area, possibly a window or a brightly lit hallway.

PRZESTĘPSTWO PRACOWNIKA

*„Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu popełnienia przestępstwa (art. 52 § 1 pkt 2 K.p.) **może** dotyczyć zachowania pracownika **w trakcie wcześniejszej umowy** o pracę, o którym pracodawca dowiedział się już w czasie realizowania kolejnej umowy, zawartej bezpośrednio po ustaniu poprzedniego stosunku pracy”.*

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2003 r., sygn. I PK 625/02)



*„Usiłowanie kradzieży lub przywłaszczenia mienia pracodawcy mające znamiona wykroczenia, a nie przestępstwa, **może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych z art. 52 § 1 pkt 1 K.p., a nie popełnienie przestępstwa z art. 52 § 1 pkt 2 K.p., nawet wówczas gdy jest oczywiste (...).**”*

(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2000 r., sygn. I PKN 28/00)



UTRATA UPRAWNIEŃ

W wyroku z 26 października 1984 r. (I PRN 142/84 OSNC 1985/7/99) SN wyjaśnił, że utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku może być podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wówczas, gdy pracownik zostanie pozbawiony tych uprawnień z **własnej winy**, gdy wskutek **naruszenia obowiązków pracowniczych**, dopuszczenia się wykroczenia lub przestępstwa.

Decyduje w tym wypadku nie sam czyn zawiniony zatrudnionego, lecz **stwierdzenie jego skutków** w sferze uprawnień zawodowych.

Np.: wyrok sądowy orzekający zakaz prowadzenia pojazdów mechanicznych.



- Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem bez wypowiedzenia z winy pracownika jest ograniczone czasowo.
- Art. 52 stanowi, że rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie nie może nastąpić po upływie **miesiąca** od dnia uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy
- W literaturze wskazuje się, że miesięczny termin przewidziany ustawą jest terminem **zawitym**. Tym samym jego upływ powoduje ostateczne **wygaśnięcie** uprawnień pracodawcy do złożenia stosownego oświadczenia woli prowadzącego do ustania stosunku zatrudnienia.

TRYB

Pracodawca podejmuje decyzję w tej sprawie po zasięgnięciu **opinii zakładowej organizacji związkowej**, którą zawiadamia o przyczynie.

W razie zastrzeżeń organizacja wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu **3 dni**.

PRZYCZYNY NIEZAWINIONE PRZEZ PRACOWNIKA

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w przypadku gdy jest jego **niezdolność do pracy z powodu choroby trwa:**

- dłużej niż **3 miesiące** - w przypadku gdy zatrudniał pracownika krócej niż 6 miesięcy,
- dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu **wynagrodzenia i zasiłku** oraz pobierania **świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące** – w przypadku gdy pracodawca zatrudniał pracownika co najmniej 6 miesięcy lub niezdolność do pracy spowodowana jest wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową.



- nieobecność z powodu opieki nad dzieckiem - jeżeli upłynął maksymalny okres pobierania z tego tyt. zasiłku opiekuńczego
(maksymalnie 60 dni w ciągu roku kalendarzowego łącznie na opiekę nad dziećmi oraz innymi członkami rodziny)
- w razie **usprawiedliwionej** nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione wyżej, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

ROZWIĄZANIE STOSUNKU PRACY BEZ WYPOWIEDZENIA PRZEZ PRACOWNIKA (ART. 55 K.P.)

Przepis ten wprowadza **dwie przesłanki** rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika:

- a) **nieprzeniesienie pracownika w terminie do innej pracy**, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje, jeżeli zaświadczeniem lekarskim został stwierdzony **szkodliwy wpływ** wykonywanej pracy na zdrowie pracownika (§ 1), lub

- b) **ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków** wobec pracownika (§ 1¹).

NIEPRZENIESIENIE PRACOWNIKA DO PRACY DLA NIEGO ODPOWIEDNIEJ

Przeniesienie do innej pracy na podstawie orzeczenia lekarskiego, o którym mowa w art. 55 k.p. orzeczeniu lekarskim.

Stosując się do orzeczenia lekarskiego, pracodawca nie jest zobligowany składać - przy przeniesieniu pracownika do innej pracy - wypowiedzenia warunków pracy lub/i płacy w trybie art. 42 § 1-3 k.p., ponieważ art. 55 § 1 k.p. ma w tym aspekcie charakter normy *lex specialis*.

„CIĘŻKIE NARUSZENIE PODSTAWOWYCH OBOWIĄZKÓW”

Przez "ciężkość naruszenia" należy rozumieć **znaczny stopień winy** sprawcy tego naruszenia.

Jak przyjął SN w wyroku z dnia 4 kwietnia 2000r., I PKN 516/99, chodzi tu o winę umyślną lub rażące niedbalstwo.

Według SN (wyrok z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99) pracodawca, który **nie wypłaca w terminie całości wynagrodzenia**, ciężko narusza swój obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia.



