

W małych firmach ekstra pieniądze za szybsze rozstanie. Pozwoli na to nowy kodeks pracy

Lada dzień komisja kodyfikacyjna prawa pracy przedstawi długo wyczekiwany projekt nowego kodeksu pracy. Już wiemy, że prawdziwa rewolucja nastąpi w przepisach dotyczących wypowiedzania umów o pracę. Prawdopodobnie czeka nas koniec zwolnień w kilka minut. A dla małych firm – możliwość wykupu od niewygodnych relacji z pracownikami

Pracodawcy kilku kategorii

Obecnie pracodawca, który chce rozstać się z pracownikiem, musi tylko wręczyć mu wypowiedzenie umowy o pracę lub oświadczenie o jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia. To oznacza, że pracownik o zwolnieniu dowiaduje się tuż przed otrzymaniem dokumentu. Cała procedura trwa kilka minut, chyba że ma umowę bezterminową, a w zakładzie funkcjonuje związek zawodowy. Wówczas potrzebna jest konsultacja z organizacją zakładową. W takiej sytuacji postępowanie się wydłuża, gdyż trzeba doliczyć czas na zawiadomienie organizacji o planowanym zwolnieniu oraz na udzielenie przez nią odpowiedzi, czy zgadza się na reprezentowanie pracownika.

W projekcie nowego kodeksu pracy, przygotowywanym przez komisję kodyfikacyjną prawa pracy, zaproponowano rozszerzenie tej procedury. W efekcie jeszcze przed wręczeniem wypowiedzenia firma będzie musiała zawiadomić pracownika o zamiarze rozwiązania umowy oraz wysłuchać go w obecności świadka. Co istotne, od tej reguły mają być wyjątki.

„Przekupienie” pracownika w majestacie prawa – dla mniejszych

Z obowiązku stosowania nowej procedury będą mogli się uwolnić przedsiębiorcy zatrudniający do 10 pracowników. Skorzystają z takiej możliwości, o ile zdecydują się przyznać zwalnianym rekompensatę (quasi-odprawę). Jej wysokość miałaby zależeć od stażu pracy zatrudnionego i wynieść od jednego do trzech miesięcznych wynagrodzeń.

– Taka regulacja każe traktować pracodawcę jako oszusta. Ten może bowiem wykupić się od wadliwości swojego postępowania. Mówiąc wprost: od naruszania prawa. To stawia firmę w złym świetle. Zastanawiam się, po co wprowadzać takie regulacje, skoro już teraz można rozwiązywać umowy za porozumieniem stron i proponować rekompensatę – stwierdza prof. Monika Gładoch, ekspert Pracodawców RP.

Z kolei eksperci Związku Przedsiębiorców i Pracodawców uważają, że łatwiejszy sposób zwalniania pracowników w małych przedsiębiorstwach oznacza, że zatrudnieni będą objęci mniejszą ochroną praw pracowniczych, co paradoksalnie może wręcz spowodować, że w opinii Polaków zatrudnienie w takich firmach będzie traktowane jako praca drugiej kategorii. – Niewykluczone, że przez to wykwalifikowani pracownicy nie będą decydować się na pracę w MSP, co negatywnie wpłynie na rozwój tego bardzo ważnego dla gospodarki sektora firm – dodają. Ale to niejedyny zarzut pod kątem tego rozwiązania. Zdaniem ekspertów większe obawy budzi fakt, że kodeks pracy różnicuje przedsiębiorców. Mniejszym daje uprawnienia, których nie mają duże przedsiębiorstwa. – Tymczasem jeśli już różnicować przepisy kodeksu pracy, to bardziej ze względu

na status pracownika, a nie wielkość pracodawcy – stwierdza Łukasz Chruściel, partner kierujący biurem kancelarii Raczkowski Paruch w Katowicach. Dodaje jednak, że sama idea wykupu jest ciekawa. – W mojej ocenie najlepszym rozwiązaniem byłoby połączenie rozwiązań funkcjonujących w Europie, gdzie przy zwalnianiu nakazuje się podawać powód i stosować okres wypowiedzenia, oraz tych obowiązujących w Stanach Zjednoczonych, gdzie wypowiedzenie może nastąpić bez powodu i natychmiast. Pracownika można by zwolnić bez wskazywania przyczyny, ale z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Oczywiście przyczyna zwolnienia nie mogłaby naruszać prawa, np. zwolnienie nie mogłoby nastąpić ze względu na przesłankę dyskryminacyjną – proponuje mecenas Chruściel. Jego zdaniem nowy przepis w pewnym stopniu łączy obydwa te systemy. Pozwala bowiem nie podawać przyczyny rozstania z pracownikiem, ale w zamian za zaproponowanie rekompensaty. – Z drugiej strony budzi mieszane uczucia, bo sugeruje, że można łamać prawo w jego majestacie za odpowiednią zapłatą. Gdy istnieją przyczyny zwolnienia, pracodawca zapewne nie zdecyduje się na odpłatę – zauważa.

