

Wsparcie dla zatrudniających niepełnosprawnych

Pracodawcy mogą ubiegać się o dofinansowanie na podstawie umowy zawartej ze starostą w części niepokrywającej z dotychczasowym dofinansowaniem. Dotyczy to tych z nich, którzy:

- mają status mikro-, małych i średnich przedsiębiorców,
- otrzymują dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego na podstawie przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Jest to możliwe na mocy art. 15z1 specustawy (dodany przez art. 46 pkt 17 tarczy antykrzysowej 3.0). Przepis ten wyłącza także zasadę braku dofinansowania w części, w której te same koszty zostały albo zostaną sfinansowane z innych środków publicznych.

Brak mianowań w służbie cywilnej

Postępowania kwalifikacyjne dla pracowników służby cywilnej ubiegających się o mianowanie nie będą przeprowadzane w całym 2020 r. Osoby, które zgłosiły się do takiego postępowania w 2020 r. oraz wniosły opłatę za udział w nim otrzymają jej zwrot od Krajowej Szkoły Administracji Publicznej im. Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Lecha Kaczyńskiego (art. 48 tarczy antykrzysowej 3.0).

Jadwiga Sztabińska

Podstawa prawna: art. 46 pkt 3, pkt 10-11, pkt 13, pkt 17, art. 48, art. 52 ustawy z 14 maja 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenieniem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz.U. z 2020 r. poz. 875); art. 4e, art. 15g ust. 1, art. 15ga, art. 15z5, art. 15z7, art. 15z1 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 374 z późn zm.).

II. WAŻNY TEMAT

ZASADY ZWALNIANIA PRACOWNIKÓW W OKRESIE PRZECIWDZIAŁANIA KORONAWIRUSOWI

Zamiast pisemnego porozumienia lub wypowiedzenia stosunku pracy można je przygotować w formie elektronicznej. A jeśli już pozostaną w tradycyjnej wersji, do ich doręczenia lepiej wykorzystać przesyłki pocztowe lub kurierskie. Takie działania pozostają w zgodzie z prawem i ograniczeniami w kontaktach z powodu wirusa SARS-CoV-2.

Porozumienie stron, wypowiedzenie, zwolnienie natychmiastowe (bez wypowiedzenia oraz upływ okresu, na jaki umowa o pracę została zawarta – metody prowadzące do zakończenia stosunku pracy, wymienione w art. 30 § 1

Kodeksu pracy (dalej: k.p.), nie zmieniły się, mimo wielu nowych przepisów wprowadzanych z uwagi na stan epidemiczny/epidemii koronawirusa.

Żadnym modyfikacjom nie zostały też poddane procedury ich zastosowania, z wyjątkiem administracji rządowej, o czym pisaliśmy w SnKiP nr 5/2020. Były wprawdzie takie plany, lecz wskutek ostrej krytyki rząd się z nich wycofał. Pozostała jedna zmiana dotycząca maksymalnej wartości odprawy, którą wprowadzi tzw. tarcza 4.0 (ustawa o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych na zapewnienie płynności finansowej przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o zmianie niektórych innych ustaw), nad którą trwały prace w momencie oddawania tego materiału do druku. Wpływ na przebieg wybranego sposobu rozwiązania stosunku pracy mają natomiast ograniczenia obowiązujące ze względu na przeciwdziałanie wirusowi SARS-CoV-2 (tzw. koronawirus wywołujący chorobę COVID-19), w tym dotyczące zachowywania odpowiedniej odległości w kontaktach z innymi osobami.

Porozumienie zawierane zdalnie

Porozumienie jest najprostszym, niesformalizowanym, bezkonfliktowym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Stanowi wyraz zgodnych oświadczeń woli pracodawcy i pracownika (dalej: strony) co do jego zastosowania, terminu ustania zatrudnienia i warunków obowiązujących do tego dnia (m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2009 r., sygn. akt I PK 94/09, MoPr 2010/2/58). Treści porozumienia strony nie muszą ustalać w trakcie bezpośrednich rozmów.

Ze względu na przeciwdziałanie koronawirusowi powinny wykorzystać elektroniczne narzędzia komunikacji typu: telefon, e-mail, Messenger, WhatsApp, Skype, Zoom itp. Gdy nie będzie to możliwe z jakichkolwiek powodów, w trakcie prowadzonych negocjacji osobistych muszą zachować minimalną odległość 1,5-2 m oraz użyć maseczek ochronnych.

