

**Na antykryzysowych porozumieniach zyskają firmy.** Osoba zatrudniona w przedsiębiorstwie z problemami finansowymi musi przyjąć niekorzystne zasady wynagradzania obowiązujące nawet przez pół roku. **BS**

# Antykryzysowy bonus dla przedsiębiorców

Osoba zatrudniona w firmie dotkniętej kryzysem **musi przyjąć niekorzystne zasady wynagradzania** obowiązujące nawet przez pół roku

Tomasz Zalewski  
tomasz.zalewski@infor.pl

Dziś wchodzi w życie przepisy antykryzysowe, czyli ustawa z 6 listopada 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz.U. poz. 1291). Ustawodawca uznał, że ocalenie etatu kosztem okresowego, ale znacznego pogorszenia warunków wynagradzania, jest korzystne dla zatrudnionego. Kryzysowe warunki wykonywania obowiązków mogą być mu narzucone nawet wtedy, gdy ich nie akceptuje.

Zgodnie z ustawą pracodawca w razie spadku zamówień wskutek dekonstrukcji (potwierdzonej przez rząd) może zastosować w swojej firmie jedno z dwóch rozwiązań: okresowo wprowadzić przerwę albo ograniczyć wymiar czasu pracy załogi. Za ten czas pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie odpowiadające co najmniej minimalnej płacy. Częściowo dopłaci do niej Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

## Bez wypowiedzenia

Te nadzwyczajne rozwiązania chroniące miejsca pracy mogą być wprowadzone jedynie za zgodą załogi. W firmach, w których są związki zawodowe, wdrożenie przerwy lub zmniejszenie wymiaru godzin pracy firma musi uzgodnić z organizacjami reprezentowanymi w zakładzie. Tam gdzie nie ma związków, partnerem do rozmów będą przedstawiciele zatrudnionych wyłonieni w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Ustawodawca postanowił, iż zmiana zasad wynagradzania i świadczenia pracy wynegocjowana z przedstawicielami załogi jest wprowadzana bez wypowiedzeń zmieniających (nie stosuje się art. 42 par 1 i 3 k.p.) i ma zastosowanie z mocy prawa do wszystkich osób objętych porozumieniem.

Zatrudnieni, którzy nie zgadzają się na nowe warunki, nie mogą ich odrzucić. Gdyby w takich przypadkach obowiązywał art. 42 par. 1 i 3 k.p., w razie odmowy przyjęcia zaproponowanych zasad pracy lub płacy ich umowa rozwiązywałaby się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Nieprzyjęcie nowych warunków mogłoby też być uznane za wypowiedzenie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, co wiąże się z wypłatą odprawy zatrudnionemu.

W razie korzystania z przepisów antykryzysowych te rozwiązania nie będą stosowane, choć pogorszenie zarobków do minimalnego

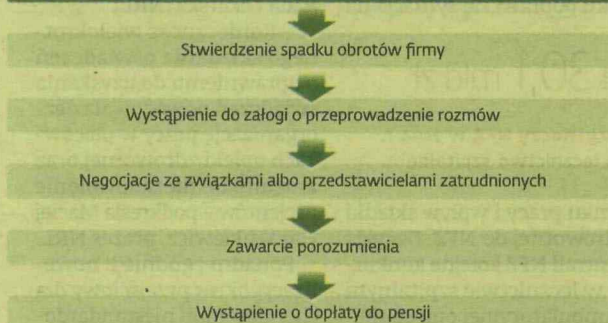
## Ustawowe sposoby na ochronę miejsc pracy

### ROZWIĄZANIA ANTYKRYZYSOWE DLA FIRM

#### ➔ Dopłaty do pensji z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych dla:

- ▣ pracowników na czas przestoju ekonomicznego
- ▣ załogi pracującej w skróconym wymiarze czasu pracy

### TRYB WPROWADZANIA ROZWIĄZAŃ ANTYKRYZYSOWYCH W FIRMIE



**1600** zł

taki zarobek ma zagwarantowany pracownik objęty programem antykryzysowym w 2013 r.

**1680** zł

taki zarobek ma zagwarantowany pracownik objęty programem antykryzysowym w 2014 r. czas pobierania dopłat do pensji z FGŚP może maksymalnie trwać 6 miesięcy

**15** PROC.

spadek obrotów musi wykazać firma, która chce skorzystać z rozwiązań antykryzysowych

wynagrodzenia nie musi być akceptowane przez wszystkich. W takich przypadkach niezadowoleni mogą jedynie odejść z firmy, składając wypowiedzenia (w czasie których będą już mieli obniżone pensje) albo za porozumieniem stron.

