



An Roinn Fiontar,
Trádála agus Fostaíochta
Department of Enterprise,
Trade and Employment

Broszura informacyjna

Prawa i środki zaradcze

pracowników w przypadku zwolnień
grupowych

Podsumowanie w języku polskim

Podsumowanie

Zwolnienia grupowe - redukcja stanowisk

Redukcja stanowisk oznacza, że pracownik zostaje zwolniony i nie jest zastępowany przez inną osobę, ponieważ jego stanowisko pracy już nie istnieje. Nazywa się to zwolnieniem w wyniku redukcji stanowisk (*redundancy*). Może to być spowodowane zamknięciem przedsiębiorstwa lub decyzją o zmniejszeniu liczby pracowników. Chociaż to normalna część biznesu, może to być trudnym doświadczeniem dla pracowników.

W przypadku zwolnień grupowych obowiązują szczególne zasady. Zwolnienia grupowe to sytuacja, w której w 30-dniowym okresie liczba zwolnień w wyniku redukcji stanowisk wynosi:

| Liczba proponowanych zwolnień | Liczba zwykle zatrudnionych pracowników |
|-------------------------------|---|
| 5 lub więcej | 21 – 49 |
| 10 lub więcej | 50 – 99 |
| 10% lub więcej | 100 – 299 |
| 30 lub więcej | 300 lub więcej |

W przypadku zwolnień grupowych pracodawca musi wykonać dwie czynności:

1. Konsultować się z przedstawicielami pracowników (związkiem zawodowym lub pracownikami wybranymi przez innych pracowników do celów reprezentacji) w sprawie planowanych zwolnień grupowych przez co najmniej 30 dni. Obejmuje to przekazywanie informacji o zwolnieniach grupowych.
2. Napisać do Ministra Przedsiębiorczości, Handlu i Zatrudnienia, że planuje zwolnienia grupowe.

Pracodawca nie może wręczyć wypowiedzenia przed upływem co najmniej 30 dni od rozpoczęcia konsultacji. Pracodawca nie może zwolnić pracownika przez redukcję stanowisk przed upływem co najmniej 30 dni od powiadomienia ministra.

Pracownik może złożyć skargę do Komisji ds. Stosunków w Miejscu Pracy (Workplace Relations Commission, WRC), jeśli pracodawca nie konsultuje się z przedstawicielami pracowników lub nie przekazuje im informacji, lub jeśli zwolni pracownika przez redukcję stanowiska bez odczekania co najmniej 30 dni od powiadomienia ministra.

Skargę należy złożyć w ciągu 6 miesięcy od zdarzenia (lub do 12 miesięcy, jeśli można udowodnić uzasadnioną przyczynę). Komisja WRC może przyznać do 4 tygodni wynagrodzenia jako rekompensatę za każde roszczenie, jeśli zostanie ono przez nią zatwierdzone.

Ustawowa wypłata odprawy

Jeśli zostaniesz zwolniony w ramach redukcji stanowisk, zgodnie z prawem musisz otrzymać jednorazową wypłatę zwaną ustawową odprawą z tytułu zwolnienia, jeśli się do niej kwalifikujesz. Aby się zakwalifikować, należy spełnić wszystkie poniższe warunki:

- Musisz przepracować u swojego pracodawcy co najmniej 104 tygodnie (2 lata), z wyłączeniem okresu zatrudnienia u tego pracodawcy przed ukończeniem 16 roku życia;
- Zatrudnienie musi podlegać pełnemu ubezpieczeniu na mocy ustaw o opiece społecznej. Ogólnie oznacza to płacenie składek PRSI klasy A; oraz
- Dane stanowisko musiało przestać istnieć.

Ustawowa odprawa wynosi 2 tygodnie wynagrodzenia za każdy rok pracy (powyżej 16 roku życia) plus 1 dodatkowy tydzień wynagrodzenia. Płatność ta jest ograniczona do 600 euro tygodniowo. [Oszacuj swoją ustawową odprawę na MyWelfare.ie](https://www.mywelfare.ie).

Jeśli pracodawca odmówi wypłaty odprawy ustawowej, można złożyć skargę do Komisji WRC. Skargę do Komisji WRC należy złożyć w ciągu 1 roku od daty utraty pracy („data zwolnienia”). Komisja WRC może przedłużyć ten okres do 2 lat, jeśli masz wystarczająco dobry powód zwany „uzasadnioną przyczyną”. Jeśli Komisja WRC orzeknie na korzyść pracownika, może nakazać pracodawcy wypłacenie ustawowej odprawy.

[Jak złożyć skargę do Komisji WRC.](#) Można także zadzwonić pod numer (059) 9178800 lub LoCall 0818 808090.

[Dowiedz się więcej o zwolnieniach.](#)

[Przeczytaj więcej o zwolnieniach grupowych.](#)

[Dowiedz się więcej o zwolnieniach i niewypłacalności na gov.ie.](#)

Niewypłacalność pracodawcy

Niewypłacalność ma miejsce, gdy spółka nie jest w stanie spłacać swoich długów w terminie ich wymagalności lub gdy w jej bilansie znajduje się więcej zobowiązań niż aktywów. Gdy spółka jest niewypłacalna, zwykle wyznaczana jest osoba znana jako syndyk masy upadłościowej lub likwidator, żeby pomóc w likwidacji spółki.

Jeśli pracodawca jest niewypłacalny, może być Ci winien pieniądze i prawdopodobnie stracisz pracę.

W przypadku niewypłacalności pracodawcy pracownikowi przysługuje szereg praw i środków ochrony. Powyższe obejmuje następujące środki:

1. Państwo, za pośrednictwem programu Insolvency Payments Scheme, wypłaci pracownikowi niektóre zaległe kwoty należne od pracodawcy, takie jak zaległe wynagrodzenie lub wynagrodzenie urlopowe.
2. Państwo, za pośrednictwem programu Redundancy Payments Scheme, wypłaci pracownikowi ustawową odprawę, jeśli się do niej kwalifikuje.
3. Pracownik posiada status wierzyciela uprzywilejowanego w odniesieniu do niektórych kwot należnych mu od pracodawcy.
4. Pracownik ma prawo do otrzymania określonych informacji podczas likwidacji spółki.
5. Pracownik ma prawo interweniować w procesie likwidacji.

Jeśli pracodawca jest niewypłacalny, likwidator złoży w imieniu pracownika wniosek do programu Insolvency Payments Scheme. Aby się zakwalifikować, zatrudnienie musi podlegać pełnemu ubezpieczeniu na mocy ustaw o opiece społecznej. Ogólnie oznacza to płacenie składek PRSI klasy A.

Jeśli roszczenie zostanie zaakceptowane, program Insolvency Payments Scheme pokryje zaległe wynagrodzenie, zasiłek chorobowy lub wynagrodzenie urlopowe (ograniczone do 8 tygodni w każdym przypadku), minimalny okres wypowiedzenia i wszelkie kwoty orzeczone przez Komisję ds. Stosunków w Miejscu Pracy lub Sąd Pracy. Przy obliczaniu należnej kwoty wynagrodzenie jest ograniczone do 600 euro tygodniowo.

Roszczenie jest wypłacane likwidatorowi. Likwidator potrąci wszelkie należne podatki i wypłaci pracownikowi należne kwoty.

[Dowiedz się więcej o programie płatności w przypadku niewypłacalności pracodawcy \(Insolvency Payments Scheme\).](#)