WAŻNE: Porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy może mieć formę dokumentową, czyli stanowić np. treść maila.

Porozumienie może być zawarte w dowolnej formie, nawet ustnej lub dorozumianej (por. art. 60 kodeksu cywilnego, dalej: k.c., a także wyrok Sądu Najwyższego z 20 sierpnia 1997 r., sygn. akt I PKN 232/97, OSNAPiUS 1998/10/306). Dla celów dowodowych zwykle stosuje się formę pisemną. Jeśli pracodawca i pracownik uznają, że właśnie ją chcą wykorzystać, wówczas z powodu zagrożenia koronawirusem przy podpisywaniu sporządzonego dokumentu we własnej obecności powinni przestrzegać takich samych reguł ochronnych, jak na etapie ustaleń. Mogą też złożyć podpisy osobno, dostarczając pismo z porozumieniem przesyłką pocztową lub kurierską. Gdy chcą uniknąć podpisywania, mają prawo sięgnąć po formę dokumentową, bo nie wymaga ona jakiegokolwiek podpisu, w tym własnoręcznego lub kwalifikowanego elektronicznego. Do jej zachowania wystarczy, że złożą oświadczenia woli w postaci dokumentu w taki sposób, aby możliwe było ustalenie, że właśnie pracodawca i pracownik je składają (art. 772 k.c.). Przez dokument należy rozumieć nośnik informacji umożliwiający zapoznanie się z jej treścią. Zatem porozumienie może być umieszczone na dowolnym nośniku

(np. e-mail, faks, SMS, MMS, Messenger, nagranie audio lub video czy USB, byleby możliwe było odczytanie jego treści i ustalenie, że to pracodawca i pracownik złożyli oświadczenia w nim zawarte.

Przykład

Sytuacja ekonomiczna pracodawcy wskutek koronawirusa pogorszyła się na tyle, że został zmuszony do podjęcia decyzji o redukcji części etatów. Jego pracownicy wykonują pracę zdalnie do 30 czerwca 2020 r., w związku z czym mailowo zaproponował pięciu z nich rozwiązanie umów o pracę za porozumieniem 15 lipca 2020 r., wykonywanie pracy do tego dnia, wypłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz odprawy pieniężnej w wysokości dwukrotności wynagrodzenia zasadniczego. Dwóch pracowników zgodziło się na te warunki, odpowiadając również mailowo. Tym samym zawarli z pracodawcą porozumienie w formie dokumentowej i przy niej mogą pozostać. Pozostali trzej – otrzymali wypowiedzenia.

Wypowiedzenie elektroniczne

Jeśli nie uda się osiągnąć porozumienia w sprawie rozwiązania stosunku pracy, wówczas pracodawca może go wypowiedzieć. W tym przypadku nie ma jednak zbyt dużej swobody. Musi przestrzegać formalnej procedury, na którą nieco wpływają działania antykoronawirusowe.

Krok 1. Ustalenie przyczyny

Powód wypowiedzenia nie ma żadnego znaczenia przy umowach o pracę na okres próbny i na czas określony (w tym na zastępstwo). Pracodawca ma bowiem obowiązek go podać tylko przy wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.). W tych przypadkach nie musi to być przyczyna o szczególnej wadze czy nadzwyczajnej doniosłości, bo wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (postanowienie Sądu Najwyższego z 9 października 2013 r., sygn. akt I PK 121/13). Ma być jednak prawdziwa i konkretna (m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 23 maja 2019 r., sygn. akt III PK 71/18).

Jeśli wskutek wirusa SARS-CoV-2 sytuacja ekonomiczna pracodawcy zmusza go do likwidacji stanowisk pracy, wówczas w wypowiedzeniu umowy bezterminowej musi wskazać również kryteria, którymi kierował się wybierając danego pracownika spośród innych wykonujących tę samą pracę (m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 10 grudnia 2019 r., sygn. akt II PK 129/18 i postanowienie Sądu Najwyższego z 4 czerwca 2019 r., sygn. akt II PK 158/18).

