

REDUKCJA ETATÓW – CZY ZAWSZE MUSI OZNACZAĆ PROBLEMY?

r.pr. Agnieszka Macura

Data nagrania - 22.07.2024

Rozmowa z ekspertem została realizowana przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości, w ramach projektu Centrum Rozwoju Małych i Średnich Przedsiębiorstw.



Plan prezentacji:

1. Kiedy można rozstać się z pracownikiem?
2. Powody wypowiedzenia umowy o pracę? Zależne od pracowników i dotyczące pracodawców.
3. Chronieni pracownicy.
4. Mity dotyczące rozstań z pracownikiem (np. to, że zwolnienie dyscyplinarne można dostać w czasie L4 lub urlopu).
5. Błędy formalne i merytoryczne w rozstaniach.
6. O co warto zadbać przy wypowiedzeniu umowy o pracę? Atmosfera, osoby, protokół?
7. Czy pracownik może odwołać się od wypowiedzenia? Terminy? Koszty?
8. Czy mikro i małych przedsiębiorców dotyczy „ustawa o zwolnieniach grupowych”.
9. Plan naprawczy przed rozstaniem? Wady, zalety, dobre praktyki.
10. Postępowanie przed sądem pracy – na co się przygotować?



Rozstanie z pracownikiem

Tryby:

- upływ czasu na jaki umowa jest zawarta,
- wypowiedzenie umowy o pracę,
- rozwiązanie umowy.



Wypowiedzenie umowy o pracę

Okresy wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony lub nieokreślony

§ 1. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Do okresu zatrudnienia, o którym mowa w § 1, wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 231, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika. (art. 36 kp).



Wypowiedzenie umowy o pracę – jak liczyć terminy?

Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca.



Rozwiązanie umowy o pracę – termin

Tryb „natychmiastowy” z momentem doręczenia/ złożenia oświadczenia.



Powody wypowiedzenia/rozwiązania umów o pracę

Przyczyny:

- dotyczące pracownika,
- niedotyczące pracownika.



Powody wypowiedzenia umowy o pracę

- Przyczyna wypowiedzenia musi być uzasadniona, konkretna i prawdziwa (wyrok SN z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99 , niepubl.).
- Przyczyna wypowiedzenia zawarta w oświadczeniu powinna być zrozumiała dla pracownika.
- Ponadto pracodawca nie może uzasadniać w sądzie wypowiedzenia umowy o pracę inną przyczyną, niż wskazana w wypowiedzeniu (zob. wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98 , OSNAPiUS 2000, nr 7, poz. 266).



Powody wypowiedzenia umowy o pracę

Utrata zaufania – przy czym należy pamiętać, że należy doprecyzować utratę zaufania przez wskazanie konkretnych zarzutów (wyrok SN z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 565/97 , OSNAPIUS 1999, nr 5, poz. 165), np.:

- nierzetelne wykonywanie obowiązków służbowych;
- brak przestrzegania procedur, przepisów;
- podważanie przez pracownika autorytetu pracodawcy wobec podwładnych lub osób trzecich;
- wyrażana w obecności innych pracowników, w obraźliwych słowach, dezaprobata decyzji prezesa zarządu (wyrok SN z dnia 23 września 2004 r., I PK 487/03 , Prawo Pracy 2005/5/27).



Powody wypowiedzenia umowy o pracę

- Długotrwałe L4.
- Nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające od pracodawcy zmian organizacyjnych (np. wyznaczenia zastępstw) i pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umów-zleceń mogą stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione (wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97 , OSNP 1998, nr 20, poz. 600).



Powody wypowiedzenia umowy o pracę

- Brak wyników w pracy.
- Pracodawca ma prawo zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi zajmującemu samodzielne stanowisko w sytuacji, w której (choćby z przyczyn niezawinionych) nie osiąga on właściwych wyników pracy. Pracodawca, któremu bez wątpienia przysługuje prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywania zadań, może bowiem zasadnie przewidywać, że zatrudnienie innego pracownika pozwoli mu na osiągnięcie lepszych efektów pracy (por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 20 stycznia 2014 r., II PK 116/2013).
- Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z nieprzydatnymi zawodowo lub nieporadnymi pracownikami, którzy z przyczyn przez siebie niezawinionych nie mogą sprostać obowiązkom pracowniczym, jest uzasadnione. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 1 października 1998 r., I PKN 363/98.