Eksperti zaznaczają również, że nie jest powiedziane, iż małe firmy chętnie będą korzystały z możliwości wykupu. Częstokroć drobny przedsiębiorca będzie wolał przejść całą procedurę, niż wyłożyć pieniądze, których w małych firmach nie ma za dużo.

Skomplikowana procedura – dla większych

Pozostałe firmy będą musiały zawiadamiać podwładnych o zamiarze wypowiedzenia im umowy o pracę. Powiadomiony będzie musiał być każdy pracownik, bez względu na to, czy jest zatrudniony w oparciu o umowę o pracę na czas określony czy nieokreślony. Pracodawca będzie też musiał zaproponować takiej osobie spotkanie w celu wyjaśnienia przyczyn rozwiązania stosunku pracy. W pierwszej wersji projektu nowego kodeksu pracy pracownik miał trzy dni na zastanowienie, czy chce wziąć udział w takiej rozmowie. Najnowsze ustalenia mówią o wydłużeniu tego okresu do pięciu dni. W tym czasie może również wskazać osobę, która będzie mu towarzyszyć przy rozmowie z przedstawicielem pracodawcy. Zatrudniony może też w tym czasie wskazać reprezentujący go związek zawodowy. W takiej sytuacji konieczna będzie konsultacja zwolnienia z organizacją zakładową (nawet jeśli przy wysłuchaniu brał udział członek związku, bo pracownik wybrał go na świadka). W spotkaniu obie strony powinny wziąć udział osobiście, chyba że „jest to niemożliwe” – wówczas pracodawca będzie mógł wysłuchać pracownika przez telefon lub za pomocą innych środków porozumiewania się, np. przez Skype. Jak dowiedział się DGP, od momentu spotkania pracodawca ma mieć co do zasady siedem dni na decyzję, czy ostatecznie rozstaje się z pracownikiem, czy też nie.

Co ważne, podwładny może odmówić spotkania z pracodawcą. W takiej sytuacji wypowiedzenie umowy następuje dnia następnego po upływie czasu przyznanego pracownikowi na podjęcie decyzji o spotkaniu.

Eksperti nie mają wątpliwości – nowa procedura oznacza większą biurokrację dla pracodawców. Szczególnie dla tych, u których nie funkcjonuje związek zawodowy (czyli dla większości). W tych bowiem firmach zwolnienie pracownika zajmowało do tej pory kilka minut. Teraz potrwa nawet ponad dwa tygodnie. – W związku z obowiązkiem zawiadomienia o zamiarze zwolnienia cała procedura wydłuży się o co najmniej 10 dni w przypadku zwykłego wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym, czyli zwolnienia dyscyplinarnego, wydłużenie nastąpi o minimum trzy dni, a gdy u pracodawcy działają związki zawodowe, o sześć dni – wlicza prof. Monika Gładoch.

Podobne głosy słychać wśród przedsiębiorców. – Na pewno sama procedura wydłuży się i skomplikuje. Obecnie pracodawca, wręczając wypowiedzenie umowy o pracę, jest zobowiązany do zachowania określonego ustawą okresu wypowiedzenia. Jeśli zmiany, o których mówimy, wejdą w życie w niezmiennym kształcie, przedsiębiorca będzie musiał najpierw zgłosić zamiar wypowiedzenia umowy, następnie dojdzie do spotkania z pracownikiem i wybraną przez niego osobą, czyli do swego rodzaju negocjacji, a dopiero kolejnym krokiem będzie wręczenie wypowiedzenia umowy o pracę. Problem skomplikowania całego procesu będzie dotyczył wszystkich pracodawców, również tych z sektora MŚP, chyba że te wykupią możliwość odejścia od tej procedury, wypłacając rekompensatę zwalnianemu – podkreśla Robert Maliszewski, ekspert Koalicji Bezpieczni w Pracy, dyrektor działu prawnego w spółce SEKA.

Szara strefa vs większa ochrona – wyzwanie dla firm

Pracodawcy uważają, że nowe przepisy wywołają spore zamieszanie dla prowadzących działalność gospodarczą. Niepewność tego, jak będzie wyglądał stan prawny w tak ważnym obszarze jak stosunek prawny z pracownikiem oraz obawa przez bardziej restrykcyjnymi przepisami w tej materii, może wpłynąć negatywnie na wzrost zatrudnienia w danych przedsiębiorstwach. – Istnieje również poważne ryzyko zwiększenia się szarej strefy. Proponowane rozwiązania są w kontrze do tendencji dostosowywania rynku pracy do zmieniającej się rzeczywistości. Nakładają na stosunek pracy jeszcze większy gorset regulacyjny, który może okazać się szkodliwy zarówno dla pracownika, jak i dla pracodawcy – podkreśla Kamil Rybikowski, ekspert ZPP.

Choć są jednak i tacy, którzy doszukują się plusów. Według niektórych firm proponowane zmiany znacząco zwiększają ochronę pracowników przed nieuczciwymi praktykami ze strony pracodawców. Przy czym dodają, że diabeł jak zwykle tkwi w szczegółach.

