

Zwalnianie pracowników i zmiana warunków zatrudnienia w czasie ograniczeń dla biznesu

- przyczyny
- procedura
- odprawy
- ochrona przed wypowiedzeniem
- przepisy antykryzysowe



Zwalnianie pracowników i zmiana warunków zatrudnienia w czasie ograniczeń dla biznesu

Stan prawny na 27 kwietnia 2020 r.

Nadzór merytoryczny:

Monika Frączek

Wydawca

Barbara Płucińska

Redaktor prowadzący

Szymon Sokolik

Korekta

Zespół

Koordynator produkcji

Mariusz Jezierski

Opracowanie graficzne

Magdalena Huta

Druk

Drukarnia KRMdruk

Skład i łamanie

„Triograf” Dariusz Kołacz

ISBN: 978-83-269-9153-0

Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

03-918 Warszawa, ul. Łotewska 9a

tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10, e-mail: cok@wip.pl

NIP: 526-19-92-256

Numer KRS: 0000098264 – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, Sąd Gospodarczy

XIII Wydział Gospodarczy Rejestrowy

Wysokość kapitału zakładowego: 200.000 zł

© Copyright by Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Warszawa 2020

Publikacja „Zwalnianie pracowników i zmiana warunków zatrudnienia w czasie ograniczeń dla biznesu” jest chroniona prawem autorskim. Przedruk materiałów w niej opublikowanych – bez zgody wydawcy – jest zabroniony. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło. Publikacja „Zwalnianie pracowników i zmiana warunków zatrudnienia w czasie ograniczeń dla biznesu” została przygotowana z zachowaniem najwyższej staranności i wykorzystaniem wysokich kwalifikacji, wiedzy oraz doświadczenia jej twórców. Zaproponowane w niej wskazówki, porady i interpretacje dotyczą sytuacji typowych. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji. Opublikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowisko organów i urzędów państwowych. W związku z powyższym autorzy, konsultanci oraz redakcja nie mogą ponosić odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w publikacji „Zwalnianie pracowników i zmiana warunków zatrudnienia w czasie ograniczeń dla biznesu” wskazówek, przykładów, informacji itp. do konkretnych przypadków.

Informacje o prenumeracie

tel.: 22 518 29 29

e-mail: cok@wip.pl

Spis treści

Wypowiedzenie umowy i wypowiedzenie warunków pracy

w dobie koronawirusa

Czy wypowiedzenie umowy z powodu skutków epidemii jest bezpieczne?	6
Czy można uznać taką przyczynę wypowiedzenia za bezpieczną?	7
Czy w czasie epidemii można wypowiedzieć umowę z przyczyn, które dotyczą pracownika?	9
Czy można obecnie wręczyć wypowiedzenie, gdy zmiany były planowane już przed epidemią?	9
Czy wolno wypowiedzieć warunki pracy w związku z koronawirusem (np. proponując niższy etat lub obniżenie wynagrodzenia)?	10
Pracownik „zniknął”. Co robić?	11

Sposoby zmiany warunków pracy bez zmiany umowy o pracę

Czasowe powierzenie innej pracy z powodu epidemii	12
Jak czasowo zawiesić zapisy regulaminów lub czasowo pogorszyć warunki z umowy o pracę – na podstawie Kodeksu pracy?	12
Zawieszenie układu zbiorowego	14
Bez wypowiadania warunków	15
Porozumienie o mniej korzystnych warunkach niż wynikające z umów	16
Na przykład procentowe obniżenie wynagrodzeń	16
Co to znaczy „pogorszenie sytuacji finansowej pracodawcy”?	17
Zdalne wyłonienie reprezentacji i zdalne zawarcie porozumienia	18

Porozumienie o zmianie warunków pracy na podstawie specustawy

Porozumienie z delegatami	19
Co zapisać w porozumieniu?	20
Inne porozumienia z delegatami	21

Jak prawidłowo zapisać przyczynę wypowiedzenia

w piśmie wypowiadającym?

Co to znaczy, że przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa (rzeczywista)?	22
Co oznacza, że przyczyna powinna być konkretnie wskazana?	25
W jaki sposób należy zapisać utratę zaufania jako przyczynę wypowiedzenia?	26
Co to znaczy, że pracownik musi rozumieć istotę przyczyny?	27
Kiedy wystarczy ogólne podanie przyczyny?	28
Jak w przypadku redukcji etatów warto podać kryterium doboru?	29
Kiedy przyczyna może być uznana za aktualną?	30
Czy można podać kilka przyczyn wypowiedzenia?	33

Kiedy stosujemy ustawę o zwalnianiu z przyczyn niedotyczących pracownika?

