

Ograniczanie praw pracowników dla ratowania przedsiębiorstwa

Pracodawcy mający kłopoty finansowe, zamiast od razu zamykać firmę i zwalniać pracowników, mogą zgodnie z prawem zmniejszyć swoje zobowiązania wobec nich. Przynajmniej na jakiś czas. Dzięki temu będą mieli szansę uporać się z trudnościami i stanąć na nogi.

Jednym ze sposobów pozwalających firmie będącej w trudnej sytuacji finansowej na ograniczenie wydatków jest tzw. porozumienie zawieszające. Zgodnie bowiem z art. 9¹ par. 1 kodeksu pracy, jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Porozumienie takie zawiera pracodawca z reprezentującą pracowników organizacją związkową, a jeżeli w zakładzie nie działa związek zawodowy - z przedstawicielstwem pracowników wyłonionym w trybie przyjętym u tego pracodawcy.

O tym, w jaki sposób powołać reprezentację pracowniczą, decyduje na ogół przyjęta praktyka zakładowa. Tryb wyłaniania przedstawicielstwa pracowników nie został bowiem w kodeksie pracy określony.

W drodze zawartego porozumienia nie można zawiesić stosowania przepisów kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów

WARTO WIEDZIEĆ

Zawarte porozumienie pracodawca zobowiązany jest przekazać właściwemu inspektorowi pracy.

wykonawczych. Porozumienie może więc odnosić się jedynie do tzw. swoistych źródeł prawa pracy, choćby takich jak: porozumienia zbiorowe, regulaminy i statuty określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Najczęściej będą to zatem regulaminy wynagradzania i inne przepisy płacowe obowiązujące u pracodawcy.

np PRZYKŁAD

Z uwagi na kłopoty finansowe pracodawca chce na pewien czas zawiesić premie kwartalne i roczne. Oba te świadczenia wynikają z obowiązującego u niego regulaminu wynagradzania. W tym celu pracodawca musi uzyskać aprobatę pracowników, wyrażoną przez reprezentującą ich organizację związkową działającą w zakładzie, a jeżeli taka nie działa - przez wyłonionego przedstawiciela załogi. Aprobata taka jest bowiem

ma tu odpowiednie zastosowanie art. 9¹ par. 1-4 k.p.

Zawieszenie układu zbiorowego

Kolejnym rozwiązaniem służącym zmniejszeniu obciążeń wobec pracowników w razie kłopotów finansowych pracodawcy może być zawieszenie układu zbiorowego pracy. Artykuł 241²⁷ k.p., zezwala stronom układu zakładowego - ze względu na sytuację finansową pracodawcy - na porozumienie się co do zawieszenia w całości lub części przepisów układowych.

Przepis ten przewiduje trzy różne warianty zawieszenia obowiązywania układu zbiorowego, w zależności od tego, jakie układy obowiązują u pracodawcy. W każdym przypadku jednak o dopuszczalności zawarcia takiego porozumienia decyduje sytuacja finansowa pracodawcy, której oceny dokonują strony układu. W każdej z wymienionych sytuacji istnieje też obowiązek zgłoszenia porozumienia odpowiednio do rejestru układów zakładowych lub ponadzakładowych.

Zawarcie porozumienia powoduje, że w zakresie i przez czas w nim określony nie stosuje się z mocy prawa wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy. Oznacza to, że porozumienie takie nie dotyczy postanowień umów o pracę, statuujących uprawnienia pracownika niezajdujące podstawy w przepisach układowych lub przekraczające zakres uprawnień przewidzianych w zawieszonym układzie.

Wypowiedzenie zmieniające

Jako środek zaradczy w razie kłopotów finansowych pracodawcy może służyć także wypowiedzenie zmieniające. W zależności od sytuacji zaistniałej w zakładzie, pracodawca może bowiem w drodze zmiany warunków umownych zmniejszyć obciążenia wobec poszczególnych pracowników, zmodyfikować strukturę stanowisk w zakładzie lub zmienić organizację pracy.