Powody rozwiązania umowy o pracę – art. 52 kp

§ 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

§ 3. Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.



Powody rozwiązania umowy o pracę – art. 53 kp

Art. 53. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika.

§ 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

- 1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:
 - a) dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
 - b) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową;
- 2) w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.



Powody wypowiedzenia umowy o pracę – niedotyczące pracowników

- Likwidacja stanowiska pracy, czy komórki organizacyjnej, w której zatrudniony był pracownik (wyrok SN z dnia 8 stycznia 2008 r. I PK 177/2007 , niepubl.).
- Na tyle zaawansowana likwidacja stanowiska pracy, że nie ma wątpliwości co do jej wykonania (wyrok SN z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00 , OSNP 2003, nr 23, poz. 569).

* Przy przekroczeniu progu 20 pracowników likwidując miejsce pracy – pracownik ma roszczenie o odprawę.
[por. USTAWA z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników].



Pracownicy chronieni przed zwolnieniem



Pracownicy chronieni

- Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.
- Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.
- Członkowie zarządu organizacji związkowej.



Mity dotyczące rozstań z pracownikiem



Mity

- Odmowa podpisania oświadczenia o zapoznaniu się z wypowiedzeniem?
Pracownik prosi o czas do namysłu.
- „Zwolnienie dyscyplinarne” podczas L4 czy urlopu wypoczynkowego.



Błędy formalne i merytoryczne dotyczące zwolnień



Błędy formalne

- Ustne i mailowe wypowiedzenie umowy o pracę.
- Brak pouczenia o możliwości odwołania do Sądu Pracy.
- Błędne podstawy prawne.
- Brak konsultacji związkowych jeśli u pracodawcy funkcjonują związki zawodowe.



Błędy merytoryczne

- Nieprawdziwy powód wypowiedzenia umowy o pracę.
- Osiągnięcie wieku emerytalnego. Nabycie prawa do emerytury nie stanowi samo w sobie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok SN z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 196/09 , Lex nr 584737 oraz uchwała SN z dnia 21 stycznia 2009 r., II PZP 13/08 , OSNP 2009, nr 19-20, poz. 248).
- Pozorna likwidacja stanowiska pracy, jeżeli pracodawca stworzył inne miejsce pracy, na którym nowo zatrudniony pracownik będzie wykonywał takie same lub zbliżone obowiązki.
- Lakoniczne wskazanie powodów: "niewłaściwe wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych" (wyrok SN z dnia 1 października 1997 r., I PKN 315/97 , OSN 1998, nr 14, poz. 427).



O co warto zadbać przy wypowiedzeniu umowy o pracę?



Zadbaj o:

- Atmosferę.
- Minimum dwie osoby.
- Przygotowanie na każdy scenariusz rozmowy np. odmowę podpisania przez pracownika dokumentów.



Czy pracownik może odwołać się
od wypowiedzenia?



Jak i kiedy:

- 21 dni od otrzymania dokumentu.
- Zwolnienie od kosztów sądowych.
- Brak obowiązku posiadania przez pracownika profesjonalnego pełnomocnika.
- Zarzuty błędów formalnych i merytorycznych.
- Pracownik może domagać się:
 - przywrócenia do pracy,
 - odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie/rozwiązanie umowy o pracę.



Czy mikro i małych przedsiębiorców
dotyczy „ustawa o zwolnieniach
grupowych” ?



Ustawa o „zwolnieniach grupowych”

Art.1. Zakres regulacji.

1. Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonane go przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:
 - 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
 - 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
 - 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników - zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".
2. Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.



Plan naprawczy przed rozstaniem?



Plan naprawczy

- Brak regulacji kodeksowych.
- „Umowa z pracownikiem”, gdzie wskazywane są deficyty i termin ich naprawy oraz określone wsparcie przełożonego.



Postępowanie przed sądem pracy – na co się przygotować?



Postępowanie przed sądem pracy

- Sąd zazwyczaj pomaga pracownikowi, który nie jest reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika.
- Zasadność wypowiedzenia i spełnienia wymogów formalnych musi udowodnić pracodawca.
- Każda ze stron wskazuje swoje źródła dowodowe (świadków, korespondencję, nagrania).
- W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości u pracodawcy – Sąd zawiadamia PIP, ZUS, US.



r.pr. Agnieszka Macura

tel.: +48 504 666 061

e-mail: kancelaria@amacura.pl