Czy ustawa dotyczy też wypowiedzenia warunków umowy?	36
Jak ustalać liczbę co najmniej 20 zatrudnionych?	36

Przyczyna niedotycząca pracownika – co to oznacza?

Czy przy zwalnianiu za porozumieniem także stosujemy ustawę z 13 marca?

Jak sformułować przyczynę zwolnienia niedotyczącą pracownika?	41
Czy i jak wskazujemy kryteria doboru do zwolnień?	43
Które kryteria bierzemy pod uwagę – wnioski z orzecznictwa	44

Procedura zwolnień grupowych

Procedura zwolnienia grupowego	46
Zwolniony w tym trybie ma pierwszeństwo przy rekrutacji	48

Zwolnienia indywidualne

Zwolnienie z przyczyn dotyczących pracownika w trakcie zwolnień „ekonomicznych”	51
Bez konsultacji, porozumienia, regulaminu ws. zwolnień	52

Kiedy powstaje prawo do odprawy?

Kiedy odprawa nie przysługuje?	54
Pracownik podważa przyczynę wypowiedzenia – czy musi oddać odprawę?	55
Czy odprawa przysługuje także przy umowach terminowych?	56
Czy odprawa przysługuje w przypadku przejścia zakładu?	57
Czy odprawa przysługuje w razie zwolnienia za porozumieniem stron?	57
Czy płacimy odprawę, gdy pracownik zwolnił się z winy pracodawcy?	58

Pracownik nie przyjmuje nowych warunków. Czy płacimy mu odprawę?

Zmiana może być na tyle zła, że można z góry spodziewać się odmowy	62
Czy odprawa zależy od sytuacji pracownika i czy można ją nabyć ponownie?	65

W jaki sposób należy obliczać wysokość odprawy?

Liczenie odprawy przy różnych składnikach wynagrodzenia – krok po kroku	67
Jak określić okres zatrudnienia niezbędny do określenia odprawy?	69
Czy można przewidzieć wyższą lub dodatkową odprawę?	70

Zwolnienie z przyczyn nie dotyczących pracownika – co wpisać w świadectwie pracy**Pracownicy chronieni przed zwolnieniem****Czasowy zakaz zwalniania pracowników, na których pracodawca otrzymał dofinansowanie**

Przypadek 1. Dofinansowanie z FGŚP	77
Zakaz wypowiedzania umów o pracę	77
Urząd może skontrolować	78
W razie uchybień – zwrot dopłat z odsetkami	78
Kiedy nie trzeba zwracać pomocy?	79
Zakaz dokonania wypowiedzenia w okresie ochronnym	79
Przypadek 2. Ochrona etatów w przypadku pomocy od starosty z powiatowego urzędu pracy	80
Utrzymanie zatrudnienia – wątpliwości	80
Opisana ochrona – także dla „cywilnoprawnych”	81

Rozwiązanie umowy o pracę – tabele i schematy

Okresy wypowiedzenia – dla umów terminowych i bezterminowych	83
Skracanie lub wydłużanie okresów wypowiedzenia	84
Tryb rozwiązania umowy o pracę	85
Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony	87
Ochrona przed rozwiązaniem umowy na podstawie przepisów anty kryzysowych (dla pracodawców otrzymujących dopłaty do wynagrodzeń zatrudnionych)	89

Wypowiedzenie umowy i wypowiedzenie warunków pracy w dobie koronawirusa

CZY WYPOWIEDZENIE UMOWY Z POWODU SKUTKÓW EPIDEMII JEST BEZPIECZNE?

Jeśli sytuacja w zakładzie faktycznie uzasadnia wypowiedzenia umów o pracę dla części załogi, pracodawca może wręczyć wypowiedzenia (przez dostarczenie pisma bezpośrednio, a nie e-mailem!). Powinien jednak pamiętać, że wypowiadając umowę na czas nieokreślony, musi podać przyczynę wypowiedzenia, która – w razie sporu z pracownikiem – może podlegać kontroli sądowej. Z orzecznictwa wynika, że przyczyna ta powinna być prawdziwa i musi obiektywnie uzasadniać wypowiedzenie. A ponadto musi ona zostać podana zwalnianemu w sposób konkretny i dla niego zrozumiały.