ROSZCZENIA
W RAZIE NIEUZASADNIONEGO
LUB NIEZGODNEGO Z PRAWEM
ROZWIAŹANIA UMOWY O PRACĘ



ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ PRZEZ PRACODAWCĘ

1. Roszczenia przysługujące pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę **bez wypowiedzenia** przez pracodawcę.



NIEZGODNE Z PRAWEM ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA

- bez zaistnienia przewidzianej prawem przyczyny,
- bez zasięgnięcia **opinii/zgody** związku zawodowego w przypadku pracowników szczególnie chronionych (np. kobiety w ciąży czy społeczni inspektorzy pracy),
- z przekroczeniem **miesięcznego terminu**, przewidzianego na dokonanie tej czynności,
- bez dopełnienia wymagań dotyczących **formy** oraz **treści** oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia

ROSZCZENIA

Roszczenie restytucyjne

Takim mianem określane jest roszczenie o **przywrócenie do pracy**.

Uwzględnienie tego roszczenia przez sąd pracy prowadzi do restytucji stosunku pracy,

ponowne zatrudnienie pracownika pod warunkiem zgłoszenia przez pracownika gotowości do podjęcia pracy

Roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje roszczenie wobec pracodawcy o wypłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

ZASADA

Art. 57. § 1. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie **za czas pozostawania bez pracy**, nie więcej jednak niż za **3** miesiące i nie mniej niż za **1** miesiąc.



WYJĄTEK

§ 2. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w **art. 39**, albo z **pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego**, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.



Odszkodowanie.

Wysokość odszkodowania:

- odpowiada wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia
- odpowiada wysokości wynagrodzenia za czas, do którego miała trwać umowa

(w przypadku rozwiązania umowy o pracę na czas określony lub też na czas wykonania określonej pracy)



WYBÓR ROSZCZENIA

Wybór roszczenia, które będzie dochodzone w postępowaniu sądowym, należy do pracownika.

Decyzję może jednak podjąć także **sam sąd** i zasądzić odszkodowanie w miejsce restytucji stosunku pracy, jeśli uzna ją za **niemożliwą lub niecelową**.



NIEUZASADNIONE LUB NIEZGODNE Z PRAWEM
WYPOWIEDZENIA UMOWY O PRACĘ NA CZAS
NIEOKREŚLONY PRZEZ PRACODAWCĘ

Podstawa prawna: art. 44- 51 k.p.



NIEUZASADNIONE WYPOWIEDZENIE UMOWY O PRACĘ

Brak zamkniętego katalogu uzasadniającego wypowiedzenie umowy o pracę!

- o należy badać okoliczności **konkretnego przypadku**,
- o na pracodawcy spoczywa **ciężar udowodnienia**, że wskazane przez niego przyczyny wypowiedzenia były zasadne.



NIEZGODNE Z PRAWEM WYPOWIEDZENIE UMOWY O PRACĘ

Naruszenie obowiązków:

- dotyczących **trybu wypowiedzenia**
(np. konsultacja wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową),
- zachowania odpowiednich **okresów wypowiedzenia,**
- dotyczących **formy wypowiedzenia** (pisemna)



ROSZCZENIA

Roszczenie o uznanie wypowiedzenia za **bezskuteczne** lub **przywrócenie** pracownika do pracy.

Roszczenie o wypłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

ZASADA

prawo do wynagrodzenia **w wysokości zależnej od czasu trwania wypowiedzenia:**

- o okres wypowiedzenia wynosi mniej niż 3 miesiące = wynagrodzenie za max **2 miesiące**
- o okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące = wynagrodzenie za max **1 miesiąc**



Roszczenie o odszkodowanie

Przysługuje ono w wysokości wynagrodzenia za okres **od 2 tygodni do 3 miesięcy**, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.



NIEZGODNE Z PRAWEM WYPOWIEDZENIE
TERMINOWEJ UMOWY O PRACĘ PRZEZ
PRACODAWCĘ

Podstawa prawna:

art. 50 § 3 – 5 k.p.

Tylko roszczenie o odszkodowanie!

Odszkodowanie w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny.

Art. 50 §1 k.p. stanowi, że jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów, pracownikowi przysługuje **wyłącznie odszkodowanie** w wysokości wynagrodzenia za czas, **do upływu którego umowa miała trwać.**



Odszkodowanie w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy.

Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, **nie więcej jednak niż za 3 miesiące** (art. 50 § 3-4 k.p.).



WYJĄTEK!

Art. 50 §5 k.p.

pracownica w ciąży lub w czasie urlopu macierzyńskiego, pracownik-ojciec wychowujący dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, a także pracownik korzystający z ochrony stosunku pracy na mocy ustawy o związkach zawodowych, mogą domagać się **przywrócenia** do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowania

(art. 45 stosowany odpowiednio na podstawie art. 50 § 5 k.p.)



NIEUZASADNIONE ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ PRZEZ PRACOWNIKA

W razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.), pracodawcy przysługuje **roszczenie o odszkodowanie**.



