

Amanda Moskal

ORCID: 0000-0003-7574-2656

Instytut Nauk Prawnych

Uniwersytet Rzeszowski

## **Rola związków zawodowych w sytuacji zastosowania ustawy o zwolnieniach grupowych z przyczyn nie dotyczących pracowników w kontekście pandemii COVID-19**

**The role of trade unions in the situation of applying the act on collective redundancies for reasons not related to employees in the context of the COVID-19 pandemic**

### **Abstract**

The COVID-19 pandemic is having a severe impact on the economic situation. In Poland, the course of the crisis so far is considered to be quite mild from the perspective of the entire labour market. However, many people have lost their jobs as a result of redundancies. Many industries have suffered despite the protective measures taken up by the Polish legislator in order to limit the possibility of job cuts. Some employers whose financial situation had deteriorated had to reduce employment. This resulted in layoffs for reasons not related to the employees. The legal basis is regulated by the Act of 13 March 2003 on special rules for terminating employment relationships with employees for reasons not related to employees.

**Keywords:** layoffs, COVID-19, reasons not related to employee, economic situation, labour law, employment rules, job cuts.

### **Streszczenie**

Pandemia COVID-19 ma poważny wpływ na sytuację gospodarczą. W Polsce dotychczasowy przebieg kryzysu z perspektywy całego rynku pracy ocenia się jako dość łagodny, jednak sporo osób straciło pracę na skutek zwolnień. Wiele branż ucierpiało mimo podejmowanych przez polskiego ustawodawcę działań osłonowych w celu ograniczenia możliwości zwolnień. Część pracodawców, których sytuacja finansowa uległa pogorszeniu, stanęła przed koniecznością redukcji zatrudnienia. Konsekwencją były zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników, które precyzuje ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Zakres działania i kompetencje organizacji związkowych są szerokie.

Rolą związków zawodowych jest nie tylko dążenie do wzięcia czynnego udziału w konsultacjach z pracodawcą w trybie art. 38 k.p., ale także reprezentowanie interesów zatrudnionych pracowników i swoista walka o konkretne osoby wytypowane do zwolnienia. Związki zawodowe odpowiadają bowiem za kształt porozumienia zawartego między pracodawcą a organizacją związkową, które to porozumienie jest aktem wiążącym.

W kontekście omawianego zagadnienia nasuwa się pytanie: Czy w wyniku pandemii rola związków zawodowych przy zwolnieniach z przyczyn niedotyczących pracowników umocniła się, czy też nie.

**Słowa kluczowe:** pandemia COVID-19, rynek pracy, zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników, prawo pracy, związki zawodowe.

## 1. Uwagi wstępne

Pandemia COVID-19 zmieniła, jak się wydawało, stabilną sytuację gospodarczą i funkcjonowanie rynku pracy, a na jej skutek w wielu państwach nastąpił gwałtowny spadek PKB. Ocenia się, że w Polsce dotychczasowy przebieg kryzysu z perspektywy rynku pracy był stosunkowo łagodny<sup>1</sup>.

Jak wskazują przedstawiciele doktryny – mimo tego, że polski ustawodawca próbował ograniczyć możliwość zwolnień i podejmował w tym celu tzw. działania osłonowe – wiele osób straciło pracę w wyniku zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników, nazywanych potocznie zwolnieniami grupowymi<sup>2</sup>. W związku z tym, że ocena różnych form wsparcia pracodawców nie jest oczywista, mogły one odegrać pewną rolę w stabilizacji zatrudnienia. Pomimo tego udział pracowników w ponoszeniu skutków kryzysu wydaje się nadmierny<sup>3</sup>.

W czasie pandemii COVID-19 związki zawodowe realizują swoje konkretne uprawnienia. Widać to na przykład w kontekście wdrażania telepracy drogą dialogu partnerów społecznych, w której to procedurze ustawodawca przewidział szeroki udział związków zawodowych i przedstawicieli pracowników<sup>4</sup>. Należy również podkreślić stanowisko przedstawicieli doktryny, iż porozumienie oraz regulamin o wprowadzeniu telepracy są źródłami prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> A. Boguska, Ł. Pisarczyk, *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników wobec pandemii COVID-19*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej” 2021, t. 2(19), s. 1–2.

<sup>2</sup> *Ibidem*, s. 2; formy wsparcia należy rozumieć jako mechanizmy wprowadzane w tzw. tarzach: antykryzysowej oraz finansowej.

<sup>3</sup> *Ibidem*, s. 6.

<sup>4</sup> M. Rycak, *Prawa i obowiązki stron stosunku pracy w czasie pandemii COVID-19*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej Studies of Labour Law and Social Policy” 2020, Vol. 27, nr 4, s. 305–322. DOI: 10.4467/25444654SPP.20028.12615, [www.ejournals.eu/sppips](http://www.ejournals.eu/sppips)

<sup>5</sup> *Ibidem*, s. 308.

W kontekście zawierania porozumień kryzysowych pomiędzy pracodawcami a stroną społeczną w dobie pandemii M. Rycak<sup>6</sup> wskazuje na kilka rodzajów porozumień:

- porozumienie o zawieszeniu postanowień umowy o pracę – dla pracodawców zatrudniających mniej niż dwudziestu pracowników albo nieobjętych układem zbiorowym pracy (art. 9<sup>1</sup> k.p.);
- porozumienie o zawieszeniu stosowania układu zbiorowego (art. 241<sup>27</sup> k.p.);
- porozumienie w związku z przestojem ekonomicznym lub obniżeniem wymiaru czasu pracy pracowników (art. 15g specustawy);
- porozumienie w związku ze spadkiem obrotu gospodarczego (art. 15zf specustawy<sup>7</sup>).

Zarówno pracodawca, jak i strona społeczna muszą spełnić określone kryteria, aby mogły być rozumiane jako strony porozumienia kryzysowego<sup>8</sup>.

Stronę społeczną mogą reprezentować:

- organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy,
- organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 u.z.z., jeżeli u pracodawcy nie działają reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe zrzeszające co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy,
- zakładowa organizacja związkowa, jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa,
- przedstawiciele pracowników wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy, jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa.

W przypadku trudności w przeprowadzeniu wyborów przedstawiciele pracowników z powodu COVID-19, w szczególności wywołanych nieobecnością pracowników, trwającym przestojem lub wykonywaniem przez część pracowników pracy zdalnej, porozumienie to może być zawarte z przedstawicielami pracowników wybranymi przez pracowników uprzednio do innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy<sup>9</sup>.

Przedmiotem porozumienia, o którym mowa powyżej, są warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. W porozumieniu należy określić grupy zawodowe objęte przesto-

---

<sup>6</sup> *Ibidem*, s. 317–320.

<sup>7</sup> Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 2095).

<sup>8</sup> M. Rycak, *Prawa i obowiązki stron...*, *op.cit.*, s. 317–320.