MNIEJSZY LUB WIĘKSZY PRACODAWCA

Zarówno pracodawca zatrudniający co najmniej 20 osób, jak i zatrudniający poniżej tej liczby może podjąć decyzję o zwolnieniu pracowników, dla których obiektywnie nie ma pracy w związku z obecną sytuacją na rynku. Natomiast w takiej sytuacji w przypadku pracodawców 20+ musimy dodatkowo stosować zasady wskazane w ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.). Więcej na ten temat piszemy w dalszych rozdziałach.

Sam fakt wystąpienia epidemii koronawirusa jako taki nie uzasadnia jeszcze wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę. Jednak jego skutki w związku z ograniczoną działalnością zakładu pracy w niektórych przypadkach mogą już uzasadnić takie wypowiedzenie. Jeżeli rzeczywiście zakład pracy odnotował np. utrzymujący się przez dłuższy okres znaczący spadek obrotów, który wymusił na pracodawcy reakcję w postaci reorganizacji zakładu pracy, może to uzasadniać

wypowiedzenie pracownikom umów o pracę. W takiej sytuacji pracodawca będzie zobowiązany do wypłacenia zwalnianym pracownikom odpraw ekonomicznych – jeśli:

- zakład zatrudnia co najmniej 20 pracowników i jednocześnie
- będzie wypowiadał umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Mimo szczególnej sytuacji związanej z zagrożeniem COVID-19 przepisy prawa pracy na chwilę przesyłania tej publikacji do druku nie przewidują odstępstw od stosowania ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Wprowadzają tylko szczególne rozwiązania dotyczące ochrony miejsc pracy

CZY MOŻNA UZNAĆ TAKĄ PRZYCZYNĘ WYPOWIEDZENIA ZA BEZPIECZNA?

Nie mamy doświadczeń w takiej sytuacji jak obecna. Być może, oceniając istnienie po stronie pracodawcy konieczności zwolnienia pracownika, sąd będzie brał pod uwagę także możliwość korzystania przez pracodawcę z mechanizmów wsparcia dla pracodawców wprowadzonych przez rząd. Sąd może więc ocenić, czy w świetle tych mechanizmów i w sytuacji, jakiej znalazł się pracodawca, rzeczywiście niezbędne było wypowiedzenie konkretnemu pracownikowi umowy o pracę, czy też nie. Być może będzie też badał, czy np. zamiast zwalniać kilka osób, pracodawca nie mógł czasowo zmniejszyć wynagrodzenia innym osobom, by uniknąć redukcji etatów. A zatem z jednej strony może brać pod uwagę trudną sytuację pracodawcy (np. znaczny spadek obrotów), a z drugiej strony brak alternatywnych możliwości (np. brak perspektyw na szybką poprawę, problemy z możliwością zmniejszenia wynagrodzenia większej liczbie osób). Wszystkie te kwestie będą jednak brane pod uwagę tylko wtedy, gdy dojdzie do sporu z pracownikiem, czyli gdy pracownik odwoła się od wypowiedzenia umowy do sądu.

Przyczyny zwolnienia nieleżące po stronie pracownika to zazwyczaj przyczyny bezpośrednio lub pośrednio dotyczące zakładu, spowodowane zmniejszeniem zapotrzebowania na pracę albo skutkujące zmianą schematu organizacyjnego firmy (schematu stanowisk), co często pociąga za sobą likwidację niektórych stanowisk pracy. Przyczyny zwolnienia nieleżące po stronie pracownika to nie tylko przyczyny dotyczące pracodawcy w tym sensie, że zawinione przez niego (np. w sytuacji gdy źle zarządzał przedsiębiorstwem, źle dobrał kadrę menedżerską), **ale także będące następstwem okoliczności niezależnych od pracodawcy.**

Przykładem okoliczności niezależnych od pracodawcy, ale mogących skutkować zwolnieniem z przyczyn nie dotyczących pracowników jest spadek zamó-

wień w związku z koronawirusem. Pracodawca nie jest winny tej sytuacji, a nawet nie mógł jej przewidzieć. A jednak musi stosować przepisy o zwalnianiu pracowników z przyczyn niedotyczących pracownika.

ZDANIEM SĄDÓW:

Fakt, że przyczyny braku możliwości dalszego zatrudniania pracowników, niezależne od pracodawcy, są przyczynami niedotyczącymi pracowników, **potwierdza orzecznictwo.**

Zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 21 grudnia 2016 r. (III AUa 1293/16) przyczynami niedotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, a zatem przyczyny leżące po stronie pracodawcy i **inne obiektywne, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika**, a które jednak stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako niedotyczącą pracownika.