Krok 2. Konsultacje związkowe

Pracodawca może wypowiedzieć umowę próbną lub terminową w dowolnym czasie, nie konsultując tej decyzji ze związkami zawodowymi. Taki obowiązek spoczywa na nim przy wypowiedzianiu umowy bezterminowej (art. 38 § 1 k.p.). Jest z niego zwolniony tylko wtedy, gdy:

- zwróci się do organizacji związkowej o informację, czy dany pracownik korzysta z jej obrony, ale nie otrzyma jej w ciągu 5 dni (art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych),
- pracownik nie wskaże żadnej organizacji związkowej do obrony swoich praw lub organizacja nie zgodziła się go bronić (uchwała Sądu Najwyższe-

- go z 20 czerwca 1991 r., sygn. akt I PZP 11/91, OSNCP 1992/1/4),
- ogłosi upadłość lub likwidację (art. 411 § 1 k.p.).
- Jeśli pracownik jest reprezentowany przez zakładową organizację związkową, wówczas pracodawca musi ją zawiadomić o zamiarze wypowiedzenia oraz jego przyczynach. Ma to zrobić na piśmie, doręczając przygotowany dokument w sposób ustalony między nim a tą organizacją (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24 lipca 2001 r., sygn. akt I PKN 562/00, OSNAPiUS 2003/12/293).

Gdy ze względu na przeciwdziałanie COVID-19 nie jest możliwe korzystanie ze zwykłego trybu współdziałania, pracodawca i związek zawodowy mogą zdecydować o porozumiewaniu się przy użyciu środków komunikacji elektronicznej (jak przy porozumieniu) i/lub o pośrednictwie operatorów pocztowych i kurierskich. Organizacja związkowa również przesyła swoje umotywowane zastrzeżenia do planów pracodawcy, jeśli uzna je za nieuzasadnione, w ustalonej formie. Ma na to 5 dni od otrzymania zawiadomienia. Pracodawca nie musi uwzględniać stanowiska związkowego.

Krok 3. Przygotowanie oświadczenia

Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę może być wyrażone przez każde zachowanie, dostatecznie ujawniające wolę, a więc także w sposób dorozumiany, mimo jego formalnej wadliwości (wyrok Sądu Najwyższego 5 maja 2016 r., sygn. akt II UK 280/15). Ta wadliwość wynika z niezachowania wymaganej formy pisemnej (art. 30 § 3 k.p.).

Pracodawca może jej uniknąć, stosując w okresie stanu zagrożenia epidemicznego/epidemii koronawirusa formę elektroniczną. Oświadczenie w postaci elektronicznej opatrzone kwalifikowanym podpisem elektronicznym pracodawcy jest równoważne ze złożeniem go w formie pisemnej (art. 781 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Forma dokumentowa, która jest w pełni dopuszczalna przy porozumieniu, w tym przypadku raczej nie powinna być stosowana. Doprowadzi wprawdzie do ustania stosunku pracy, lecz pracownik łatwo może wykazać w sądzie naruszenie zasad wypowiedzania.

E-wypowiedzenie musi zawierać, tak samo jak pisemne:

- informację o długości okresu wypowiedzenia i terminie jego upływu,
- przyczynę jego zastosowania, jeśli dotyczy ono umowy na czas nieokreślony,
- pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy w ciągu 21 dni (art. 30 § 5 i art. 264 § 1 k.p.) – jego brak nie wpłynie na ważność i skuteczność wypowiedzenia (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 12 stycznia 1998 r., sygn. akt I PKN 468/97, OSNAPiUS 1998/23/679).

Krok 4. Doręczenie oświadczenia

Pracodawca może doręczyć pracownikowi wypowiedzenia w dowolny sposób. Jeśli sporządził je w formie pisemnej, ze względu na zagrożenie koronawirusem powinien je dostarczyć pracownikowi za pośrednictwem operatora pocztowego lub firmy kurierskiej (uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z 9 września 2011 r., sygn. akt III PK 5/11). Gdy przygotował je w rekomendowanej formie elektronicznej, doręcza je za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.

Pracownik nie musi podpisywać wypowiedzenia. Wystarczy, że będzie miał możliwość zapoznania się z jego treścią, przy czym nieważne jest, czy

rzeczywiście z niej skorzysta (por. art. 61 § 1 zd. 1 k.c. oraz wyrok Sądu Najwyższego z 16 marca 1995 r., sygn. akt I PRN 2/95, OSNAPiUS 1995/18/229).

Zwolnienia grupowe

Pracodawca, który zatrudnia co najmniej 20 pracowników (wyłącznie w stosunkach pracy, bez względu na podstawę ich nawiązania i wymiar czasu pracy) musi stosować ustawę o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych). Przewiduje ona dwa tryby prowadzące do zakończenia zatrudnienia: zwolnień grupowych (art. 1) oraz zwolnień indywidualnych (art. 10). Każdy z nich wymaga łącznego spełnienia określonych warunków – patrz tabela poniżej. Jeden z tych warunków – przyczyny niedotyczące pracownika – wymaga wyjaśnienia z racji braku definicji ustawowej.