<sup>9</sup> *Ibidem*.

jem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy, obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników oraz okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. To strony porozumienia decydują, które przepisy układów zbiorowych nie będą stosowane w okresie obowiązywania porozumienia. Nie jest więc to narzucona pracownikom odgórna decyzja pracodawcy, a wspólnie wypracowane ze stroną społeczną porozumienie. Argument poprzedzający wskazuje więc na to, że w okresie pandemii COVID-19 związki zawodowe i organizacje pracownicze mogą realizować swoje uprawnienia, a ich rola umacnia się. Wypracowana kopia porozumienia przekazywana jest z ramienia pracodawcy właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie pięciu dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia<sup>10</sup>. Jeżeli pracownicy zatrudnieni u pracodawcy byli objęci ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, okręgowy inspektor pracy przekazuje informację o porozumieniu w sprawie określenia warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego czasu pracy do odpowiedniego rejestru – rejestru ponadzakładowych układów zbiorowych pracy.

Zgodnie z art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje się dla pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników. „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: 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników, 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników”<sup>11</sup>. Należy mieć świadomość, że zgodnie z orzecznictwem termin trzydziestodniowy liczy się od momentu, gdy pracodawca „wręczył pierwszemu” pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę<sup>12</sup>.

Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stanowi, że liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa, obejmują pracowników, z którymi w ramach

---

<sup>10</sup> *Ibidem*, s. 320.

<sup>11</sup> Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 1969), dalej jako: u.z.g.

<sup>12</sup> M. Skibińska, *Obliczanie terminów i stanu zatrudnienia w przypadku zwolnień grupowych*, <https://sip.lex.pl/procedury/obliczanie-terminow-i-stanu-zatrudnienia-w-przypadku-zwolnien-grupowych-1610617218> [dostęp: 16.08.2021]; wyrok SN z dnia 20 września 1994 r., sygn. akt: I PRN 63/94 OSNAPiUS 1995, nr 3, poz. 36.

grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników (art. 1 ust. 2 u.z.g.). Należy w tym miejscu zwrócić uwagę na zależność, że im mniej pracowników zatrudnia pracodawca, tym proporcja pracowników zwalnianych do zatrudnionych staje się wyższa.

Co istotne – do stanu zatrudnienia należy zaliczyć osoby wykonujące pracę na podstawie wyboru, powołania, a nawet mianowania. Faktem istotnym jest, że pracownicy zatrudnieni na podstawie umów terminowych, w tym także zawieranych w szczególnych okolicznościach przewidzianych w art. 25<sup>1</sup> § 4 k.p., są również wliczani do poziomu zatrudnienia będącego punktem odniesienia dla uznania zwolnień za grupowe. Nie biorąc pod uwagę wspomnianych powyżej pracowników, należałoby się liczyć z nierespektowaniem dyrektywy 98/59/WE z naruszenia prawa krajowego (zob. np. wyrok SN z 14.02.2012 r., sygn. akt: II PK 137/11, OSNP 2013/1–2, poz. 10)<sup>13</sup>.

Do kompetencji zakładowych organizacji związkowych należy m.in. przeprowadzanie stosownych konsultacji w przedmiocie spraw pracowniczych związanych ze zwolnieniem. W doktrynie można znaleźć różne stanowiska na temat tego, jak należy rozumieć pojęcie obowiązku informacyjnego pracodawcy wobec pracownika. Przedstawiciele doktryny wskazują jakoby można było rozumieć prawo do informacji jako uprawnienie o charakterze zbiorowym lub też indywidualnym<sup>14</sup>.

Warto zwrócić uwagę na orzecznictwo w zakresie przeprowadzania od początku procedury grupowych zwolnień z pracy, jeżeli po jej wszczęciu powstała nowa organizacja związkowa<sup>15</sup>. W świetle wyroku SN z dnia 6 października 2005 r., II PK 63/05 (OSNP 2006/15-16/240) pracodawca nie zawsze będzie musiał przeprowadzać od początku taką procedurę, powinien jednak respektować jej ustawowe uprawnienia w sprawach dotyczących zbiorowych praw lub interesów reprezentowanych pracowników.

## 2. Statystyki

W dobie pandemii COVID-19 temat zwolnień grupowych jest bliski coraz szerszemu gronu społeczeństwa. Jak wskazuje ankieta przeprowadzona wśród

---

<sup>13</sup> K.W. Baran, *Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników* [w:] A. Tomanek, K.W. Baran, D. Książek, M. Lekston, I. Sierocka, J. Piątkowski, *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, WKP, Warszawa 2019.

<sup>14</sup> E. Maniewska, rozdz. 3.4.3. *Informacje o zwolnieniach grupowych* [w:] *Obowiązki informacyjne pracodawcy wobec pracownika w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2013.

<sup>15</sup> M. Rotkiewicz, *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników*, Warszawa 2009, s. 38.

17,7 tys. użytkowników portalu GoWork.pl<sup>16</sup>, w 2020 roku utraty pracy bało się aż 63% badanych. Mimo że zwolnienia częściej bały się kobiety – (aż 71% ankietowanych), to należy zauważyć, iż ponad połowa mężczyzn, tj. około 57%, nie była wolna od strachu przed utratą stanowiska i środków do życia. Bez wątpienia wspomniane obawy wynikały z faktu, iż wiele branż i środowisk pracy przeżywa obecnie kryzys. To właśnie w jego wyniku, w sytuacji zatrudniania szerszego grona pracowników, pracodawcy decydują się na wykorzystanie dość radykalnego narzędzia, jakim są zwolnienia grupowe.

Co ciekawe aż 58,4% ankietowanych portalu GoWork.pl deklarowało wyrażenie zgody na obniżenie wynagrodzenia o 20% przy założeniu, że takie obniżenie pensji pozwoliłoby uniknąć zwolnień pracowniczych. Kobiety aż w 63,4% godzą się na obniżenie pensji o wspomniane 20%. Jedynie 36,6% z ankietowanych nie godzi się na obniżenie wspomnianego wynagrodzenia. Dla porównania, mężczyźni w odpowiedzi na pytanie o obniżenie wynagrodzenia godzą się na takie obniżenie w 54,2%. Pozostałe 45,8% mężczyzn nie akceptuje zmiany wysokości wynagrodzenia.

Przedstawiciele doktryny wskazują na orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie z którym „zawarte m.in. w art. 23 ust. 1 i 2 u.z.z. uprawnienie do kontrolowania przez związki zawodowe przestrzegania prawa pracy oznacza także uprawnienie do kontrolowania wysokości wynagrodzeń pracowników”<sup>17</sup>. Jest to niezwykle interesująca kwestia w kontekście rozważań na temat roli i uprawnień związków zawodowych w czasie pandemii COVID-19.

Z punktu widzenia regulacji prawnych kwestia obniżenia wynagrodzenia w ramach nowych przepisów tarczy antykryzysowej, o których mowa w ankiecie GoWork.pl, jest możliwa w brzmieniu art. 15gb ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych<sup>18</sup>.