Zdaniem Sądu Najwyższego, z punktu widzenia ustawy z 13 marca 2003 r. nie jest ważne, czy zwolnienia następują z winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządzał przedsiębiorstwem, **czy też są następstwem okoliczności od niego niezależnych.** W tym drugim przypadku może wchodzić w rachubę cały splot zróżnicowanych czynników o charakterze obiektywnym. Z jednej strony mogą one mieć **charakter losowy** (np. klęska żywiołowa), z drugiej zaś charakter finansowy (np. wysokie koszty pozyskania kredytów, ryzyko kursowe), **gospodarczy** (np. recesja) bądź polityczny (np. sankcje ekonomiczne wobec kraju importera towarów). Zatem przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy w ramach tej ustawy są wszelkie inne czynniki – poza statusem pracownika – rzutujące na potrzebę świadczenia pracy na rzecz konkretnego pracodawcy (wyrok SN z 10 marca 2016 r., III PK 81/15).

Podobne wypowiedzi można było spotkać w wykładni:

„Przyczyny niedotyczące pracownika” są to wszelkie okoliczności będące przyczyną rozwiązania umowy, niezwiązane z osobą pracownika. Przede wszystkim mogą to być względy ekonomiczne czy organizacyjne związane z funkcjonowaniem pracodawcy, np. konieczność ograniczenia zatrudnienia ze względów ekonomicznych, zmiany produkcji czy zakresu działania pracodawcy, jak też przekształcenia własnościowe (R. Sadlik, *Odprawa pieniężna w razie utraty pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*, Służba Pracownicza 2011/7/18–20).

Uwaga: Wypowiadając umowy o pracę, pracodawca powinien sprawdzić, czy pracownicy wytypowani do zwolnienia nie są czasowo chronieni przed wypowiedzeniem umowy o pracę (więcej na ten temat w dalszej części publikacji). Pracodawca nie może bowiem wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, który korzysta z urlopu wypoczynkowego albo innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 41 kp).

CZY W CZASIE EPIDEMII MOŻNA WYPOWIEDZIEĆ UMOWĘ Z PRZYCZYN, KTÓRE DOTYCZĄ PRACOWNIKA?

Zatrudniający ma prawo do podejmowania decyzji personalnych i obecna sytuacja w zasadzie nie powinna temu przeszkadzać. Jeśli pracodawca np. podjął decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę pracownikowi z przyczyn, które dotyczą tego pracownika, może to zrobić, stosując się do dotychczasowych zasad wypowiedzania umów o pracę. Jednak ze względu na szczególne okoliczności pracodawca powinien przede wszystkim szczególnie zadbać o dowody potwierdzające okoliczności takiego zwolnienia. Z tego względu jeśli przyczyną wypowiedzenia jest nieprawidłowe realizowanie obowiązków pracowniczych, pracodawca powinien być w stanie udowodnić, na czym dokładnie ono polegało. Może bowiem okazać się, że pracownik, który w obecnej sytuacji otrzyma wypowiedzenie z przyczyn dotyczących pracownika, zarzuci pracodawcy, że podany w wypowiedzeniu powód jest nieprawdziwy i w ten sposób pracodawca próbuje zaoszczędzić na wynagrodzeniach pracowników w kryzysowej sytuacji.

Istotną kwestią jest również obecna sytuacja pracownika. Zanim pracodawca wręczy pracownikowi wypowiedzenie, powinien upewnić się, czy pracownik nie jest czasowo chroniony przed wypowiedzeniem. Pracodawca nie może bowiem wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi 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 (art. 41 kp).

A zatem jeśli np. pracownik jest nieobecny w pracy z powodu choroby, urlopu wypoczynkowego lub pobiera w tym czasie zasiłek opiekuńczy, pracodawca musi zaczekać z wypowiedzeniem mu umowy o pracę.

CZY MOŻNA OBECNIE WRĘCZYĆ WYPOWIEDZENIE, GDY ZMIANY BYŁY PLANOWANE JUŻ PRZED EPIDEMIA?

W przypadku gdy zmiany organizacyjne były przygotowywane i wdrażane systematycznie od dłuższego czasu oraz miały być wprowadzone niezależnie od poja-