Pracownik nie może być jednak obciążony poczuciem ciągłej niepewności co do powierzonych

WARTO WIEDZIEĆ

Efektom zawieszenia postanowień układu zbiorowego pracy nie może być więc sytuacja, w której w stosunku do pracowników będą stosowane warunki zatrudnienia mniej korzystne niż gwarantują to przepisy ustawowe.

Tryby zawieszania przepisów układowych		
	Kogo dotyczy	Warunki zawieszenia
I wariant	dotyczy sytuacji, gdy pracodawca objęty jest tylko układem zakładowym.	uprawnienie do zawieszenia jego stosowania służy stronom tego układu, które określają okres zawieszenia stosowania układu, nie dłuższy jednak niż do 3 lat, oraz jego zakres.
II wariant	dotyczy pracodawcy, u którego obowiązują zarówno układ zakładowy, jak i ponadzakładowy.	w tym przypadku strony układu zakładowego mogą zawiesić stosowanie obu układów, w oznaczonej przez siebie części lub w całości. I w tej sytuacji okres zawieszenia układów został ograniczony do 3 lat.
III wariant	odnosi się do pracodawcy, u którego obowiązują tylko układy ponadzakładowe.	uprawnienie do zawieszenia stosowania tego układu, w całości lub części, przysługuje stronom uprawnionym do zawarcia układu zakładowego, które mogą to uczynić na okres 3 lat.

Czego pracodawcy nie wolno:

- ▶ zawiesić w drodze porozumienia stosowania przepisów kodeksu pracy, innych ustaw oraz aktów wykonawczych wydanych na ich podstawie,
- ▶ zawrzeć porozumienia w przypadku innych kłopotów niż finansowe,
- ▶ zawiesić stosowania przepisów wewnątrzzakładowych na okres dłuższy niż trzy lata.

mu umownie pracy, dlatego decyzje pracodawcy w tym zakresie nie są całkowicie dowolne. Elastyczność w zakresie modyfikacji warunków umownych ma określone granice w przepisach kodeksu pracy. Pracodawca, chcąc dokonać takich zmian, musi bowiem posłużyć się wypowiedzeniem warunków pracy lub płacy (art. 42 par. 1 k.p.) albo uzyskać aprobatę pracownika w drodze porozumienia zmieniającego. Dotyczy to sytuacji, w których zachodzi potrzeba dokonania zmian o charakterze trwałym.

Warto podkreślić, że wypowiedzenia zmieniającego wymaga tylko istotna zmiana warunków wynikających z umowy o pracę. Za takie uważa się bez wątpienia zmiany (na niekorzyść) w sferze płacowej pracownika. Chodzi tu o zmiany dotyczące zarówno pensji zasadniczej pracownika, jak i innych składników jego wynagrodzenia.

np PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony na stanowisku kierownika ds. planowania i rozwoju kadry otrzymuje dotychczas wynagrodzenie zasadnicze w stałej miesięcznej kwocie 3000 zł, stałą miesięczną premię stanowiącą 20 proc. pensji zasadniczej oraz dodatek funkcyjny w wysokości 500 zł. Z uwagi na konieczność obniżenia wydatków z funduszu plac, pracodawca postanowił pozbawić go dodatku funkcyjnego oraz miesięcznej premii,

WARTO WIEDZIEĆ

Pracodawca może podjąć decyzję o obniżce pensji pracownika. W takiej sytuacji musi mu jednak wręcząc wypowiedzenie zmieniające.

a w ich miejsce wprowadzić premię uznaniową uwarunkowaną efektami pracy w wysokości do 50 proc.

W tym przypadku musi więc dokonać wypowiedzenia zmieniającego, gdyż nawet jeżeli mogłoby się wydawać, że podwyżka premii do 50 proc. przewyższyłaby dotychczasową płacę pracownika, to jednak wcale nie musi to oznaczać korzystnej zmiany płacowej dla pracownika. Proponowana premia ma bowiem mieć charakter uznaniowy i jest uzależniona od efektów pracy. W konsekwencji nie zawsze będzie więc składnikiem wliczanym do podstawy ustalania innych świadczeń należnych pracownikowi. W przeciwnym razie więcej do obecnej sytuacji, kiedy to pracownik ma prawo do comiesięcznej premii i stałego dodatku, po zmianie nie będzie miał gwarancji, że co miesiąc uzyska premię na najwyższym poziomie 50 proc., a co więcej, może jej w ogóle nie otrzymać, jeżeli nie osiągnie odpowiednich efektów pracy.

