Teraz dwa dostępy do wersji cyfrowej Dziennika Gazety Prawnej tylko 9,80 zł za pierwszy miesiąc!
Zamów: sklep.infor.pl/edgp

Tarcza ludzkim językiem

dr Marcin Wojewódka
radca prawny, Wojewódka i Wspólnicy sp. k.

OPINIA

Tarcza 2.0, czyli instrukcja zwalniania pracowników

Pandemia koronawirusa zmusza wszystkich do ustanawiania nowych standardów i zachowań. Dotyczy to także szeroko rozumianego prawa pracy. Jeszcze dwa, trzy lata temu w przepisach rangi ustawowej na próżno było szukać wskazówek, jak rozwiązywać stosunki pracy i na jakich zasadach to robić. Ale to się właśnie zmieniło – tarcza antykryzysowa 2.0 zawiera przepisy będące pierwszą w Polsce instrukcją zwalniania pracowników. Ustawa o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz.U. z 2020 r. poz. 695) wskazuje bowiem kryteria doboru do zwolnień. Choć obowiązujące od 18 kwietnia przepisy dotyczą w większości urzędników, warto im się dobrze przyjrzeć. Na przyszłość.

Pierwszy raz w historii

Ustawodawca wyposażył Radę Ministrów w możliwość nakazania – w drodze rozporządzenia – konkretnemu podmiotowi objętemu przepisami nowej ustawy zmniejszenia zatrudnienia. Jeśli rząd skorzysta z przyznanych uprawnień, to z pewnością setki, jeśli nie tysiące byłych urzędników pojawią się na rynku pracy, i to prawdopodobnie jeszcze w 2020 r. Przesłanką zastosowania tego rozwiązania jest sytuacja, gdy skutki gospodarcze COVID-19 spowodowują stan zagrożenia dla finansów publicznych państwa, w szczególności wyższy od zakładanego w ustawie budżetowej wzrost deficytu budżetu państwa lub państwowego długu publicznego.

O spełnienie tej przesłanki nie będzie trudno. Wystarczy dokonać większej subwencji budżetowej dla Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS) zarządzanego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), a już pojawi się wyższy deficyt budżetu państwa. Emerytury trzeba przecież wypłacać, emerytów zwolnić się nie da, a urzędników owszem.

W rozporządzeniu wydanym w celu ograniczenia kosztów wynagrodzeń osobowych Rada Ministrów może nałożyć na dany podmiot obowiązek zmniejszenia zatrudnienia, określając wartość procentową, o jaką ma ono zostać zmniejszone, a także czas, w jakim ma to zostać skutecznie przeprowadzone. Łatwo sobie wyobrazić, że dany wojewoda, dyrektor czy prezes otrzymają do wykonania polecenie zmniejszenia stanu osobowego, np. o 25 proc., do końca 2020 r. Tak może wyglądać treść rozporządzenia.

Precyzyjne wyliczenia

Nowe przepisy stanowią dosyć precyzyjną instrukcję przeprowadzania zwolnień u danego pracodawcy. Przede wszystkim określono sposób realizacji obowiązku zmniejszania zatrudnienia. Ma on polegać na zmniejszeniu w danym podmiocie liczby etatów o liczbę stanowiącą iloczyn wskaźnika zmniejszenia zatrudnienia oraz średniej liczby etatów.

Wysokość wskaźnika zmniejszenia zatrudnienia będzie ustalana z uwzględnieniem aktualnej sytuacji finansów publicznych i społeczno-gospodarczej oraz potrzeb zapewnienia sprawnej realizacji zadań podmiotu. Średnią liczbę etatów ustala się, biorąc za podstawę liczbę etatów na pierwszy dzień danego roku budżetowego oraz liczbę etatów na dzień wejścia w życie rozporządzenia nakładającego obowiązek zmniejszenia zatrudnienia. Do stanu zatrudnionych nie wlicza się osób będących na urlopach bezpłatnych, wychowawczych i macierzyńskich, a tak ustalona średnia liczba etatów pomniejszana jest o etaty kadry kierowniczej oraz kilka stanowisk pracy wskazanych w ustawie. Osoby te nie podlegają redukcji zatrudnienia.