Niemniej podkreślają, że dzięki proponowanym zmianom pracownik będzie miał szansę przemyśleć, jaka forma rozwiązania umowy z pracodawcą jest dla niego najbardziej korzystna. – Dotychczas w praktyce pracodawca często przygotowywał dwie formy wypowiedzenia (za porozumieniem stron lub jednostronne). Pracownik podczas spotkania musiał podjąć decyzję, którą z nich wybiera. Presja czasu i brak możliwości spokojnego przemyślenia sytuacji nie dawały pracownikom odpowiedniego komfortu. Warto zauważyć, że takie rozwiązanie jest już stosowane w innych krajach Europy, np. we Francji, gdzie pracownik ma tydzień na przygotowanie się do takiej rozmowy – wyjaśnia Sebastian Hejnowski, CEO MSL CEE.

Czas na refleksję – dla wszystkich

Wielu ekspertów i pracodawców pyta jednak, czemu mają służyć spotkania z pracodawcą przed wręczeniem wypowiedzenia. – Pracownicy widują się z przełożonymi w pracy, często ze sobą rozmawiają. Jeśli więc dochodzi do zwolnienia, to jest to decyzja podjęta na jakiejś podstawie. Nie bardzo wiadomo więc, co obie strony miałyby ze sobą konsultować – mówią.

Zdaniem zwolnieników proponowanych przepisów to sposób na wyjaśnienie wszelkich wątpliwości. A tym samym szansa na to, by zapobiec wytaczaniu przed sądami spraw z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Nowe przepisy mają bowiem za zadanie wymusić dialog między dwoma stronami. – Podczas rozmowy pracodawca może dokładnie wyjaśnić, z jakich powodów chce się rozstać z pracownikiem, czyli uzasadnić powody wręczanego mu zwolnienia. Z kolei pracownik może wytłumaczyć swoje zachowanie, powiedzieć, na ile było ono jego winą, a na ile wpłynęły na niego osoby trzecie – komentuje prof. dr hab. Jacek Męcina, doradca zarządu Konfederacji Lewiatan, prawnik i polityk społeczny.

Dodaje, że są jeszcze inne zalety takiej procedury. Na pracownika może ona bowiem działać dyscyplinująco. Dla pracodawcy może być natomiast szansą poznania faktycznych okoliczności sprawy, z powodu której zdecydował się wręczyć zwolnienie pracownikowi i jeszcze raz przemyśleć swoją decyzję. To szczególnie ważne w sytuacji, gdy na rynku coraz trudniej o fachowców.

Mediacja – dla menedżerów

– Jest jeszcze jedno rozwiązanie, które pomoże ograniczyć liczbę spraw w sądach pracy. Nowe przepisy wprowadzają obowiązek mediacji. Ale tylko między pracodawcą a osobami zajmującymi kierownicze stanowiska w firmie – zdradza prof. Jacek Męcina. To szczególnie korzystne z punktu widzenia tych ostatnich. Wiele jest takich przypadków, w których menedżerowie nie mogli znaleźć pracy po tym, jak uwikłali się w spór sądowy ze swoim byłym pracodawcą. Na rynku byli postrzegani jako pieniactze – dodaje.

Zwraca jednak uwagę, że w ślad za takim wzmocnieniem stosunku pracy powinna iść większa elastyczność w zakresie jego rozwiązywania. – Uważam, że skróceniu powinien ulec maksymalny czas wypowiedzenia, tj. zamiast obecnych trzech miesięcy można by wprowadzić dwa. To w pełni wystarczy na dopełnienie wszelkich formalności – prof. Męcina. Niestety, nowy kodeks utrzymuje dotychczasowe okresy wypowiedzenia.

Dla każdego – nowe zasady, ale pod warunkiem

Kolejną kwestią, która budzi wątpliwości, jest nadużywanie przez pracowników zwolnień lekarskich. Obecnie pracodawca nie może wręczyć wypowiedzenia pracownikowi w trakcie nieobecności z powodu choroby. – Nie jest tajemnicą, że nawet w świetle obecnych przepisów pracownik podejrzewający, że pracodawca będzie chciał się z nim rychło rozstać, wykorzystuje przepisy tak, by uniknąć otrzymania wypowiedzenia. Proceder ten, po wprowadzeniu zmian, może się istotnie nasilić. Wprawdzie z informacji, które mamy, wynika, że zwolnienie lekarskie złożone po poinformowaniu o rozpoczęciu procedury wypowiedzenia nie będzie chroniło pracownika, niemniej na ten moment, a więc przed poznaniem ostatecznego kształtu zmian, nie wiemy, jak ustawodawca rozwiąże ten istotny z punktu widzenia pracodawcy, ale także i finansów publicznych, problem – stwierdza Robert Maliszewski.