Zgodnie z wspomnianymi wyżej przepisami pracodawca, u którego wystąpił spadek przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w następstwie wystąpienia COVID-19 i w związku z tym wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, może obniżyć wymiar czasu pracy pracownika maksymalnie o 20%,

---

<sup>16</sup> B. Mayer, Ankieta przeprowadzona wśród użytkowników portalu GoWork.pl, „Puls Biznesu”, <https://www.pb.pl/pracownicy-czuja-lek-przed-epidemia-zwolnien-988395> [dostęp: 15.08.2021].

<sup>17</sup> *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, D. Książek, M. Lekston, J. Piątkowski, I. Sierocka, A. Tomanek, Warszawa 2019, s. 120–121.

<sup>18</sup> Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j.. Dz.U. z 2020 r., poz. 1842).

jednak nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika przed jego obniżeniem. Pracodawca może także objąć pracownika przestojem ekonomicznym, z zastrzeżeniem, że pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalane na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Istotnym faktem jest, iż powyższe rozwiązania przedsiębiorca może stosować co do zasady przez okres 6 miesięcy, a okres maksymalny to 12 miesięcy od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii<sup>19</sup>.

Jak wspomniano powyżej – w związku ze skutkami epidemii pracodawca ma pełne prawo obniżyć wynagrodzenie pracownika, jednakże może czynić to wyłącznie do określonego limitu i przez określony czas. Jako że pracownik jest podmiotem słabszym w świetle przepisów prawa pracy, przytoczone wyżej obawy ankietowanych są jak najbardziej uzasadnione. Przedstawiciele doktryny wskazują, że bazując na informacjach przekazywanych przez pracodawców powiatowym urzędów pracy, potwierdzają zwiększenie planowanych zwolnień<sup>20</sup>. G. Kowalczyk wskazywała z kolei pod koniec roku 2020, że chociaż rynek pracy trzyma się niezłe, trudno o dalszą poprawę w kontekście kolejnych fal pandemii<sup>21</sup>.

Na koniec listopada 2020 roku liczba osób objętych zwolnieniami grupowymi zgłoszonymi do urzędów pracy przekroczyła 70 tysięcy<sup>22</sup>. W listopadzie pracodawcy w całej Polsce zgłosili zamiar zwolnienia grupowo 3 tys. osób – wynika z danych udostępnionych „Rzeczpospolitej” przez Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii. Mimo iż w porównaniu z październikiem jest to liczba ponad dwukrotnie niższa, ale też ponad dwa razy wyższa niż w listopadzie 2019 roku. Podobne proporcje widać w całym 2020 roku. Skala zwolnień grupowych zgłoszonych do końca listopada była ponad dwa razy większa niż w ciągu 12 miesięcy ubiegłego roku.

---

<sup>19</sup> *Tarcza antykryzysowa: Czy pracodawca może obniżyć pensję pracownika w trakcie miesiąca, czy tylko pierwszego dnia*, <https://prawo.gazeta.prawna.pl/artykuly/1469782,tarcza-antykryzysowa-pracodawca-obnizenie-pensji-pracownik-prawnicy-pro-bono.html> [dostęp: 15.08.2021].

<sup>20</sup> A. Boguska, Ł. Pisarczyk, *Zwolnienia z przyczyn...*, *op. cit.*, s. 3.

<sup>21</sup> *Sytuacja na rynku pracy w dobie pandemii koronawirusa*. Raport, Wydział Polityki Społecznej, Rynku Pracy, Ubezpieczeń i Zdrowia OPZZ, 2020, s. 10.

<sup>22</sup> G. Kowalczyk, *Rynek pracy trzyma się niezłe*, „Dziennik Gazeta Prawna” z 23.11.2020 r., <https://edgp.gazetaprawna.pl/e-wydanie/57665,23-listopada-2020/71947,Dziennik-Gazeta-Prawna/742056,Rynek-pracy-trzyma-sie-niezle.html>

Jak pisze „Rzeczpospolita”, tak drastyczny wzrost zgłoszeń w dużych firmach (bo to głównie one zwalniają grupowo) nie przełożył się jednak na razie na znaczące zwiększenie faktycznych cięć zatrudnienia. W ciągu 11 miesięcy 2020 roku w ramach grupowych zwolnień pracę straciło 27,2 tys., a więc o 28% więcej niż w tym samym okresie poprzedniego roku.

W kontekście przytoczonych powyżej danych statystycznych ciężko jednoznacznie wskazać, czy w wyniku pandemii rola związków zawodowych przy zwolnieniach z przyczyn niedotyczących pracowników umocniła się, czy też nie.

### 3. Sytuacja branży lotniczej

W czasie pandemii COVID-19 branżą objętą zwolnieniami grupowymi jest na przykład branża lotnicza<sup>23</sup>. Jak podaje „Rzeczpospolita”<sup>24</sup>, pod koniec grudnia 2020 roku Polskie Linie Lotnicze LOT ogłosiły plan masowych zwolnień grupowych w pierwszej połowie 2021 roku. Przyczynę takiego stanu rzeczy stanowiła trudna sytuacja finansowa wywołana pandemią COVID-19, która mocno uderzyła w całą branżę lotniczą. To właśnie wówczas związkowcy Polskich Linii Lotniczych LOT wyrazili oburzenie wobec tak drastycznych redukcji.

Podkreślili oni również, że w ich mniemaniu wspomniane zwolnienia obejmować miały wyłącznie „etatowców”, nie uwzględniając pracowników samozatrudnionych w LOT. Ekspert rynku pracy Konfederacji Lewiatan, Monika Fedorcuk, w 2020 r. deklarowała, iż: „liczba zgłaszanych zwolnień grupowych jest miernikiem niepewności w gospodarce”<sup>25</sup>.

Przedstawiciele doktryny zgodnie wskazują, że: „Pomimo skorzystania z instrumentów wsparcia przewidzianych w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych wielu pracodawców nadal znajduje się w niestabilnej sytuacji finansowej wymuszającej w obliczu trwania pandemii podejmowanie działań restryktoryzacyjnych mających na celu optymalizację kosztów”<sup>26</sup>.

---

<sup>23</sup> *Firmy znów planują zwolnienia grupowe*, <https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca/zwolnienia-grupowe-w-2020-roku-w-polsce/qk5vprq> [dostęp: 16.08.2021].

<sup>24</sup> *Lot szykuje masowe zwolnienia, związkowcy protestują*, <https://www.rp.pl/transport/art336641-lot-szykuje-masowe-zwolnienia-zwiazkowcy-protestuja> [dostęp: 16.08.2021].