Zgodnie z interpretacjami sądowymi można do tych przyczyn zaliczyć likwidację stanowiska pracy, redukcję etatów czy zmiany organizacyjne spowodowane trudną sytuacją ekonomiczną pracodawcy, która jest efektem działań antykoronawirusowych. Przyczynami niedotyczącymi pracownika są bowiem wszystkie okoliczności i czynniki, z wyjątkiem statusu pracownika, które wpływają na istnienie/brak istnienia potrzeby świadczenia pracy na rzecz konkretnego pracodawcy (m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 10 marca 2016 r., sygn. akt III PK 81/15, OSNAPiUS 2017/10/124).

Niemożliwa jest ich zamknięta egzemplifikacja z powodu zróżnicowania: ekonomiczno-finansowego, organizacyjno-strukturalnego czy technologiczno-ekologicznego (m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 20 marca 2009 r., sygn. akt I PK 185/08, OSNAPiUS 2010/21-22/259). Są to zarówno przyczyny leżące po stronie pracodawcy, jak i inne obiektywne powody, niezwiązane ani z pracodawcą, ani z pracownikiem (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 14 marca 2019 r., sygn. akt I PK 45/18).

Tabela 1. Warunki zwolnień grupowych i indywidualnych

Rodzaj warunku rozwiązania stosunku pracy	Zwolnienie grupowe	Zwolnienie indywidualne
Przyczyna zwolnienia	Niedotycząca pracownika	Wyłącznie niedotycząca pracownika
Dopuszczalna forma	Wypowiedzenie złożone przez pracodawcę lub porozumienie stron, przy zachowaniu przepisów Kodeksu pracy	
Liczba zwalnianych pracowników	Minimum 10 pracowników – jeśli pracodawca zatrudnia ich mniej niż 100, a gdy zatrudnia od 100 do 300	Poniżej 10 pracowników – gdy pracodawca zatrudnia ich mniej niż 100, a jeśli zatrudnia od 100 do 300
	pracowników – minimum 10% z nich	pracowników – mniej niż 10% z nich

Czas trwania zwolnień	30 dni	
<p>Wymagania proceduralne</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Przygotowanie kryteriów zwolnień, do których mogą należeć zwłaszcza: przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność wobec pracodawcy (m.in. wyroki Sądu Najwyższego z 30 września 2014 r., sygn. akt I PK 33/14 i 1 czerwca 2012 r. sygn. akt II PK 258/11, OSNAPiUS 2013/11-12/128). 2. Skonsultowanie zamiaru, rozmiaru i trybu (w tym kryteriów doboru) zwolnień grupowych z działającymi u pracodawcy zakładowymi organizacjami związkowymi, a w razie ich braku – z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy. Sposób ich prowadzenia może być ustalony odmiennie od zwyczajowo stosowanego ze względu na działania antykoronawirusowe – podobnie jak przy wypowiedzeniach umów bezterminowych. 3. Zawarcie porozumienia ze stroną związkową/pracowniczą w ciągu 20 dni, licząc od daty przekazania zawiadomienia przez pracodawcę. Gdy nie uda się osiągnąć, pracodawca samodzielnie ustala zasady postępowania w regulaminie zwolnień grupowych, uwzględniając – w miarę możliwości – propozycje 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zawiadomienie organizacji związkowej reprezentującej pracownika o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z podaniem przyczyny zwolnienia. 2. Brak obowiązku zawierania porozumienia ze związkami zawodowymi albo wydawania regulaminu zwolnień. 3. Przestrzeganie przepisów zakazujących i ograniczających wypowiedzenia.

	<p>związków. Sam przygotowuje regulamin zwolnień również wtedy, gdy nie ma u niego związków. Z przedstawicielami załogi jedynie konsultuje jego treść.</p> <p>4. Zawiadomienie powiatowego urzędu pracy (PUP) o zwolnieniach grupowych: pierwszy raz przed konsultacjami ze stroną związkową/pracowniczą, natomiast drugi raz – po zawarciu porozumienia ze związkami zawodowymi (zawiadomiamy wówczas o przyjętych ustaleniach).</p> <p>5. Przestrzeganie przy wręczaniu wypowiedzeń indywidualnych konsultacji związkowych oraz regulacji chroniących przed zwolnieniem.</p>	
--	--	--

Pracodawca musi wypłacić odprawę pieniężną każdemu zwalnianemu w trybie zwolnień grupowych i indywidualnych, bez względu na wymiar etatu i rodzaj umowy o pracę, a także zastosowaną formę rozwiązania stosunku pracy (art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych). Nie ma takiego obowiązku, jeśli nie podlega ustawie o zwolnieniach grupowych. Odprawa wynosi:

- jednomiesięczne wynagrodzenie przy zatrudnieniu u danego pracodawcy krócej niż 2 lata,
- dwumiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- trzymiesięczne wynagrodzenie, gdy zatrudnienie u danego pracodawcy przekracza 8 lat.