Trzy sposoby redukcji

Przewidziano trzy ścieżki realizacji obowiązku zmniejszenia zatrudnienia.

Pierwszy to rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy (także z pracownikiem posiadającym ustalone prawo do emerytury lub renty). Takie sformułowanie przepisu rangi ustawowej jednoznacznie przesądza, że ustawodawca nie tylko dopuszcza zmniejszanie zatrudnienia kosztem posiadających uprawnienia rentowe lub emerytalne. Wskazanie tej kategorii pracowników w treści przepisu można wręcz traktować jako swoistą wskazówkę dla pracodawcy co do jednego z dodatkowych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia.

Pracodawca, wobec którego została podjęta decyzja o zmniejszeniu zatrudnienia, jest zobowiązany zaraportować do prezesa Rady Ministrów o jej wykonaniu. Informacja taka powinna wskazywać stan zatrudnienia przed podjęciem działań i po nich, kryteria zastosowane do zwolnień oraz liczbę i wysokość wypłaconych odpraw

Drugi sposób – stosunkowo prostszy do zastosowania – to niezawieranie z pracownikami kolejnych umów po zakończeniu umowy o pracę na okres próbny lub na czas określony. Jest to o tyle łatwiejsze, że nie wymaga od pracodawcy żadnej dodatkowej aktywności, lecz jedynie dopilnowania braku zawarcia nowej umowy.

Wreszcie trzecim sposobem jest rozwiązanie znane już z innych przepisów ustawy antykryzysowej, czyli obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika z jednoczesnym proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia za pracę. Może to polegać na przykład na obniżeniu pięciu pracownikom wymiaru czasu pracy o 20 proc., co pozwoli nie zwalniać definitywnie jednego z nich.

Zwolnienia grupowe

Ustawodawca jednym krótkim przepisem włączył do zmniejszenia zatrudnienia w ramach realizacji obowiązku nałożonego przez Radę Ministrów na danego pracodawcę stosowanie przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, czyli tzw. ustawy o zwolnieniach grupowych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1969).

Oznacza to, że należy zapomnieć o wszystkich obowiązkach notyfikacyjnych i konsultacyjnych wynikających z przepisów tej ustawy, np. w stosunku do powiatowych urzędów pracy czy związków zawodowych. W ich miejsce znajdują zastosowanie przepisy ustawy antykryzysowej.

Procedura postępowania

W nowej ustawie, w stosunku do ustawy o zwolnieniach grupowych, w znaczący sposób uproszczono procedurę postępowania w celu zmniejszenia zatrudnienia.

W pierwszym kroku osoba właściwa w danym podmiocie do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy opracowuje kryteria wyboru pracowników, które mają zastosowanie do zmniejszenia zatrudnienia w ramach realizacji obowiązku, a następnie podaje je do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w danym podmiocie.

Następnie pracodawca zawiadamia na piśmie zakładowe organizacje związkowe działające w tym podmiocie o ustalonych kryteriach, określając jednocześnie proponowany sposób przeprowadzenia zmniejszenia zatrudnienia, w szczególności przekazuje informację o liczbie pracowników, z którymi zamierza rozwiązać stosunek pracy. Po otrzymaniu takiego zawiadomienia zakładowa organizacja związkowa może w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia przekazać swoją opinię dotyczącą proponowanego sposobu przeprowadzenia zwolnień. Jeśli w danej jednostce nie działają zakładowe organizacje związkowe, ich uprawnienia przysługują przedstawicielom pracowników wyłonionym w trybie przyjętym w tej jednostce.