Dlatego zdaniem Łukasza Chruściela wprowadzanie nowych zasad przy wypowiedzaniu umowy o pracę będzie miało sens, jeśli jednocześnie zostanie uchylony lub zmodyfikowany art. 41 obecnego kodeksu pracy. A zatem od momentu zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia umowy pracownika nie będzie już obowiązywać ochrona przed zwolnieniem w czasie choroby. Oczywiście można rozważyć i inne rozwiązania, np. że podczas zwolnienia lekarskiego możliwe jest złożenie wypowiedzenia, ale jego bieg jest zawieszony na czas zwolnienia i biegnie dalej po powrocie pracownika do pracy.

Gorsza atmosfera w pracy – dla zwalnianych

Pracodawcy mają również nadzieję, że wydłużona procedura zwolnień nie będzie dotyczyła rozwiązywania umów o pracę z przyczyn dyscyplinarnych. Ubocznym efektem zmian mogłoby być wprowadzenie przez pracodawców bardziej policyjnych metod współpracy z pracownikami. – Skoro trudno będzie rozwiązać umowę z pracownikiem w normalnym trybie,

pracodawca będzie zmuszony szukać pretekstu do zwolnienia dyscyplinarnego, zwiększając kontrolę nad pracownikiem (zwracanie uwagi na punktualność, obserwowanie wykonywanych czynności etc.). Może to pogorszyć atmosferę pracy i w dłuższej perspektywie negatywnie wpłynie na wydajność pracy – twierdzi Kamil Rybikowski. ©©

Mniej cwaniactwa, a więcej dialogu

PROFESOR ARKADIUSZ SOBczyk: Pracodawcy niejednokrotnie decyzje w sprawie rozwiązania stosunku pracy podejmują pod wpływem emocji. Nowe przepisy mają skłaniać ich do refleksji

Projektowany kodeks pracy przewiduje zmiany w zasadach wypowiedzania umów o pracę. Czy miałyby one dotyczyć wszystkich firm?

Dla pracodawców zatrudniających do 10 pracowników nie proponuje się żadnych zmian. Nadal będą stosowali tę samą procedurę, co oznacza, że jeśli nie działają u nich związki zawodowe, to w zasadzie nie ma żadnych procedur. Nie proponuje się także żadnych zmian w stosunku do większych pracodawców, jeśli wypowiedzenie umowy następuje z przyczyn dotyczących pracownika. Nowe zasady obejmą zatem większe firmy, do tego te planujące zwolnienie z przyczyn dotyczących pracownika. Co więcej, będą stosowane tylko w stosunku do osób zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę na czas określony lub nieokreślony.

Przeciwnicy proponowanych zmian negują jednak sens spotkania pracodawcy z osobą, która ma być zwolniona. Mówią wprost: jeśli dochodzi do zwolnienia, to decyzja jest podjęta na jakiejś podstawie...

Doświadczenia pokazują jednak, że pracodawcy niejednokrotnie decyzje w sprawie rozwiązania stosunku pracy podejmują pod wpływem emocji. Do tego opierają się wyłącznie na informacjach dostarczonych im przez przełożonych pracowników, którym planują wręczyć zwolnienie. Celem proponowanych zmian jest stymulowanie dialogu między stronami, co daje szansę na lepsze wyjaśnienie sprawy lub rozstanie się w zgodzie. Albo i nie, jeśli podczas rozmowy okaże się, że pracownik nie zawinął i rozwiązywanie z nim umowy o pracę jest bezzasadne. Teoretycznie kwestie dialogu można zostawić do decyzji stron. Jednak zwolnienie człowieka z pracy jest na tyle dużym wydarzeniem, że impuls do dialogu wysłany przez prawo wydaje się uzasadniony.

Ale nie tylko to jest przyczyną nowelizowanych w tym zakresie przepisów. Zgodnie z propozycjami od momentu zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia umowy pracownika nie będzie już obowiązywać ochrona przed zwolnieniem w czasie urlopu lub zwolnienia lekarskiego. Zostaje ona wyłączona na okres 30 dni. Co więcej, jeśli wypowiedzenie zostanie wysłane pracownikowi pocztą, np. w 25. dniu od zawiadomienia przez pracodawcę o chęci rozwiązania umowy o pracę, a dojdzie do niego w 40., czy nawet 45. dniu, to przyjmuje się, że czas 30 dni na wyłączenie ochrony został dochowany. Zatem zmiany mają służyć skróceniu szerzącego się na polskim rynku procederu, na którym tracą niekiedy pracodawcy. Mają sprawić, by strony się porozumiały, a nie by pracownik obawiał się wypowiedzenia i uciekał przed nim na chorobowe. Mniej cwaniactwa, a więcej dialogu służącego obu stronom.

Czy widzi pan jakieś minusy proponowanych zmian?

Wśród minusów można wskazać wydłużenie procedury rozwiązywania umów o pracę, ale tylko dla tych pracodawców, u których nie działają związki zawodowe. Myślę, że opóźni się ona o ok. 2,5 tygodnia. Dla pracodawców, u których działają związki, czas trwania procedur będzie porównywalny. Z drugiej jednak strony to czas, który chcemy zagwarantować obu stronom na refleksję. Pracownik to nie śmieć, którego można bezrefleksyjnie wyrzucić do kosza. Rozwiązanie z nim umowy powinno być przemyślane.

