

Firmy wydłużają okresy wypowiedzenia

ZATRUDNIENIE

Premia retencyjna, o której pisaliśmy w Tygodniku Gazeta Prawna, to niejeden sposób na zatrzymanie pracownika w firmie. W niektórych branżach pracodawcy proponują wydłużanie okresu wypowiedzenia. Kodeks pracy na to pozwala, ale w praktyce takie zapisy nie zabezpieczają interesów firm, bo pracownik i tak może uciec na zwolnienie lekarskie albo porzucić

pracę, jeśli otrzyma lepszą ofertę. Zdaniem ekspertów znacznie bardziej skuteczne okazują się zachęty finansowe w postaci wspomnianych premii retencyjnych. To dodatkowe pieniądze wypłacane zatrudnionemu za przepracowanie określonego czasu w firmie. Jeśli odejdzie wcześniej, bonus przepada. Skuteczność takiej premii wzrośnie, jeśli będzie wypłacana dopiero po spełnieniu warunków, a nie przed.

© 2018 JS CS

Świadczenia retencyjne dają lepsze rezultaty niż dłuższe okresy wypowiedzenia

Niektórzy pracodawcy decydują się na wypłacanie dodatkowych świadczeń pracownikom, którzy zgodzą się na wydłużenie im okresu wypowiedzenia umowy o pracę. Chcą w ten sposób zatrzymać pracowników na dłużej i zapobiec zjawisku porzucania pracy. Czy to rozwiązanie zgodne z prawem? A jeśli tak, czy warto je zastosować?



Robert Stępień
radca prawny, starszy
prawnik w kancelarii
Raczkowski Paruch



Grzegorz Larek
radca prawny,
prawnik w kancelarii
Raczkowski Paruch

Długość okresu wypowiedzenia wynika z przepisów kodeksu pracy i zależy od rodzaju umowy o pracę oraz łącznego stażu pracy pracownika u danego pracodawcy. I choć w starszym orzecznictwie Sądu Najwyższego odnajdziemy tezy o sztywnym charakterze okresów wypowiedzenia, to aktualnie nie ulega wątpliwości, że mogą one ulegać wydłużaniu, o ile zgodę na to wyraża pracownik. Uznaje się bowiem, że dłuższy okres wypowiedzenia jest zasadniczo korzystniejszy dla zatrudnionego. Jeśli zatem postanowienia umowy o pracę są korzystniejsze dla pracownika niż przepisy kodeksu pracy, jest to prawnie dopuszczalne i wiążące dla stron stosunku pracy.

Przy czym ocena, czy postanowienia umowy o pracę są korzystniejsze, powinna być dokonywana na dzień zawarcia umowy, a nie na dzień jej wypowiedzenia. Dzięki temu

pracownik nie będzie mógł skutecznie podnosić, że gdy zgodził się na dłuższy okres wypowiedzenia, to był on dla niego korzystniejszy, jednak w momencie wypowiedzenia umowy, kiedy zwykle zależy mu na jak najszybszym jej rozwiązaniu, ten sam okres wypowiedzenia jest już dla niego niekorzystny.

Pół roku lub więcej

Dopuszczalne jest zarówno wydłużenie dwutygodniowych czy miesięcznych okresów wypowiedzenia do trzech miesięcy, jak również wydłużenie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia może zatem przekraczać trzy miesiące. W praktyce występują niekiedy sześciomiesięczne, a nawet dłuższe. Nie ma bowiem górnej granicy długości okresu wypowiedzenia, chociaż zbyt długi może być uznany za niezgodny z zasadami współżycia społecznego.

Na dłużej z podwyżką

Rzeczywiście jest tak, że niektórzy pracodawcy – wobec trudności z pozyskaniem pracowników i utrzymaniem ich w zatrudnieniu – decydują się na podwyższenie wynagrodzenia pracownikom, którzy zgodzą się na dłuższy okres wypowiedzenia. Takie rozwiązanie jest prawnie dopuszczalne. Skoro bowiem dłuższe okre-

sy wypowiedzenia są zgodne z prawem, i to nawet bez dodatkowej rekompensaty dla pracownika, to tym bardziej nie stoi na przeszkodzie, aby zachęcać pracowników do ich przedłużenia gwarancjami wyższych zarobków.

Omawiane rozwiązanie niekoniecznie będzie jednak efektywne dla pracodawcy. Wydłużenie okresu wypowiedzenia nie jest bowiem celem samym w sobie. Pracodawcom chodzi przede wszystkim o uzyskanie efektu w postaci dłuższego zatrudnienia i wykonywania pracy przez pracownika. Tymczasem nie ma pewności, że dłuższy okres wypowiedzenia będzie równoznaczny z dłuższym okresem świadczenia pracy. Przeciwnie, zazwyczaj tak nie będzie, bo pracownik, który znalazł sobie nową pracę, wypowie umowę i „ucieknie” na zwolnienie lekarskie, a jednocześnie rozpocznie świadczenie pracy u innego pracodawcy jeszcze w okresie wypowiedzenia. Paradoksalnie, długi okres wypowiedzenia może wręcz zwiększać zjawisko porzucania pracy, czyli odchodzenia pracowników bez formalnego rozwiązania umowy o pracę.

Korzystniejsza alternatywa

Zdecydowanie lepszym rozwiązaniem jest stosowanie premii lub innych świadczeń o charakterze retencyjnym, czyli bonusów za przepracowanie u danego pracodawcy określonego czasu. O ich potencjale pisaliśmy w Tygodniku Gazeta Prawna z 13–15 lipca br. Przypomnijmy: świadczenia

Uwaga na odszkodowanie

Oferując pracownikowi dłuższy okres wypowiedzenia, przekraczający długość ustawową, należy również pamiętać o kwestii odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Przy czym co do zasady odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia, nawet jeśli strony w umowie o pracę uzgodniły dłuższy okres wypowiedzenia. Pracownikowi będzie się należeć odszkodowanie w wyższej wysokości tylko w przypadku, gdy z umowy lub z porozumienia pracodawcy i pracownika wprost wynika, że strony nie tylko umówiły się na dłuższy okres wypowiedzenia, ale również na to, że odszkodowanie będzie ustalane w oparciu o ten umowny, a nie ustawowy okres wypowiedzenia. Jeśli takich uzgodnień nie ma, to samo wydłużenie okresu wypowiedzenia nie skutkuje automatycznie przyznaniem pracownikowi odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za dłuższy okres wypowiedzenia (por. wyrok SN z 22 kwietnia 2015 r., sygn. akt II PK 176/14).

retencyjne mogą mieć różny charakter. Można je ukształtować np. jako premie, których część przysługuje za dobre wyniki w pracy, a część za pracę do określonego terminu (od czego uzależnia się ich przyznanie). Może to być w szczególności świadczenie za faktyczne przepracowanie okresu wypowiedzenia, także tego wydłużonego.

Przed decyzją o przedłużeniu okresów wypowiedzenia pracodawcy powinni zatem przede wszystkim ustalić, co chcą osiągnąć, i do tego dostosować swoje propozycje dla pracowników. Uwaga! Finansowe zachęty utrzymujące pracowników w zatrudnieniu będą skuteczniejsze wtedy, gdy pracownik otrzyma dodatkowe pieniądze dopiero po spełnieniu określonych warunków, a nie od razu, jak w przypadku

samej zgody na dłuższy okres wypowiedzenia.

Podstawa prawna

Art. 34 i 36 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.).

Pisaliśmy o tym...

- „Premia retencyjna nowym sposobem na uciekających pracowników” – Tygodnik Gazeta Prawna z 13–15 lipca br. (DGP nr 135).