<sup>25</sup> *Firmy znów planują zwolnienia...*, *op.cit.*

<sup>26</sup> M. Zając-Rzosińska, E. Zając-Tobiasz, *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników w dobie pandemii COVID-19*, [https://www.temidium.pl/artukul/zwolnienia\\_z\\_przyczyn\\_niedotycających\\_pracownikow\\_w\\_dobie\\_pandemii\\_covid19-6848.html](https://www.temidium.pl/artukul/zwolnienia_z_przyczyn_niedotycających_pracownikow_w_dobie_pandemii_covid19-6848.html)



Rolą związków zawodowych w sytuacji zastosowania ustawy o zwolnieniach grupowych z przyczyn nie dotyczących pracowników w kontekście pandemii COVID-19 było we wspomnianej powyżej sytuacji wypracowanie konkretnych rozwiązań praktycznych, które pozwolą zniwelować różnice pomiędzy „etatowcami” a osobami samozatrudnionymi w LOT. Cała sytuacja bez wątpienia miała swoje źródło w ograniczeniach związanych z przepływem osób w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa, a także przymusową kwarantanną dla osób przemieszczających się.

Ponadto wpływ na trudną sytuację branży lotniczej miał obowiązek okazywania przez pasażerów wyników testu na obecność wirusa, znaczne ograniczenia branży hotelarskiej, trudność i ryzyko w planowaniu wypoczynku letniego dla turystów i wprowadzanie nowych ograniczeń związanych z przemieszczaniem się przez konkretne państwa w sposób dynamiczny, tj. niepozwalający przewoźnikom na przygotowanie się do wspomnianej trudnej sytuacji, wobec czego branża znacznie ucierpiała. Obrazują to chociażby dane opublikowane przez Międzynarodowe Stowarzyszenie Transportu Lotniczego (IATA), zgodnie z którymi z powodu pandemii przychody pasażerskich linii lotniczych spadną na świecie o ok. 314 mld USD w 2020 r. Oznacza to spadek o 55% w porównaniu z 2019 r.<sup>27</sup>

#### 4. Kompetencje związków zawodowych

„Przez pojęcie »procedura zwolnień grupowych« rozumieć należy zarówno obowiązki pracodawcy względem przedstawicieli pracowników, jak i wobec organów zatrudnienia. Pewne wątpliwości terminologiczne powstały na gruncie dyrektywy, która pojęcie »procedura zwolnień grupowych« odnosi *expressis verbis* jedynie do obowiązków, jakie pracodawca ma wobec organów zatrudnienia. Jednakże już w orzecznictwie ETS<sup>28</sup> pojęciem tym obejmowane są również obowiązki informacyjno-konsultacyjne ciążyące na pracodawcy względem przedstawicieli pracowników”<sup>29</sup>.

Analizując kompetencje związków zawodowych, należy podkreślić, że są to organizacje mające realny wpływ na sytuację osób zwalnianych w ramach procedury rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

---

<sup>27</sup> *Ekonomiczne skutki pandemii COVID-19 dla lotnictwa*, <https://krakowairport.pl/blog/ekonomiczne-skutki-pandemii-covid-19-dla-lotnictwa-cywilnego/> [dostęp: 16.08. 2021].

<sup>28</sup> Wyrok ETS z 8 czerwca 1994 r. w sprawie C-383/02 *Commission of the European Communities v. United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland*, [1994] ECR I-2479, pkt 19.

<sup>29</sup> M. Latos-Mikłowska, Ł. Pisarczyk, *Zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika*, Gdynia 2005, s. 65–67.

Związki zawodowe dysponują konkretnymi uprawnieniami, za pomocą których mogą występować w imieniu i na rzecz pracowników zagrożonych zwolnieniem grupowym, ubiegać się w imieniu tychże pracowników o doprecyzowanie kryteriów, na podstawie których pracodawca zdecyduje o zwolnieniu bądź pozostawieniu pracowników przy pracy, przez co wpływają na skuteczność wypowiedzenia wręczanego poszczególnym pracownikom.

Przedstawiciele doktryny – Monika Latos, Łukasz Pisarczyk oraz B. Bergusson – zgodnie twierdzą, że „informacja i konsultacja stanowią proces, w ramach którego interesy pewnej grupy pracowników mogą zostać wyrażone i wzięte pod uwagę”<sup>30</sup>.

M. Rotkiewicz<sup>31</sup> zauważa z kolei, iż zgodnie z art. 23<sup>2</sup> Kodeksu pracy<sup>32</sup>, jeżeli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pracodawca ma obowiązek współdziałać w takich sprawach z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody na obronę praw pracownika niezrzeszonego w związku – zgodnie z ustawą o związkach zawodowych”.

„Pracodawca i organizacje związkowe działające w zakładzie pracy powinni zawrzeć w ciągu 20 dni od przekazania przez pracodawcę zawiadomienia o planowanym zwolnieniu porozumienie, które określa jego zasady oraz obowiązki pracodawcy w zakresie innych spraw pracowniczych z tym związanych”<sup>33</sup>. To właśnie związki zawodowe mają możliwość wypracowania stosownego porozumienia na korzyść pracowników z pracodawcą. Jako że działania podejmowane przez organizacje związkowe w sytuacji uruchomienia procedury zwolnienia grupowego oddziałują bezpośrednio na późniejszy kształt wręczanego pracownikom wypowiedzenia, którego wręczenie pociąga za sobą konkretne skutki prawne, podkreślić należy, iż porozumienie zawarte ze związkami zawodowymi jest źródłem prawa pracy.

„Jeżeli pracodawca wypowiada umowę na czas nieokreślony, musi podać prawdziwą i konkretną przyczynę wypowiedzenia tej umowy, a jeśli działają u niego związki zawodowe, o zamiarze wypowiedzenia tej umowy na czas nieokreślony oraz przyczynie tego wypowiedzenia musi powiadomić związki zawodowe [...] Związki zawodowe mają 5 dni od otrzymania zawiadomienia pracodawcy, by zgłosić mu na piśmie umotywowane zastrzeżenia, jeśli uważają, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione [...] Po rozpatrzeniu stanowiska związków zawodowych lub w razie, gdy związki nie zajęły stanowiska w terminie,

<sup>30</sup> *Ibidem*, za: B. Bergusson, *European Labour Law*, Butterworths 1996, s. 227.

<sup>31</sup> M. Rotkiewicz, *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących...*, *op.cit.*, s. 45.

<sup>32</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.).

<sup>33</sup> M. Rotkiewicz, *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących...*, *op.cit.*, s. 49.

pracodawca samodzielnie podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony”<sup>34</sup>. Przytoczony fragment komentarza autorstwa M. Frączek oraz I. Jaroszewskiej-Ignatowskiej obrazuje wyraźnie, że w przypadku wypowiedzenia umów bezterminowych związki zawodowe dysponują informacjami, dzięki którym mogą podjąć konkretne działania.

Przedstawiciele doktryny<sup>35</sup>, a także aktualne tezy orzecznicze wskazują również na możliwość zaangażowania się związku zawodowego w otoczenie pomocą pracowników będących członkami związku niezrzeszonych w organizacji, jeżeli organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę ww. praw pracowniczych. Podstawą prawną takiego rozwiązania niewątpliwie jest art. 30 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych<sup>36</sup>.