Trzeba też pamiętać, że nowe zasady wydłużą procedurę tylko w sytuacji, gdy pracownik odpowie na propozycję pracodawcy i zdecyduje się z nim spotkać, by porozmawiać o wypowiedzeniu. Proponujemy, aby miał na to trzy dni od czasu zawiadomienia go o możliwym wypowiedzeniu. Jeśli natomiast pracownik nie wyrazi chęci, pracodawca może

rozwiązać umowę o pracę już czwartego dnia. Poza tym duże firmy już teraz stosują podobne zasady przy rozwiązywaniu stosunku pracy, czyli kontaktują się z pracownikiem przed podjęciem ostatecznej decyzji. Zastanawiam się tylko, czy próg 10 osób zatrudnionych, od którego będą miały zastosowanie nowe regulacje, nie jest za niski.

Poza tym dobrze byłoby, gdyby został określony czas, w którym od spotkania z pracownikiem pracodawca zakomunikuje mu, czy go zwalnia, czy nie. Prace w tym zakresie są prowadzone.

Małe firmy będą mogły się jednak wykupić od stosowania nowych zasad przy wypowiedaniu umów o pracę...

Będą mogły wybrać, czy chcą zwolnić pracownika, podając mu przyczynę, czy też nie, ale w zamian za to będą musiały wypłacić rekompensatę. Pojawiają się argumenty, że to rozwiązanie nie jest trafione, bo małe firmy nie mają na to pieniędzy.

Uważam jednak, że wielu pracodawców będzie chciało jednak zapłacić za święty spokój. Relacje między pracownikiem i pracodawcą w małym przedsiębiorstwie są zupełnie inne. Często ktoś nie chce z kimś pracować, bo zwyczajnie się nie dogaduje. Pracodawca zarazem nie chce podawać tego jako przyczyny zwolnienia. W takiej sytuacji odprawa załatwia problem.

Poza tym to z reguły mniejszy koszt niż obsługi prawnej w przypadku sporu przed sądem. ©©



prof. Arkadiusz Sobczyk radca prawny, partner zarządzający w Kancelarii Sobczyk & Współpracownicy, przewodniczący zespołu ds. opracowania projektu ustawy – Kodeks pracy Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy

W planowanych rozwiązaniach widzę głównie minusy

PROFESOR MONIKA GŁADUCH: Niejasne i nieprecyzyjne regulacje mogą tylko skomplikować życie firmom, gdyż nowa procedura wydłuży proces zwolnienia pracownika

Jak pani ocenia planowane zmiany dotyczące wypowiedzania umów o pracę?

W tej chwili widzę przede wszystkim minusy dla firm. Pierwotnie obowiązkiem zawiadamiania pracownika o takim fakcie miały zostać objęte wyłącznie duże korporacje. I to było zrozumiałe. W takich firmach często nie znają się nie tylko pracownicy niższego szczebla z tymi z wyższego, ale też osoby zatrudnione w ramach jednego działu. To sprawia, że zwalnianie pracowników odbywa się w oparciu o relacje przełożonych, które nie zawsze muszą być obiektywne. Możliwość skonfrontowania z pracownikiem przyczyn wypowiedzenia jest w takiej sytuacji jak najbardziej uzasadniona. Daje pracodawcy gwarancję, że podjął słuszną decyzję.

Jednak zgodnie z obecnymi propozycjami do kodeksu pracy procedura rozmów z pracownikiem ma obowiązywać też w mniejszych podmiotach, zatrudniających powyżej 10 osób. W takich firmach wszyscy się jednak dobrze znają. Jej stosowanie nie ma zatem żadnego sensu. Szczególnie, że w ten sposób wydłużamy proces zwolnienia. Co może być kłopotliwe dla pracodawców, którzy jak najszybciej chcą się rozstać z danym pracownikiem.

Myśli pani o dyscyplinarnym zwolnieniu pracownika?

Tak. Z projektowanych przepisów wynika, że pracodawca nie będzie musiał informować pracownika o chęci zwolnienia tylko wówczas, gdy okoliczności będące podstawą do rozwiązania umowy o pracę nie będą budzić żadnych wątpliwości. Sformułowanie jest mało precyzyjne. W związku z tym pracodawcy, by nie narazić się na spór w sądzie, będą za każdym razem zwalniali zgodnie z nowymi wytycznymi.

Czy to jedyne niedociągnięcia nowych przepisów?

Zdecydowanie nie. W nowelizowanym kodeksie pracy wciąż nie zostało wyjaśnione, co się stanie, gdy podczas konfrontacji pracownika z pracodawcą wyjdzie na jaw, iż np. dwie z czterech przyczyn zwolnienia są nieprawdziwe. Czy w tej sytuacji pracodawca powinien jeszcze raz zawiadomić pracownika o chęci zwolnienia, podając nowe okoliczności swojej decyzji? A tym samym przechodzić całą procedurę od nowa? Bo trzeba pamiętać o tym, iż pracodawca, informując pracownika o chęci wręczenia mu wypowiedzenia lub rozwiązania dyscyplinarnego, powinien od razu podać przyczynę zwolnienia.