Ograniczanie praw pracowników dla ratowania przedsiębiorstwa

dokończenie ze str. 27

Zmiana organizacji pracy

Pracodawca znajdujący się w trudnej sytuacji nie musi jednak od razu myśleć o obniżce wynagrodzeń pracowników. W pierwszej kolejności może poszukać rozwiązań mniej dla nich dolegliwych, np. zmodyfikować strukturę stanowisk w zakładzie lub zmienić organizację pracy. Również tego rodzaju działania mogą prowadzić do obniżenia kosztów i służyć jednocześnie poprawie kondycji zakładu. Wymagają one zastosowania wypowiedzenia zmieniającego tylko wtedy, gdy w ich efekcie miałyby dojść do zmiany istotnych warunków umów o pracę.

PP PRZYKŁAD

Pracownik został przeniesiony do innego działu. Został tam zatrudniony na takim samym stanowisku i z zachowaniem dotychczasowej płacy. Przeniesienie pracownika do innej komórki organizacyjnej zakładu, przy zachowaniu dotychczasowego stanowiska pracy i wynagrodzenia, nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego ani też zgody pracownika, jeżeli w umowie o pracę wymieniony jest jedynie zakład pracy, bez wskazania konkretnej jego komórki organizacyjnej. Gdyby jednak przeniesienie takie spowodowało obniżenie pensji pracownika albo zmianę rodzaju wykonywanej pracy, pracodawca musiałby dokonać wypowiedzenia mu warunków pracy lub uzyskać jego zgodę w drodze porozumienia zmieniającego.

Zwolnienia grupowe

Zmniejszanie zobowiązań wobec pracowników w trybie zawieszania przepisów umownych lub zakładowych może okazać się jednak rozwiązaniem niedostatecznym. Wów-

czas pracodawca może podjąć decyzję o indywidualnych zwolnieniach z pracy, a w razie poważniejszych problemów może być zmuszony dokonać zwolnień grupowych.

Pracodawca, który z uwagi na trudną sytuację ekonomiczną staje przed koniecznością ograniczenia stanu zatrudnienia, powinien ustalić obiektywne kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Nie może jednak dziwić, że dokonując wyboru będzie on przede wszystkim zmierzał do pozostawienia takiej kadry, która w jego ocenie da mu skuteczniejszą gwarancję wyjścia z kryzysu finansowego.

Dwie różne sytuacje

Na wstępie należy jednak wyraźnie odróżnić dwie sytuacje, w jakich może dochodzić do zwolnień dokonywanych z przyczyn dotyczących pracodawcy. Innym rygiem podlegają bowiem pracodawcy zatrudniający mniej niż 20 pracowników, a innym zatrudniający co najmniej 20 pracowników. Do tych ostatnich stosuje się bowiem przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz. 844 z późn. zm.).

Przepisy tej ustawy stosuje się bowiem w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 osób stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonane 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 proc. pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Ustawa ta wprowadza określoną procedurę dokonywania zwolnień grupowych, zobowiązując pracodawcę do konsultowania zamiaru zwolnień z działającą u niego organizacją związkową, a w razie jej braku z przedstawicielem pracowników wyłonionym w trybie przyjętym w zakładzie. Poza tym pracodawca, współdziałając z działającymi u niego organizacjami związkowymi, ma obowiązek zawrzeć porozumienie w tym zakresie albo jeżeli nie działają u niego związki zawodowe, ustalić regulamin zwolnień po uprzedniej konsultacji z przedstawicielem załogi.

