

Restrukturyzacja zatrudnienia

r. pr. Marzena Rosler - Borakiewicz

1

POROZUMIENIA ZAWIESZAJĄCE (KRYZYSOWE)

2

ZAKOŃCZENIE STOSUNKU PRACY

- o zawieszeniu innych niż układ zbiorowy pracy źródeł prawa pracy (art. 9[1] k.p.) – np. regulaminy wynagradzania, premiowania
- o zawieszeniu warunków pracy i płacy wynikających z umów o pracę (art. 23[1a] k.p.)

Kiedy można zawiesić stosowanie Regulaminu wynagradzania, premiowania

- ✓ Uzasadnia to sytuacja finansowa pracodawcy (*wyrok SN 6 grudnia 2005 r. III PK 91/05*)
- ✓ Zawieszenie może dot. całości lub części regulaminu
- ✓ Udział związków zawodowych lub przedstawicieli pracowników
- ✓ Nie dłużej niż 3 lata

Treść porozumienia

1. Wskazanie aktu, którego stosowanie będzie zawieszane.
2. Wskazanie postanowień aktu, które będą zawieszane.
3. Wskazanie czy porozumienie będzie stosowane do wszystkich pracowników, czy poszczególnych grup.
4. Wskazanie okresu przez jaki zawieszenie będzie obowiązywało.
5. Wskazanie od kiedy porozumienie będzie obowiązywało.
6. **WAŻNE!** Nie można wyłączyć praw, które wynikają z przepisów powszechnie obowiązujących.

Czasowe obniżenie wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia

- ✓ Dot. to pracodawców nieobjętych układem zbiorowym pracy
- ✓ Dot. to pracodawców zatrudniających mniej niż 20 pracowników

Treść porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia, niż wynikające z umów o pracę

1. Zdefiniowanie nowych, mniej korzystnych warunków zatrudnienia, które mają zastąpić dotychczasowe.
2. Wskazanie czy porozumienie stosuje się do wszystkich pracowników czy poszczególnych grup.
3. Okres przez jaki zmienione warunki będą obowiązywały.
4. Termin wejścia w życie porozumienia.
5. **WAŻNE!** Nowe warunki nie mogą być mniej korzystne niż wynika z przepisów powszechnie obowiązujących.

Zawieszenie Funduszu Socjalnego

- ✓ Ustawa nie przewiduje wprost zawieszenia funkcjonowania takiego funduszu, jednak regulamin funduszu jest źródłem prawa pracy – na zasadach art. 9[1] k.p. można go zawiesić w całości lub części.
- ✓ Po zawarciu porozumienia nie ma obowiązku dokonywania odpisów na fundusz oraz wypłacania z niego świadczeń.

Art. 42 §4 k.p. [zmiana obowiązków pracownika bez wypowiedzenia],
polecenie pracodawcy

CZASOWE POWIERZENIE INNEJ PRACY

- ✓ uzasadnione potrzeby pracodawcy
- ✓ maksymalnie 3 miesiące w roku kalendarzowym
- ✓ brak obniżki wynagrodzenia pracownika
- ✓ powierzenie innej pracy odpowiada kwalifikacjom pracownika

Porozumienie i wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy

CO MOŻNA ZMIENIĆ?

- ✓ rodzaj pracy (stanowisko)
- ✓ wynagrodzenie
- ✓ wymiar czasu pracy
- ✓ miejsce świadczenia pracy

Sposoby rozwiązania stosunku pracy

- Porozumienie stron
- Jednostronne wypowiedzenie z zachowaniem okresu wypowiedzenia
- Jednostronne oświadczenie bez zachowania okresu wypowiedzenia
- Upływ czasu, na który umowa była zawarta

Wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę

- Przy umowach na czas nieokreślony – brak podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie
- Brak konsultacji zamiaru wypowiedzenia z zoz
- Brak formy pisemnej
- Błędnie wyliczony okres wypowiedzenia
- Naruszenie przepisów dot. szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem
- Brak pouczenia o możliwości odwołania się do sądu pracy