W myśl art. 8 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych maksymalna wartość odprawy to 15-krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. w 2020 r. – 39 000 zł. Tarcza anty kryzysowa 4.0 zakłada jej obniżenie do 10-krotności minimalnej płacy, czyli 26 000 zł.

Wartość odprawy w przypadku konkretnego pracownika pracodawca oblicza według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu urlopowego. W takim razie ustala jej podstawę, uwzględniając składniki:

- w stałej stawce miesięcznej w stałej wysokości (np. wynagrodzenie zasadnicze czy premię regulaminową przysługującą na stałym poziomie) – w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu nabycia prawa do odprawy,
- zmienne za okresy miesięczne, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do odprawy – w średniej wysokości z tego okresu,

- zmienne za okresy dłuższe niż miesiąc, wypłacone w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do odprawy – w średniej wysokości z tego okresu.

Jeśli odprawa przysługuje pracownikowi w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, obliczenia kończą się na ustaleniu podstawy. W pozostałych przypadkach konieczne jest pomnożenie podstawy przez 2 lub 3.

Przykład

Pracodawca, objęty ustawą o zwolnieniach grupowych, zlikwidował z powodu trudności finansowych wskutek koronawirusa stanowisko pracy pracownika zatrudnionego u niego rok i 2 miesiące. Wypowiedział mu umowę o pracę z końcem maja 2020 r. wyłącznie z tego powodu na mocy art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych. Na wynagrodzenie pracownika składają się: 2500 zł wynagrodzenia zasadniczego oraz zmienne premie, które otrzymał w wysokości 1000 zł za maj, 900 zł za kwiecień i 1100 zł za marzec. 30 czerwca 2020 r. (ostatni dzień trwania stosunku pracy) wypłaci mu odprawę w wysokości 3500 zł. Kwota ta wynika z następujących wyliczeń:

- średnia ze składników zmiennych: $(1000 \text{ zł} + 900 \text{ zł} + 1100 \text{ zł}) : 3 = 1000 \text{ zł}$
- podstawa odprawy i jej finalna wysokość: $1500 \text{ zł} + 1000 \text{ zł} = 3500 \text{ zł}$.

Zwolnienia natychmiastowe

W przypadku zaistnienia przesłanek do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p. (tzw. zwolnienie dyscyplinarne z winy pracownika) albo art. 53 k.p. (po upływie okresów ochronnych) pracodawca postępuje według kodeksowych zasad. Z powodu zagrożenia koronawirusem oświadczenie powinien przygotować raczej w formie elektronicznej, tak samo jak przy wypowiedzeniu, a także doręczyć je za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.

WAŻNE: Zasięgnięcie opinii związku zawodowego w kwestii zwolnienia natychmiastowego nie wymaga formy pisemnej. Pracodawca może zatem ją uzyskać dowolną drogą, przy czym z uwagi na przeciwdziałanie COVID-19 najlepsza będzie zdalna (np. telefoniczna czy mailowa).

Oświadczenie o zwolnieniu natychmiastowym uważa się za złożone z chwilą, gdy doszło do pracownika w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią (art. 61 § 1 zd. 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). W żadnym razie pracodawcy nie wolno go zastępować świadectwem pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 14 lipca 2016 r., sygn. akt II PK 186/15, MoPr 2016/12/651 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z 2 lutego 2004 r., sygn. akt I PK 537/03).

Jadwiga Sztabińska

Podstawa prawna: art. 30, art. 38, art. 411 § 1, art. 52-53, art. 264 § 1, art. 300 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 z późn.zm.); art. 60, art. 61 § 1 zd. 1, art. 772, art. 781 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jednolity: Dz.U. z 2019 r. poz. 1145 z późn.zm.); art. 30 ust. 3 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2019 r. poz. 263); art. 1-5, art. 8, art. 10, art. 12 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity: Dz.U. z 2018 r. poz. 1969).