A jak ocenia pani zmiany dotyczące zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników?

Zastanawiam się, czy właściwe jest obciążanie małych pracodawców dodatkowymi kosztami. Zgodnie z nowelizowanym kodeksem pracy odprawa z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn niedotyczących pracownika ma przysługiwać wszystkim, a nie tak jak obecnie jedynie tym pracującym w firmach zatrudniających co najmniej 20 osób. Poza tym pracodawcy zatrudniający powyżej 10 pracowników będą mogli uzasadniać wypowiedzenie koniecznością likwidacji stanowiska, ale pod warunkiem zaoferowania podwładnemu innej pracy, do której posiada on kwalifikacje lub „może je z łatwością nabyć”. Znowu mamy do czynienia z niejasnymi przepisami. ©©



Prof. UKSW dr hab. Monika Gładoch ekspert Pracodawców RP, wiceprzewodnicząca Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy

Co proponuje komisja kodyfikacyjna

ZASADY ZATRUDNIANIA

Podstawy wykonywania pracy zarobkowej

- Zatrudnienie pracownicze
- Samozatrudnienie (co do zasady działalność gospodarcza, z wyjątkami dotyczącymi niektórych specjalistów)

Formy zatrudnienia pracowniczego

- Etatowe
- Nieetatowe – do 16 godzin tygodniowo (praca okazjonalna, mało intensywna itp.)

Nowe rodzaje umów

Zamiast umów cywilnoprawnych pracę będzie można wykonywać na podstawie:

- umowy o pracę sezonową,
- umowy o pracę dorywczą,
- umowy o pracę nieetatową.

Nowe kategorie zatrudnionych

- Pracownicy mobilni
- Pracownicy twórczy
- Pracownicy badawczy

Inne rozwiązania

- Domniemanie zatrudnienia pracowniczego
- Przerwa w zatrudnieniu okresowym przywracałaby prawo do zawarcia kolejnej umowy na czas określony
- Rozdzielenie telepracy i pracy domowej (ta druga ma dotyczyć przypadków, gdy pracownik wykonuje obowiązki w formie telepracy wyłącznie we własnym domu)
- Uregulowanie job sharingu i pracy zespołowej

Uwaga!

Zakaz pracy na umowach cywilnoprawnych oznacza, że dorabianie do etatu nie będzie już możliwe na umowie-zleceniu lub umowie o dzieło. Mają być one stosowane wyłącznie w ramach działalności gospodarczej.

Uwaga!

Na tych umowach nie będzie obowiązywała szczególna ochrona przed zwolnieniem, a okresy ich wypowiedzenia będą kilkudniowe. Osoby je posiadające będą mogły pracować do 60 godzin tygodniowo, o ile zgodzą się na klauzulę opt-out.

Uwaga!

Zatrudnieni w pracy sezonowej będą mogli pracować do 90 dni w roku przez 12 godzin na dobę, przeciętnie 48 godzin w sześciodniowym tygodniu pracy (a więc bez wolnych sobót) i w miesięcznym okresie rozliczeniowym. Pracownicy nieetatowi będą mogli pracować do 12 godzin na dobę.

Uwaga!

Czas pracy tych trzech kategorii pracowników, a także pracowników autonomicznych (tj. zatrudnionych w zadaniowym czasie pracy), będzie mógł wynosić przeciętnie 48 godzin na tydzień.

6 miesięcy

tyłe będzie mogła trwać umowa o pracę na okres próby (obecnie 3 miesiące)

18 miesięcy

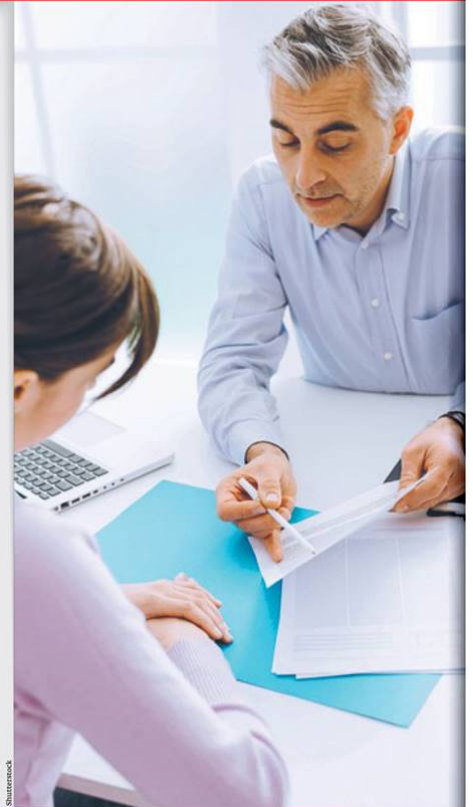
tyłe będzie mogła trwać umowa o pracę na czas określony (obecnie 33 miesiące)