## Sąd potwierdza

– W tym zakresie warto odwołać się do wyroku Sądu Najwyższego z 6 września 2012 r. (sygn. akt II PK 29/12), zgodnie z którym zmiana warunków zatrudnienia wynikających z porozumień zbiorowych na niekorzyść pracownika nie wymaga dokonywania wypowiedzeń zmieniających – podkreśla **Sławomir Paruch**, radca prawny, partner w **Kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**.

W uzasadnieniu swojego stanowiska SN odwołał się do charakteru porozumień zbiorowych, które z założenia mają być narzędziem szybkiego reagowania na zmieniające się warunki społeczno-ekonomiczne. Z tego względu nieuzasadnione jest, w ocenie SN, nakładanie na pracodawców obowiązku dokonywania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających w przypadku każdej zmiany takiego porozumienia. Usztywniałoby to zbyt procedurę dokonywania tego rodzaju modyfikacji i wypaczałoby istotę zawartego konsensusu.

W ocenie **Sławomira Parucha** z powodu tych samych przyczyn wyłączono obowiązek dokonywania wypowiedzeń zmieniających w razie wprowadzania przerwy lub obniżenia wymiaru czasu pracy. Celem tych antykryzysowych regulacji, podobnie jak porozumień zbiorowych, jest umożliwienie pracodawcom elastycznego reagowania na spadki koniunktury i szybkiego podjęcia działań na rzecz ochrony miejsc pracy.

– Nakładanie na nich dodatkowych obowiązków formalnych, w szczególności dokonywania wypowiedzeń zmieniających poszczególnym osobom, utrudniałoby zastosowanie omawianych regulacji i wypaczałoby ich cel – uważa **Sławomir Paruch**.

## Czuja reprezentacja

Nowych rozwiązań nie obowiązują związki zawodowe. Uważają, że wymóg prowadzenia konsultacji z załogą spowoduje, że będą one stosowane racjonalnie i nie pogorszą dramatycznie sytuacji zatrudnionych.

– Myślę, że związki będą pilnowały, by kryzysowe warunki obejmowały tylko ściśle określone grupy pracowników, a cięcia pensji były racjonalne. O to jestem spokojny. Z kolei dla niezwiązanych reprezentacji pracowniczych negocjujących z firmami treść porozumień

będzie to test na ich niezależność – tłumaczy **Paweł Śmigiecki**, ekspert OPZZ.

Dodaje, że związkowcy będą monitorować stosowanie rozwiązań antykryzysowych.

– Już dziś przepisy pozwalają zawiesić na podstawie porozumień postanowienia układów, regulaminów, a nawet niektórych zapisów umów o pracę. Nie słyszałem, by były nadużywane, a przecież ich stosowanie też nie wymaga stosowania wypowiedzeń zmieniających – przypomina **Paweł Śmigiecki**, ekspert OPZZ.

## Wątpliwa odprawa

Może się jednak zdarzyć, że pracownik objęty porozumieniem uzna nowe warunki za nie do przyjęcia (bo np. nie będzie miał możliwości spłaty zaciągniętego kredytu, utrzymania siebie i rodziny) i w związku z tym postanowi odejść z firmy, by znaleźć etat gdzieś indziej. W takim przypadku powstaje wątpliwość, czy w narazie rozwiązania umowy przez pracownika, który nie będzie chciał świadczyć obowiązków na gorszych zasadach, do zakończenia zatrudnienia dojdzie z przyczyn leżących po jego stronie, czy też po stronie firmy. Od tego zależy prawo do odprawy dla odchodzącej osoby.

– W mojej ocenie należy przyjmować, że będzie to przyczyna dotycząca pracownika, a przynajmniej o charakterze mieszanym – w części dotycząca firmy, a w części zatrudnionego. Wyłącza to obowiązek zapłaty odprawy – uważa **Sławomir Paruch**.

Podkreśla, że w przypadku zwolnień indywidualnych jest ona bowiem należna tylko wtedy, gdy zakończenie zatrudnienia nastąpiło wyłącznie z przyczyn dotyczących firmy.

Potwierdza to Marcin Wojewódka, radca prawny z kancelarii Wojewódka i Wspólnicy. W jego ocenie pracownik w sądzie musiałby udowodnić, że w wyniku wdrożenia porozumienia antykryzysowego doszło do drastycznego pogorszenia warunków zatrudnienia i że było to jedynym powodem odejścia z firmy.

– Pracodawca działa w takich przypadkach zgodnie z prawem. Zmienia warunki zatrudnienia w ustawowym trybie. Trudno będzie mu zarzucić działanie szkodzące czy drastycznie pogarszające sytuację pracownika – twierdzi Marcin Wojewódka.

Jego zdaniem zatrudniający łatwo będzie mógł się obronić przed koniecznością wypłaty odprawy.

Etap legislacyjny  
Ustawa wchodzi w życie