## 5. Etapy procedury rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników

Istotnym momentem w procesie rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest decyzja pracodawcy o dokonaniu zwolnień grupowych. Ważną kwestią jest również fakt, że prawo pracy obciąża pracodawcę ryzykiem związanym z zatrudnieniem pracownika. Właśnie z tego względu pracodawca dokonując zmniejszenia zatrudnienia pracowników, musi się liczyć z konsekwencjami finansowymi związanymi z tymi redukcjami.

W przypadku funkcjonowania w danym zakładzie pracy zakładowej organizacji związkowej, pracodawca powinien przeprowadzić z wspomnianą organizacją stosowne konsultacje (art. 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania...<sup>37</sup>). Pracodawca powinien również ustalić tryb konsultacji zwolnień grupowych z zakładowymi organizacjami związkowym i o tym fakcie powiadomić obligatoryjnie Powiatowy Urząd Pracy.

O obowiązku informacji Powiatowego Urzędu Pracy stanowi przepis art. 2 ust. 6 u.z.g.<sup>38</sup>. Informacja o zamiarze dokonania zwolnień musi zostać przekazana zakładowym organizacjom związkowym działającym u tego pracodawcy w for-

---

<sup>34</sup> M. Frączek, I. Jaroszevska-Ignatowska, *Zwolnienia pracowników. Praktyczny komentarz*, Warszawa 2010, s. 7–8.

<sup>35</sup> J. Stelina, *Związkowa ochrona indywidualnych praw pracowników nie zrzeszonych w związkach zawodowych*, „PiZS” 1994/6/59.

<sup>36</sup> Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 1991 r., nr 55, poz. 234 ze zm.), art. 30 ust. 2.

<sup>37</sup> Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

<sup>38</sup> E. Maniewska, *Informacje o zwolnieniach grupowych [w:] Obowiązki informacyjne...*, op.cit.

mie pisemnej. Przedstawiciele organizacji związkowych, którzy w zakładzie pracy reprezentują interesy zatrudnionych, mają wówczas możliwość podjąć stosowne działania. Jednocześnie z przedstawieniem organizacjom związkowym ww. informacji należy poinformować o zamiarze dokonania zwolnienia Powiatowy Urząd Pracy (PUP).

Krokiem następnym zbliżającym pracodawcę do dokonania legalnych zwolnień grupowych jest przygotowanie i przekazanie informacji do PUP przez dział zajmujący się sprawami pracowniczymi w danym zakładzie pracy, który to dział powinien przygotować i przesłać do powiatowego urzędu pracy zawiadomienie o zwolnieniach grupowych (art. 4 ust. 1 u.z.g.). Zawiadomienie do powiatowego urzędu pracy powinno zawierać informacje o liczbie zatrudnionych i zwalnianych pracowników, o przyczynach ich zwolnienia, okresie, w ciągu którego zwolnienie będzie dokonane, a także o przeprowadzonej konsultacji ze związkami zawodowymi<sup>39</sup>.

Ustawa o zwolnieniach grupowych<sup>40</sup> przewiduje sformalizowany tryb przeprowadzenia procesu zwolnień, bezwzględnie musi go poprzedzać tzw. konsultacja. Tryb przeprowadzenia konsultacji również jest pisemny (art. 2 ust 3 u.z.g.). Pisemność przeprowadzenia konsultacji polega na zawiadomieniu przez pracodawcę zakładowych organizacji zawodowych o: przyczynach zamierzonego zwolnienia grupowego, liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, okresie, w ciągu którego nastąpią zwolnienia grupowe, proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia, kolejności dokonywania zwolnień grupowych, propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, a także o sposobie ustalenia wysokości świadczeń pieniężnych związanych ze zwolnieniami grupowymi, jeżeli takowe przewidział.

„Stosownie do art. 2 ust. 3 dyrektywy 98/59, aby umożliwić przedstawicielom pracowników przedstawienie konstruktywnych propozycji, pracodawca, we właściwym czasie w trakcie trwania konsultacji (z zakładowymi organizacjami związkowymi), zobowiązany jest do dostarczenia im wszystkich istotnych informacji i notyfikowania im, w każdym przypadku, na piśmie przyczyn zamierzonego zwolnienia, liczby i kategorii pracowników przewidzianych do zwolnienia, liczby i kategorii pracowników zwykle zatrudnionych, okresu, w którym przewidywane są zwolnienia, przewidzianych kryteriów selekcji pracowników,

---

<sup>39</sup> K.W. Baran, M. Lekston, *Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników* [w:] A. Tomanek et al., *Zbiorowe prawo...*, art. 4.

<sup>40</sup> Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy...

którzy mają zostać zwolnieni, o ile ustawodawstwo i/lub praktyka krajowa dają taką możliwość pracodawcy, przewidzianej metody obliczeń odszkodowań za zwolnienia, niewynikającej z prawodawstwa i/lub praktyki krajowej<sup>41</sup>. Dyrektywa ujednocila więc pojęcie zwolnienia grupowego oraz ustanawia szczególnie tryb i ogólny zakres konsultacji jego dokonywania z reprezentacją pracowników. Należy również zaznaczyć w sposób wyraźny, że konsultacja, o której mowa powyżej, dotyczy w szczególności spraw pracowniczych związanych ze zwolnieniem.

Jako że obowiązkiem pracodawcy jest udzielenie związkom zawodowym informacji, które mogą mieć wpływ na przebieg procesu negocjacyjnego i finalny kształt konsultacji, weryfikacji informacji, które zostaną udzielone organizacjom związkowym, dokonuje sam pracodawca<sup>42</sup>. W doktrynie występuje jednak spór dotyczący stopnia szczegółowości żądanych informacji w kontekście naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa, na co wskazuje A. Sobczyk<sup>43</sup>.

Konsultacje pracodawcy ze związkami zawodowymi rozpoczynają swój bieg od momentu dojścia do wszystkich zakładowych organizacji związkowych, a w przypadku, gdy takich nie ma, do rady pracowników albo do wszystkich przedstawicieli pracowników (gdy nie ma rady pracowników), pisemnego zawiadomienia o zwolnieniach grupowych w taki sposób, aby mogły się one z nimi zapoznać<sup>44</sup>.

W doktrynie można odnaleźć głosy, wedle których: „w przypadku, gdy u pracodawcy nie działają organizacje związkowe uprawnienie do uzyskania informacji w zakresie (spraw pracowniczych) służy przedstawicielom pracowników wyłonionych w trybie przyjętym u danego pracodawcy [...] Jeżeli u pracodawcy wdrażającego procedurę zwolnień grupowych działa rada pracowników, to omawiane uprawnienie informacyjne jest realizowane przez tę radę<sup>45</sup>. Należy zgodzić się, że jest to rozwiązanie korzystne dla osób wytypowanych do zwolnienia, ponieważ informacje dotyczące interesów tych osób mogą być pozyskane, mimo że na terenie zakładu nie funkcjonuje organizacja związkowa. W sytuacji, gdy w zakładzie pracy nie ma organizacji związkowej (lub istniejąca nie dopełniła obowiązku przekazania pracodawcy informacji o łącznej liczbie członków tej organizacji) większość uprawnień konsultacyjnych związku zawodowego przejmują przedstawiciele pracowników. Istotne jest, aby przedstawiciele pracowników byli wybrani w wolnych wyborach przez pracowników przedsiębiorstwa<sup>46</sup>.