12 miesięcy

takiego okresu przed złożeniem pozwu może dotyczyć ustalenie istnienia stosunku pracy; będzie to należeć do kompetencji sądu, a nie inspekcji pracy

25% wynagrodzenia

o taki dodatek do pensji za nadgodziny wypracowane na kontrakcie będzie mogła się ubiegać osoba wnosząca o ustalenie stosunku pracy



ZWOLNIENIA

Nowa procedura krok po kroku

Etap 1. Zawiadomienie pracownika o zamiarze wypowiedzenia / rozwiązania umowy o pracę i propozycja spotkania w celu wyjaśnienia przyczyn rozwiązania stosunku pracy.

Etap 2. Spotkanie z pracodawcą lub przedstawicielem pracodawcy.

Etap 3. Złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy / o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia.

3 lub 5 dni – tyle czasu będzie miał pracownik na zastanowienie, czy chce wziąć udział w takiej rozmowie

Uwaga!

Pracownik może wskazać osobę, która będzie mu towarzyszyć przy rozmowie.

7 dni – tyle czasu od chwili spotkania będzie miał pracodawca na decyzję, czy ostatecznie zwalnia pracownika, czy też nie.

Firmy na preferencyjnych warunkach

10

pracodawcy zatrudniający tyłu lub mniej pracowników będą mogli uwolnić się od nowej procedury, jeśli zdecydują się przyznać zwalnianym rekompensatę pieniężną

1-3

miesięczne wynagrodzenia tyle ma wynosić rekompensata dla zwalnianego pracownika, zależna od jego stażu pracy

Inne ważne rozwiązania

- Konieczność **podania przyczyn** rozstania z pracownikiem zatrudnionym zarówno na czas nieokreślony, jak i określony
- **Brak ochrony przed zwolnieniem** w okresie 30 dni od zawiadomienia o zamiarze rozwiązania umowy
- W przypadku likwidacji stanowiska pracy obowiązek **zaoferowania pracownikowi innej pracy**, do której posiada kwalifikacje lub z łatwością może je nabyć



WYNAGRODZENIA

Nowe pojęcia – premia i bonus

PREMIA

pojęcie to zostanie zdefiniowane w nowym kodeksie pracy jako świadczenie wynagrodzeniowe, którego kryteria przyznawania są znane i realnie osiągalne



BONUS

w nowym kodeksie pracy pojęcie to ma obejmować wszelkie świadczenia, które:

- nie mają charakteru wynagrodzeniowego
- nie mają charakteru socjalnego
- mogą mieć charakter uznaniowy, ale nie muszą

Będzie nim np.:

- dzisiejsza „premia uznaniowa”
- świadczenia lojalnościowe i solidarnościowe (np. wypłaty z tytułu podziału zysku pracodawcy)



25 proc. wynagrodzenia za pracę – taki będzie **limit dla bonusów**, jeśli będą one mieć charakter regularny (powtarzalny)

Uwaga!

Po transferze zakładu pracy dotychczasowy pracodawca będzie ponosił czasową odpowiedzialność za wypłatę wynagrodzenia pracownikom.

Zasady zatrudniania, zwolnienia, wynagrodzenia

CZAS PRACY

Dodatkowe obowiązki i zadania

- **Wynagrodzenie za nadgodziny:** nie będzie automatycznie wypłacane, ale **trafi na „konto wynagrodzenia”** – konto powiernicze pracownika prowadzone przez pracodawcę; pieniądze zgromadzone na takich kontach byłyby wypłacane np. w razie ustania stosunku pracy, w czasie bezpłatnych urlopów, a także wtedy gdy pracodawca obniża zatrudnionym wymiar czasu pracy lub zwalnia ich z obowiązku jej świadczenia z uwagi na brak zapotrzebowania na pracę sezonową lub załamanie popytu. Inne przypadki wypłat mógłby określać obowiązujący w firmie układ zbiorowy pracy
- **Praca w godzinach nadliczbowych – zmiana definicji:** będzie uznawana tylko taka dodatkowa praca, która jest **wykonywana na polecenie pracodawcy** (a nie z własnej inicjatywy pracownika).
- **Likwidacja godzin ponadwymiarowych:** pracownicy niepełnoetatowi będą pracować w godzinach nadliczbowych już od pierwszej godziny pracy ponad obowiązujący ich wymiar
- **Limit nadgodzin:** ma wynosić **168 godzin**; przy czym w układzie zbiorowym będzie można ustalić wymiar wyższy lub niższy

Zmiana w odpoczynkach dobowych

- 11-godzinny odpoczynek dobowy** nie będzie obowiązywał:
- pracowników autonomicznych (tj. w zadaniowym czasie pracy),
 - przy akcjach ratowniczych,
 - osób wypełniających obowiązki podczas ceremonii religijnych w kościołach,
 - w podróży służbowej.