Roszczenia pracowników

- Uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne
- Przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach (+wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, ale nie więcej niż za 3 miesiące i nie mniej niż za miesiąc; **WAŻNE!** Wyjątki – wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy)
- Zasądzenie odszkodowania

Zwolnienie dyscyplinarne

- **UWAGA** na termin
- Wyłącznie gdy: ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, popełnienie w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnienie pracownika na zajmowanym stanowisku, utrata z winy pracownika uprawnień do wykonywania pracy na danym stanowisku

Rozwiązanie bez zachowania okresu wypowiedzenia bez winy pracownika

Niezdolność do pracy spowodowana chorobą trwa dłużej niż:

3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,

łącznie 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;

Usprawiedliwiona nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn trwa **dłużej niż 1 miesiąc** (**NIE** jeżeli opieka nad dzieckiem lub odosobnienie ze względu na chorobę zakaźną – w okresie pobierania świadczenia)

Zwolnienia w trybie ustawy
z dnia 13 marca 2003 r.

o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z
przyczyn nie dotyczących pracowników

- Zwolnienia indywidualne (art. 5, art. 8 ustawy)
- Zwolnienia grupowe

Tryb zwolnień indywidualnych

- Pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników
- Wypowiada umowę/zawiera porozumienie z przyczyn nie dotyczących pracownika (np. ekonomiczne, technologiczne, organizacyjne)
- Nie ma współprzyczyn dot. pracownika
- W okresie 30 dni liczba zwolnień nie przekracza liczby uzasadniającej wdrożenie procedury zwolnień grupowych

Zwolnienia grupowe

Zwolnień grupowych dokonuje pracodawca zatrudniający **co najmniej 20 pracowników**, jeżeli **w okresie nieprzekraczającym 30 dni**, przeprowadza redukcję zatrudnienia, **wypowiadając umowę o pracę lub na mocy porozumienia stron z przyczyn niedotyczących pracowników** i zwolnienia te obejmują:

- **10 pracowników**, gdy pracodawca zatrudnia **mniej niż 100 pracowników**,
- **10% pracowników**, gdy pracodawca zatrudnia **co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników**,
- **30 pracowników**, gdy pracodawca zatrudnia **co najmniej 300 lub więcej pracowników**.

Powyższe liczby 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**

Procedura zwolnienia grupowego

1. Poinformowanie i skonsultowanie zamiaru przeprowadzenia zwolnień z radą pracowników (jeżeli u danego pracodawcy jest powołana).
2. Pisemne zawiadomienie zoz lub przedstawicieli pracowników.
3. Pierwsze pisemne zawiadomienie PUP.
4. Przeprowadzenie konsultacji z zoz lub przedstawicielami załogi.
5. Zawarcie porozumienia lub wydanie regulaminu zwolnień grupowych.
6. Ponowne zawiadomienie PUP.
7. Przystąpienie do wręczania wypowiedzeń/porozumień.
8. Wypłata odpraw.
9. Ewentualna współpraca z FGŚP.
10. Obowiązek ponownego przyjęcia.

DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ

FILIPIAKBABICZ.
EXPERT HOUSE



r. pr. Marzena Rosler-Borakiewicz

Posiada doświadczenie w praktyce HR, w szczególności w zakresie bieżącej obsługi podmiotów gospodarczych - doradza firmom w stosowaniu przepisów prawa mając na uwadze ich potrzeby biznesowe, a także wartości i standardy, na których budują swój biznes.

Zajmuje się audytem procesów HR, pomaga Klientom skutecznie wdrożyć procedury i narzędzia, umożliwiające podejmowanie skutecznych działań wyprzedzających ewentualne nieprawidłowości w funkcjonowaniu organizacji oraz realizację zgłoszonych nieprawidłowości.

Reprezentuje Klientów w postępowaniach sądowych, szczególnie przed sądami pracy w sporach wynikających ze stosunku pracy. Doradza w sprawach związanych z restrukturyzacją zatrudnienia.

Jest wykładowcą na UE w Poznaniu na studiach podyplomowych „Menedżer systemu zgłaszania nieprawidłowości i ochrony sygnalistów (whistleblowing)”.

Tel. 607131446

Email: m.rosler@filipiakbabcich.com



@filipiakbabcich



/filipiakbabcich