Jak widać powyższa procedura jest znacznie krótsza i mniej skomplikowana niż ta przewidziana w ustawie o zwolnieniach grupowych. Samo złożenie pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy może nastąpić nie wcześniej niż po upływie 14 dni od dnia przekazania zawiadomienia do związków zawodowych.

Kryteria wyboru

Ustawodawca chyba po raz pierwszy w polskich przepisach rangi ustawowej opisał czarno na białym kryteria, jakimi powinien kierować się pracodawca, dokonując wyboru pracowników do zwolnienia. Wprowadzono dwa rodzaje kryteriów: podstawowe oraz dodatkowe. Kryteria podstawowe mają charakter oceny, a dodatkowe są zero-jedynkowe.

Wśród kryteriów podstawowych, które powinny mieć w założeniu charakter obiektywny, sprawiedliwy i niedyskryminujący, wskazano w szczególności kwalifikacje zawodowe, umiejętności i doświadczenie zawodowe, dotychczasowy przebieg pracy i stosunek do obowiązków pracowniczych, przydatność pracownika do pracy oraz jego dyspozycyjność w związku z potrzebą zapewnienia prawidłowego funkcjonowania pracodawcy.

Kryteria pomocnicze mają służyć ocenie zgodności postępowania pracodawcy z zasadami współżycia społecznego. Powinny uwzględniać sytuację osobistą i rodzinną pracownika, taką jak samotne wychowywanie dzieci, samotne utrzymywanie rodziny oraz niepełnosprawność. Pracodawca może też dodatkowo stosować inne kryteria wyboru.

Nowe rozwiązania

W celu uczynienia bardziej skutecznymi działań pracodawcy ustawodawca wprowadził kilka nowości. Po pierwsze, przy wypowiadaniu pracownikom stosunków pracy w ramach realizacji obowiązku zmniejszenia zatrudnienia nie stosuje się art. 38 k.p., czyli nie ma obowiązku przeprowadzania imiennej konsultacji zamiaru zwolnienia pracownika ze związkiem zawodowym. Przewidziano jednak stosowanie przepisów art. 39 do 41 k.p., tj. zakaz definitywnego wypowiadania umów o pracę w okresie ochrony przedemerytalnej oraz w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy (np. w czasie urlopu albo pobierania wynagrodzenia bądź zasiłku chorobowego), chyba że minęły już trzy miesiące takiej nieobecności. Ponadto w takich przypadkach bez względu na długość okresu trwania nieobecności pracodawca może dokonać wypowiedzenia warunków pracy i płacy takiemu pracownikowi.

Co więcej, przy wypowiadaniu pracownikom stosunków pracy w ramach realizacji obowiązku zmniejszenia zatrudnienia nie stosuje się przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy oraz ustalających szczególne przesłanki lub warunki nawiązywania lub rozwiązywania stosunku pracy, poza działaczami związkowymi, społecznymi inspektorami pracy oraz inspektorami ochrony danych osobowych. Przepis ten oznacza możliwość definitywnego rozstania się z posłem, senatorem, radnym, a także członkiem rady pracowników.

Odprawy pieniężne

Ustawodawca przewidział, że pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem w ramach realizacji obowiązku zmniejszenia zatrudnienia będzie przysługiwała odprawa pieniężna w wysokości od jedno- do trzymiesięcznego wynagrodzenia w zależności od stażu pracy u pracodawcy. W stosunku do przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, której obowiązywanie zostało wyłączone, odprawa z omawianych przepisów jest mniej korzystna dla pracowników z uwagi na możliwość nabycia uprawnienia do wyższej krotności wynagrodzenia po przepracowaniu dłuższych okresów, tj. odpowiednio trzy oraz dziewięć lat zamiast dwóch oraz ośmiu lat, jak ma to miejsce w przypadku przepisów powszechnie obowiązujących. Znajduje też zastosowanie ograniczenie wysokości odprawy na poziomie 15-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę – w 2020 r. jest to 33 500 zł.

©℗