Inne rozwiązania

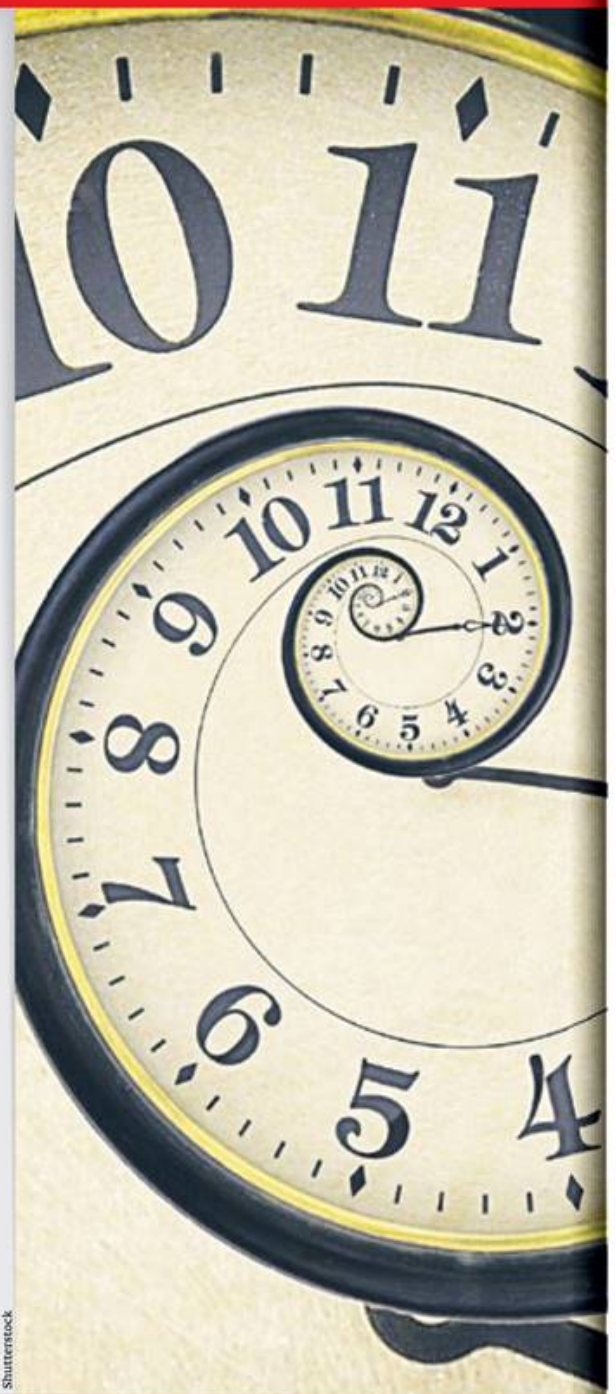
6 

tyle niedziel w roku może być pracujących w małych firmach (dodatkowo obok obecnych przypadków dozwolonej pracy w niedziele) – w przypadku trzech niedziel pracodawca może sam zdecydować o zleceniu pracy, w przypadku trzech pozostałych – praca będzie wykonywana za zgodą pracownika

Uwaga!

Przerwy na papierosa trzeba będzie odpracowywać po godzinach.

Shutterstock



URLOPY

26 dni jeden wymiar urlopu dla wszystkich pracowników, bez względu na staż

- Urlop ma być **wykorzystywany** w tym roku, za który przysługuje; jego przesunięcie na rok następny nastąpi wyjątkowo i będzie musiał być wykorzystany do końca marca.
- Jeśli pracodawca nie porozumie się z zatrudnionym w sprawie terminu urlopu, będzie mógł go **ustalić samodzielnie**; ale musi uprzedzić o nim co najmniej dwa miesiące wcześniej (w przypadku krótszych umów termin ten będzie krótszy).





Shutterstock

- Urlop nie będzie mógł być wykorzystywany **w sprzeczności z dobrem zakładu pracy**, np. na prowadzenie działalności konkurencyjnej lub inną, mocno obciążającą pracę.
- Możliwy będzie **transfer niewykorzystanego urlopu** w razie zmiany pracodawcy o ile przerwa między zakończeniem pracy w jednej firmie a rozpoczęciem w następnej nie będzie dłuższa niż miesiąc i pracodawcy porozumieją się w tym zakresie – nie trzeba będzie wówczas płacić ekwiwalentu.
- Nie będzie można **zmusić do wykorzystania** urlopu w okresie wypowiedzenia.
- Urlop udzielany będzie co do zasady w dniach, ale będzie mógł być też **udzielany w godzinach** (m.in. wtedy gdy pracownikowi przysługuje niepełny dzień urlopu).
- Urlop na żądanie być może będzie **bezpłatny**.

MC

Czas pracy, urlopy





Autor

Współpraca Karolina Topolska



Autor

Rozmawiała Patrycja Otto



Autor

Rozmawiała Patrycja Otto



Autor

Patrycja Otto

patrycja.otto@infor.pl (mailto:patrycja.otto@infor.pl)