---

<sup>41</sup> M. Smusz-Kulesza, rozdz. 3.4. *Uprawnienie realizowane przez związki zawodowe* [w:] M. Smusz-Kulesza, *Zbiorowe prawo pracowników do informacji*, WKP, Warszawa 2021.

<sup>42</sup> *Ibidem*.

<sup>43</sup> A. Sobczyk, *Uwagi do ustawy o zwolnieniach grupowych*, „PiZS” 2005, nr 10, s. 30.

<sup>44</sup> Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. z 1964 r., nr 16, poz. 93).

<sup>45</sup> M. Smusz-Kulesza, *Uprawnienie realizowane przez związki zawodowe...*, *op.cit.*

<sup>46</sup> Konwencja MOP nr 135 z 23.06.1971 r. dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ulatwień (Dz.U. z 1977 r., nr 39, poz. 178), art. 3.

O radach pracowniczych wspomina także Eliza Maniewska<sup>47</sup>, wyrażając następujące stanowisko: „Prawo uczestnictwa w sprawach zakładu pracy realizowane jest m.in. przez uprawnienia rad pracowników utworzonych na podstawie przepisów ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji do pozyskania informacji o działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmianach, stanie, strukturze i przewidywanych zmianach zatrudnienia oraz działaniach mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia i działaniach, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia (art. 13 u.i.p.). Takie same uprawnienia przysługują radom pracowniczym działającym na podstawie ustawy o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego, ustawy o przedsiębiorstwach mieszanych oraz ustawy o przedsiębiorstwie państwowym »Porty Lotnicze«”<sup>48</sup>.

Punkt widzenia tożsamy z wskazanym powyżej wśród przedstawicieli doktryny wynika również z konieczności respektowania uprawnień informacyjnych rad pracowników na szczeblu europejskim. Eliza Maniewska w rozdziale swojej monografii wskazała wyraźnie, że sposoby informowania pracowników i konsultacji z nimi w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu unijnym reguluje ustawa o europejskich radach zakładowych (pracodawca przekazuje informacje europejskim radom zakładowym). Zasady zaangażowania pracowników w spółce europejskiej i w spółdzielni europejskiej zawarte są zaś odpowiednio w ustawie o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej oraz ustawie o spółdzielni europejskiej.

W doktrynie można znaleźć ponadto zdecydowane stanowisko, jakoby dialog, negocjacje przedstawicielstwa pracowniczego z pracodawcą dotyczyły zawsze interesów zbiorowości, grupy pracowników, a nie interesów pojedynczego pracownika. Wspomniane ujęcie problemu przesądza więc o zbiorowym charakterze informacji<sup>49</sup>. Przedstawicielka doktryny, z którą należy się zgodzić, wskazuje, że „Celem tych informacji jest bowiem umożliwienie stronie pracowniczej uzyskania właściwego poglądu na sprawę w oparciu o ujawnione w informacji fakty oraz zajęcie na tej podstawie stanowiska”<sup>50</sup>.

„Obok związków zawodowych, powoływanych według uznania pracowników, u wszystkich pracodawców wykonujących działalność gospodarczą i zatrudniających co najmniej 50 pracowników są powoływane rady pracownicze, które pozostają instytucją stricte pracowniczą”<sup>51</sup>. „Pracodawca jest zobowiązany

---

<sup>47</sup> E. Maniewska, *Informacje o zwolnieniach grupowych* [w:] *Obowiązki informacyjne...*, op.cit.

<sup>48</sup> *Ibidem*.

<sup>49</sup> *Ibidem*.

<sup>50</sup> *Ibidem*.

<sup>51</sup> L. Florek, Ł. Pisarczyk, *Prawo pracy, Rady Pracowników*, Warszawa 2021, s. 336–337.

do informowania ich i przeprowadzania z nimi konsultacji w sprawach określonych przepisami<sup>52</sup>. Doktryna wskazuje konkurencyjne kompetencje rad pracowników i związków zawodowych, które mogą się przejawiać m.in. właśnie w zwolnieniach grupowych<sup>53</sup>. W takiej sytuacji Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy<sup>54</sup> stanowi, że jeżeli w przedsiębiorstwie istnieją zarówno przedstawiciele związków zawodowych, jak i przedstawiciele wybrani, należy w razie potrzeby podjąć właściwe kroki w celu zapewnienia, aby obecność przedstawicieli wybranych nie podważała pozycji zainteresowanych związków zawodowych lub ich przedstawicieli oraz w celu zachęcenia do współpracy między ww. grupami we wszystkich należących do nich sprawach.

Od momentu „dojścia do wszystkich zakładowych organizacji związkowych – a w przypadku, gdy takich nie ma, do rady pracowników albo do wszystkich przedstawicieli pracowników (gdy nie ma rady pracowników) – pisemnego zawiadomienia o zwolnieniach grupowych w taki sposób, aby mogły się one z nimi zapoznać<sup>55</sup>, zaczyna biec dwudziestodniowy termin określony w art. 3 ust. 1 u.z.g. We wskazanym terminie organizacje związkowe, a w przypadku ich braku – rady pracowników albo przedstawiciele pracowników (tam, gdzie rady nie działają), mają możliwość zgłoszenia w ramach konsultacji propozycji dotyczących spraw określonych w art. 2 ust. 2 u.z.g. Zawiadomienie, o którym mowa, musi mieć formę pisemną. Do jej zachowania wystarczy złożenie własnoręcznego podpisu przez pracodawcę na dokumencie obejmującym treść zawiadomienia.

Jeden z przedstawicieli doktryny<sup>56</sup> stoi na stanowisku, iż zgodnie z art. 16 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji<sup>57</sup> istnieje wyraźne zobowiązanie rady pracowników oraz współpracujących z nią ekspertów do nieujawniania uzyskanych w związku z pełnioną funkcją informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, co do których pracodawca zastrzegł obowiązek zachowania ich poufności. Twierdzi również, że „nieujawnienie uzyskanych informacji obowiązuje również po zaprzestaniu pełnienia funkcji, lecz nie dłużej niż 3 lata<sup>58</sup>”.

---

<sup>52</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/14/WE z 11.3.2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz. Urz. UE L, nr 80, s. 29).

<sup>53</sup> L. Florek, Ł. Pisarczyk, *Prawo pracy...*, *op.cit.*, s. 341.

<sup>54</sup> Konwencja MOP nr 135 z dnia 23 czerwca 1971 r..., *op.cit.*, art. 5.