WYSOKOŚĆ WYNAGRODZENIA

- **Art. 61². § 1.** Odszkodowanie, o którym mowa w art. 61¹, przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika **za okres wypowiedzenia**. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, **do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia**.
- § 2. W razie orzeczenia przez sąd pracy o odszkodowaniu, przepisu art. 55 § 3 nie stosuje się.



USTAWA
Z DNIA 13 MARCA 2003 R.
O SZCZEGÓLNYCH ZASADACH ROZWIĄZYWANIA Z
PRACOWNIKAMI STOSUNKÓW PRACY Z PRZYCZYN
NIEDOTYCZĄCYCH PRACOWNIKÓW

Art. 12. Przy rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, **w zakresie nieuregulowanym w niniejszej ustawie**, a także przy **rozpatrywaniu sporów** związanych z naruszeniem przepisów niniejszej ustawy **stosuje się przepisy Kodeksu pracy.**



Art. 11. Przepisów ustawy **nie stosuje się** do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania.



ZAKRES ZASTOSOWANIA USTAWY

Art. 1. 1. Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego **co najmniej 20 pracowników** stosunków pracy **z przyczyn niedotyczących pracowników**, w drodze **wypowiedzenia** dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy **porozumienia stron**, 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

- zwanego dalej "**grupowym zwolnieniem**".

2. Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.



Zgodnie z art. 1 ust. 2 u.z.g. liczby zwalnianych pracowników obejmują:

- osoby zwalniane w drodze wypowiedzenia,
- pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy **porozumienia stron**.

2 przestanki umożliwiające włączenie osób, z którymi zawarto porozumienie:

- pracownicy są na mocy porozumienia stron zwalniani **z inicjatywy pracodawcy**
- ich liczba nie może być mniejsza niż **5**.



PROCEDURA- KONSULTACJE

1. U PRACODAWCY DZIAŁAJĄ ZWIĄZKI ZAWODOWE

- pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy

2. U PRACODAWCY NIE DZIAŁAJĄ ZWIĄZKI

ZAWODOWE- uprawnienia tych organizacji przysługują przedstawicielom pracowników wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy



Konsultacja dotyczy w szczególności:

możliwości uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia oraz spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem, w tym zwłaszcza możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego, a także uzyskania innego zatrudnienia przez zwolnionych pracowników,



POROZUMIENIE

W terminie nie dłuższym niż **20 dni** od dnia zawiadomienia, o którym mowa w art. 2 ust. 3, pracodawca i zakładowe organizacje związkowe zawierają porozumienie.



POROZUMIENIE MUSI ZAWIERAĆ:

- zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia,
- obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem.



Jeżeli nie jest możliwe zawarcie porozumienia, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca w **regulaminie**, uwzględniając, w miarę możliwości, propozycje przedstawione w ramach konsultacji przez zakładowe organizacje związkowe.



Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe:

zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca **w regulaminie**, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

OCHRONA PRZED WYPOWIEDZENIEM A ZWOLNIENIA GRUPOWE

Przy wypowiedaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia **nie stosuje się art. 38 i 41** Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem ust. 2-4, a także przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 5.

Art. 38. KODEKSU PRACY

- § 1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.
- § 2. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.
- § 3. (uchylony).
- § 4. (uchylony).
- § 5. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.



W razie niezawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 3, przy wypowiedaniu pracownikom stosunków pracy, a także warunków pracy i płacy, **stosuje się art. 38 Kodeksu pracy.**

Art. 41 KODEKSU PRACY

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie **urlopu pracownika**, a także w czasie **innej usprawiedliwionej nieobecności** pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Wypowiedzenie pracownikom stosunków pracy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 Kodeksu pracy, jest dopuszczalne **w czasie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące**, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, **jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia**.

Wypowiedzenie pracownikom warunków pracy i płacy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 Kodeksu pracy, **jest dopuszczalne niezależnie od okresu trwania urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy**.

Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe:

zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca **w regulaminie**, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.



Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe:

zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca **w regulaminie**, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.



W okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi:

- 1) któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, pracownicy w ciąży, pracownikowi w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego;
- 2) będącemu członkiem rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego;
- 3) będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej....



ODPRAWA PIENIĘŻNA

Art. 8. 1. Pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) **jednomiesięcznego wynagrodzenia**, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) **dwumiesięcznego wynagrodzenia**, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) **trzymiesięcznego wynagrodzenia**, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

...

4. Wysokość odprawy pieniężnej **nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę**, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.



PONOWNE ZATRUDNIENIE

Art. 9.

1. W razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej pracodawca powinien zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy.
2. Pracodawca powinien ponownie zatrudnić pracownika, o którym mowa w ust. 1, w okresie 15 miesięcy od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia.

Art. 10.

1. Przepisy **art. 5 ust. 3-6 (ochrona przed wypowiedzeniem)** i **art. 8 (odprawa pieniężna)** stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią **wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie** stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy **porozumienia** stron, a zwolnienia w okresie **nieprzekraczającym 30 dni** obejmują **mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.**