WARTO WIEDZIEĆ

Pracodawca dokonujący zwolnień grupowych musi pamiętać, że nie wszystkim pracownikom może on wypowiedzieć umowę o pracę. Niektórzy z nich korzystają bowiem ze szczególnej ochrony stosunku pracy, która nie pozwala pracodawcy na ujęcie ich w wykazie osób zwalnianych.

Zarówno porozumienie, jak i regulamin określają zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia, a w szczególności określają liczbę pracowników objętych zwolnieniami i grupy zawodowe, do których oni należą, kolejność dokonywanych zwolnień oraz kryteria doboru pracowników do zwolnienia.

Regulacje te są dla pracodawcy wiążące, co oznacza, że przy typowaniu pracowników do zwolnienia musi on uwzględnić kryteria doboru pracowników, jakie zostały w nich przyjęte. Należy jednak podkreślić, że kryteria te mogą być różne i zarówno uwzględnić staż pracowniczy, wiek, sytuację rodzinną lub życiową pracowników, jak i wykształcenie, fachowość i ich przydatność do pracy.

Inaczej przedstawia się sytuacja, gdy pracownik ma być zwolniony z przyczyn go nietyczących, przez pracodawcę, u którego zatrudnionych jest mniej niż 20 osób. Taki pracodawca samodzielnie ustala kryteria doboru pracowników do zwolnienia, kierując się przede wszystkim interesem swojej firmy.

Kiedy przysługuje odprawa pieniężna

Kłopoty finansowe nie zwalniają pracodawcy z obowiązku wypłaty pracownikom stosownych odpraw. Takie świadczenie przysługuje natomiast pracownikowi w razie utraty miejsca pracy z przyczyn niezależnych po jego stronie. Należy się ono od pracodawcy objętego przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r., a więc zatrudniającego co najmniej 20 pracowników.

Odprawa ta przysługuje, jeżeli konieczność dokonania zwolnienia podyktowana jest przyczynami niezwiązanymi z pracownikami i nie podlega ograniczeniom z uwagi na alternatywne źródła dochodu uzyskiwanego przez zwalnianego pracownika. Stanowi ona bowiem rekompensatę dla każdego pracownika, który utracił pracę w ramach zwolnień grupowych, a także indywidualnych, niezależnie od tego, czy ma zagwarantowany inny dochód po zwolnieniu czy też nie.

PP PRZYKŁAD

Pracodawca w ramach zwolnień grupowych zwolnił pracownika, który równolegle z zatrudnieniem prowadził własny sklep. Mimo to przysługuje mu odprawa pieniężna. Rekompensujący charakter odprawy pieniężnej oznacza, że przysługuje ona zawsze, gdy zwolnienie następuje z przyczyn określonych w ustawie. W zakresie uzyskania do niej prawa nie ma aktualnie znaczenia, jaka jest

sytuacja materialna zwalnianego pracownika i czy uzyskuje on inne dochody, np. z tytułu działalności gospodarczej prowadzonej na własny rachunek. Nowa ustawa nie przewiduje bowiem negatywnych przesłanek wyłączających prawo do odprawy w przypadku posiadania przez pracownika alternatywnych źródeł dochodu. Dlatego też pracownik, który utracił pracę w ramach zwolnień grupowych, zachowuje prawo do tego świadczenia, nawet jeżeli w czasie zatrudnienia prowadził równolegle własną działalność.

Wysokość odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn od niego niezależnych, uzależniona jest od zakładowego stażu, jakim legitymuje się zwalniany pracownik. I wynosi:

- jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy mniej niż 2 lata,
- dwumiesięczne wynagrodzenie, jeżeli staż zakładowy wynosi co najmniej 2 lata, jednak nie więcej niż 8 lat oraz
- trzykrotne wynagrodzenie, jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Zatem wysokość należnej odprawy została z jednej strony zróżnicowana w zależności od stażu zakładowego pracownika, z wyraźną preferencją dłuższego okresu zatrudnienia u pracodawcy, który dokonuje zwolnienia, z drugiej zaś - od wysokości wynagrodzenia pobieranego przez pracownika w czasie trwania stosunku pracy. W każdym jednak przypadku wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty piętnastokrotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Danuta Klucz