<sup>55</sup> K.W. Baran, M. Lekston, *Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników* [w:] A. Tomanek et al., *Zbiorowe prawo...*, art. 4.

<sup>56</sup> M. Rotkiewicz, *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących...*, *op.cit.*, s. 44.

<sup>57</sup> Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji.

<sup>58</sup> M. Rotkiewicz, *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących...*, *op.cit.*

Pod względem formalnym zawiadomienie powinno zawierać odpowiednio – wskazanie przyczyn zamierzonego grupowego zwolnienia; liczbę zatrudnionych pracowników i grupy zawodowe, do których należą; grupy zawodowe pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia; okres, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie; kolejność dokonywania zwolnień oraz propozycje rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym zwolnieniem. W przypadku, gdy sprawy pracownicze obejmują świadczenia pieniężne, przedmiotowe zawiadomienie powinno dodatkowo zawierać sposób ustalenia ich wysokości. Dopiero przekazanie przez pracodawcę kompletnych informacji rozpoczyna bieg dwudziestodniowego terminu do zawarcia porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi<sup>59</sup>.

Informacja uzyskana od związków zawodowych winna dać pracodawcy argumentację pod rozwagę samego procesu zwolnień grupowych, w celu ich uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru, lub dokonania przekwalifikowania. Jeżeli związki zawodowe uznają rację pracodawcy co do potrzeby dokonania zwolnień, to powinny przesłać propozycje doboru pracowników do zwolnień pod względem wieku, wykształcenia, stażu pracy. Zgodne stanowisko związków zawodowych powoduje, że zostaje zawarte porozumienie pracodawcy z tymi organizacjami. Porozumienie to jest aktem prawnym wiążącym pracodawcę i związki zawodowe.

Następnym istotnym działaniem podjętym przez instytucje związkowe jest przygotowanie regulaminu zwolnień grupowych. Taki regulamin powinien zostać przygotowany przez dział HR pracodawcy lub przez wspólnie wyłonioną komisję powołaną z przedstawicieli pracodawcy i związków zawodowych.

W informacji do PUP zawiadamia się o liczbie zatrudnionych i zwalnianych pracowników, przyczynach zwolnień, okresie, w ciągu którego one nastąpią i przeprowadzonej konsultacji ze związkami zawodowymi. Zawiadomienie do PUP przesyła się także związkom zawodowym. Już po przesłaniu informacji do PUP związki zawodowe mogą przesłać w uzupełnieniu swoją opinię w przedmiocie dokonania zwolnień grupowych. Dopiero wówczas możliwe jest dokonanie przedmiotowych zwolnień grupowych.

Należy pamiętać o fakcie uprawnienia pracownika do otrzymania odprawy w sytuacji, gdy pracodawca dokona rozwiązania umowy o pracę. Przedmiotowa odprawa przysługuje pracownikowi w wysokości zależnej od stażu pracy. Co istotne, pracodawca wraz ze związkiem zawodowym może zawrzeć porozumienie, że odprawy te będą przysługiwały w wysokości wyższej niż ustawowe<sup>60</sup>.

---

<sup>59</sup> K.W. Baran, *Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania...*, op. cit., art. 3. *Porozumienie w sprawie grupowego zwolnienia*, 1.2., s. 1); art. 3 ust. 1–3 u.z.g.

<sup>60</sup> *Ibidem*, art. 8. *Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia*; 2.2., s. 4.



## 6. Podsumowanie

Jak wskazano powyżej, na skutek pandemii COVID-19, sytuacja na rynku pracy uległa zmianie, a wielu pracodawców musiało zwolnić część swoich pracowników. Aby dokonane zwolnienia były zgodne z przepisami prawnymi, konieczne było respektowanie szeregu przepisów zawartych w u.z.g.

Na skutek zgłoszeń kierowanych przez pracodawców do Powiatowych Urzędów Pracy dotyczących planowanych zwolnień w wielu branżach pojawiły się uzasadnione obawy pracowników o stabilność ich zatrudnienia. Pracownicy na własnej skórze odczuli wówczas, że są podmiotem słabszym, a ich sytuację mogą poprawić jedynie prężnie działające związki zawodowe, które są w stanie wypracować korzystne porozumienie z pracodawcą. Mimo że osoby tracące pracę w wyniku zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników mają zagwarantowane konkretne przywileje, w sytuacji dokonywania masowych zwolnień pracowników z zakładu pracy kwestią najwyższej cenią okazuje się pozostanie w pracy, nawet za cenę czasowego obniżenia wynagrodzenia.

„O elastycznych zasadach ustalania czasu pracy i stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia u pracodawców, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie COVID-19” wspomina m.in. Teresa Liszcz<sup>61</sup>, wskazując, „iż wprowadzenie równoważnego czasu pracy z możliwością wydłużenia dobowego czasu pracy do 12 godzin bez konieczności spełniania kodeksowych przesłanek oraz pogorszenie warunków zatrudnienia pracowników może nastąpić tylko w drodze porozumienia pracodawcy z przedstawicielem pracowników: zakładową organizacją związkową (z.o.z.), reprezentacyjną lub przedstawicielstwem wybranym ad hoc, gdy u pracodawcy nie działa z.o.z., także wybranym wcześniej do innych celów w przypadku trudności w przeprowadzeniu wyboru przedstawicieli z powodu COVID-19. Warunki zatrudnienia pracowników objętych porozumieniem mogą być mniej korzystne niż wynikające z umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy oraz z układów zbiorowych pracy, jednakże nie mogą być mniej korzystne niż określone w Kodeksie Pracy i innych ustawach. Pracodawca jest zobowiązany przedstawić tekst porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy”.

Związki zawodowe są uprawnione do podejmowania zgodnych z prawem działań w celu obrony praw i interesów zatrudnionych i innych podmiotów zarówno indywidualnych, jak i zbiorowych. Mogą one być przedsięwzięte nie tylko wobec podmiotu zatrudniającego oraz organizacji pracodawców, ale również wo-

---

<sup>61</sup> T. Liszcz, *Prawo pracy, Aneks. Przepisy prawa pracy w regulacjach COVID-19 (Tarczach antykryzysowych)*, Warszawa 2020, s. 706–707.

bec władz publicznych wszystkich rodzajów i szczebli<sup>62</sup>. K.W. Baran wskazuje, iż w *praktyce obrona praw i interesów chronionych nader często polega na przeciwstawieniu się działaniom* w stosunkach pracy, które w płaszczyźnie normatywnej, ekonomiczno-socjalnej, funkcjonalnej bądź organizacyjno-technicznej pogarszają sytuację zatrudnionych.

W okresie pandemii COVID-19 związki zawodowe z sukcesem realizują swoje uprawnienia, w realny sposób kształtując korzystne dla strony społecznej porozumienia z pracodawcami, przez co rola związków zawodowych w czasie pandemii umacnia się. Szczególne znaczenie związków zawodowych w czasie pandemii polega np. na ustaleniu odpowiednich warunków pracy i płacy w sytuacji przestoju ekonomicznego, zgodnie z wymogami wynikającymi z Kodeksu pracy. Jest to kluczowe w sytuacji kształtowania tychże ustaleń, ponieważ niektóre przepisy układów zbiorowych nie będą stosowane w okresie obowiązywania zawartego porozumienia.

## Bibliografia

### Literatura

- Baran K.W., *Refleksje o ochronie stosunku zatrudnienia działaczy związkowych na poziomie zakładowym po nowelizacji ustawy związkowej z 5 lipca 2018 r.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 10.
- Bergusson B., *European Labour Law*, Butterworths 1996.
- Boguska A., Pisarczyk Ł., *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników wobec pandemii COVID-19*, „Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2021, t. 2(19).
- Duda K., *Sytuacja na rynku pracy w dobie pandemii koronawirusa: Raport*, Wydział Polityki Społecznej, Rynku Pracy, Ubezpieczeń i Zdrowia OPZZ, 2020.
- Florek L., Pisarczyk Ł., *Prawo pracy*, Warszawa 2021.
- Frączek M., Jaroszevska-Ignatowska I., *Zwolnienia pracowników. Praktyczny komentarz*, Warszawa 2010.
- Latos-Mikłowska M., Pisarczyk Ł., *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika*, Gdynia 2005.
- Liszczy T., *Prawo pracy. Aneks. Przepisy prawa pracy w regulacjach COVID-19 (Tarczach antykryzysowych)*, Warszawa 2020.
- Maniewska E., *Obowiązki informacyjne pracodawcy wobec pracownika w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2013.
- Raczkowski M., *Grupa spółek w świetle prawa pracy. Koncepcja prawodawców powiązanych*, Warszawa 2019.
- Rotkiewicz M., *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników*, Warszawa 2009.
- Smusz-Kulesza M., *Zbiorowe prawo pracowników do informacji*, WKP, Warszawa 2021.
- Sobczyk A., *Uwagi do ustawy o zwolnieniach grupowych*, „PiZS” 2005, nr 10.
- Stelina J., *Związkowa ochrona indywidualnych praw pracowników nie zrzeszonych w związkach zawodowych*, „PiZS” 1994/6/59.

---

<sup>62</sup> *Zbiorowe prawo zatrudnienia...*, *op.cit.*, s. 51–52.

Tomanek A., Baran K.W., Książek D., Lekston M., Sierocka I., Piątkowski J., *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019.

### Akty prawne

- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/14/WE z 11.3.2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz. Urz. UE L. nr 80).
- Dyrektywa Rady Nr 2001/23/WE z 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów.
- Dyrektywa Rady Nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych;
- Konwencja MOP nr 135 z 23.06.1971 r. dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień (Dz.U. z 1977, nr 39, poz. 178).
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. z 1964 r., nr 16, poz. 93 ze zm.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.).
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 1991 r., nr 55, poz. 234 ze zm.).
- Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm.).
- Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. z 2006 r., nr 79, poz. 550 ze zm.).
- Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1842 ze zm.).
- Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 374 ze zm.).

### Orzecznictwo

- Wyrok ETS z dnia 8.06.1994 r. w sprawie C-383/02 Commission of the European Communities v. United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, [1994] ECR I-2479.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.09.1994 r., sygn. akt: I PRN 63/94 OSNAPiUS 1995, nr 3, poz. 36.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6.10.2005 r., II PK 63/05 (OSNP 2006/15-16/240).
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.06.2006 r., sygn. Akt: II PK 323/05.

### Źródła internetowe

- Ekonomiczne skutki pandemii COVID-19 dla lotnictwa*, <https://krakowairport.pl/blog/ekonomiczne-skutki-pandemii-covid-19-dla-lotnictwa-cywilnego/>
- Firmy znów planują zwolnienia grupowe*, <https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca-zwolnienia-grupowe-w-2020-roku-w-polsce/qk5vprq>
- Kowalczyk G., *Rynek pracy trzyma się niezłe*, „Dziennik Gazeta Prawna” 15.10.2020, <https://edgp.gazetaprawna.pl/e-wydanie/57665,23-listopada-2020/71947,Dziennik-Gazeta-Prawna/742056,Rynek-pracy-trzyma-sie-niezle.html>

- Lot szykuje masowe zwolnienia, związkowcy protestują*, <https://www.rp.pl/transport/art336641-lot-szykuje-masowe-zwolnienia-zwiazkowcy-protestuja>
- Mayer B., *Pracownicy czują lęk przed epidemią zwolnień*, <https://www.pb.pl/pracownicy-czuja-lek-przed-epidemia-zwolnien-988395>
- Puls Biznesu* Ankieta przeprowadzona wśród użytkowników portalu GoWork.pl, <https://www.pb.pl/pracownicy-czuja-lek-przed-epidemia-zwolnien-988395>
- Rycak M., *Prawa i obowiązki stron stosunku pracy w czasie pandemii COVID-19*, „*Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej Studies of Labour Law and Social Policy*” 2020, Vol. 27, nr 4, DOI: 10.4467/25444654SPP.20028.12615 [www.ejournals.eu/sppips](http://www.ejournals.eu/sppips), Uczelnia Łazarskiego, <https://orcid.org/0000-0002-02849-4511>
- Skibińska M., *Obliczanie terminów i stanu zatrudnienia w przypadku zwolnień grupowych*, <https://sip.lex.pl/#/procedure/1610617218>
- Świątkowski A.M., *Zwolnienia grupowe w świetle judykatury Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej - cz.1*, <https://bazekon.uek.krakow.pl/rekord/171283393?>
- Tarcza antykryzysowa: Czy pracodawca może obniżyć pensję pracownika w trakcie miesiąca, czy tylko pierwszego dnia*, <https://prawo.gazetaprawna.pl/artykuly/1469782,tarcza-antykryzysowa-pracodawca-obnizenie-pensji-pracownik-prawnicy-pro-bono.html> [dostęp: 15.08.2021].
- Wojewódzki Urząd pracy w Katowicach, *Zgłoszenie zwolnień grupowych w miesiącu sprawozdawczym*, <https://wupkatowice.praca.gov.pl/-/889306-zwolnienia-grupowe>
- Zajac-Rzosińska M., Zajac-Tobiasz E., *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników w dobie pandemii COVID-19*, [https://www.temidium.pl/artykul/zwolnienia\\_z\\_przyczyn\\_niedotyczac\\_cych\\_pracownikow\\_w\\_dobie\\_pandemii\\_covid19-6848.html](https://www.temidium.pl/artykul/zwolnienia_z_przyczyn_niedotyczac_cych_pracownikow_w_dobie_pandemii_covid19-6848.html)
- Ziętek-Capiga A., *Zwolnienia grupowe – sposób liczenia okresu 30 dni, od którego zależy kwalifikacja zwolnienia jako części zwolnienia grupowego, Collective Redundancies – Reference Period to Calculate the Number of Redundancies*, <https://bazekon.uek.krakow.pl/rekord/171608719?>