



eksperti
księgowości

Zmiana i rozwiązanie umowy. Zwolnienia grupowe, odprawy.

DR EWA PODGÓRSKA-RAKIEL

Zakres prezentacji

Przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony w orzecznictwie.

Odrębności związane z **rozwiązywaniem** stosunku pracy w związku z COVID-19.

Rozwiązanie umowy w przypadku **pracy zdalnej**, najczęściej popełniane błędy.

Odprawy z tytułu **zwolnień grupowych** kiedy i dla kogo.

Czy **Tarcza** antykryzysowa coś zmienia w zakresie zwolnień grupowych i odpraw.

Czynność jednostronna

Wypowiedzenie umowy o pracę jest jednostronnym **oświadczeniem woli** pracodawcy zmierzającym do rozwiązania umowy z upływem ustalonego okresu wypowiedzenia.

Porozumienie / Wypowiedzenie zmieniające

Porozumienie wymaga zgody dwóch stron.

Pracownik nie musi zgodzić się na porozumienie w zakresie zmiany warunków pracy i płacy.

Porozumienie zmieniające to nie **wypowiedzenie zmieniające** z art. 42 Kodeksu pracy.

Prawidłowe wypowiedzenie

Przyczyna wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony musi mieć **odpowiednią wagę** w odniesieniu do zachowania lub kwalifikacji pracownika oraz **pozostawać w związku z interesem pracodawcy**.

Prawidłowe wypowiedzenie

Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest zarówno brak wskazania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia, jak i podanie przyczyny **niekonkretnej, nierzeczywistej** (pozornej), czy też **niezrozumiałej** dla pracownika

Prawidłowe wypowiedzenie

Przyczyna wypowiedzenia musi być prawdziwa i konkretna.

Ogólne przyczyny typu „**niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych**”, „**niewłaściwy stosunek do obowiązków**” są niekonkretne.

Prawidłowe wypowiedzenie

Podanie **ogólnych przyczyn** wypowiedzenia prowadzi do uznania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione

Prawidłowe wypowiedzenie

W stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować **ostrzejsze kryteria oceny przyczyn** uzasadniających wypowiedzenie

Przyczyny wypowiedzenia w sporze przed sądem pracy

W toku procesu sądowego pracodawca nie może powoływać się na **inne przyczyny** uzasadniające wypowiedzenia, **aniżeli te, które podał** w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu.

Przyczyny wypowiedzenia w sporze przed sądem pracy

Wypowiedzenie nie jest ograniczone terminem od ujawnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jeżeli jednak okoliczność uzasadniająca wypowiedzenie **na skutek upływu czasu** stała się nieaktualna ze względu na cel wypowiedzenia, **może być ono uznane za nieuzasadnione**

Przyczyny wypowiedzenia w sporze przed sądem pracy

Pracodawca **nie może skutecznie uzupełnić** braku wskazania konkretnej przyczyny wypowiedzenia **po** wniesieniu przez pracownika powództwa do sądu pracy.

Przyczyny wypowiedzenia

1. Leżące po stronie pracownika
2. Leżące po stronie pracodawcy



Przyczyny wypowiedzenia

nieuzasadniona **odmowa wykonywania poleceń przełożonych** dotyczących organizacji i sposobu wykonywania umówionego rodzaju pracy,

usprawiedliwiona **utrata zaufania** do pracownika znajdująca oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej,

nieprzydatność pracownika do zajmowania umówionego stanowiska,

nieporadność w wykonywaniu zadań,

Przyczyny wypowiedzenia

Brak należytej **staranności**, czy też **nieudolność** w wykonywaniu obowiązków pracowniczych,

Niewywiązywanie się z obowiązków,

Podjęcie, czy prowadzenie przez pracownika działalności o charakterze **konkurencyjnym** w stosunku do działalności pracodawcy,

Brak **umiejętności organizacyjnych** pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym,

Przyczyny wypowiedzenia

Wyrządzenie **szkody** w mieniu pracodawcy,

Długotrwała **nieobecność** pracownika w pracy spowodowana chorobą, skutkująca ponoszeniem przez pracodawcę dodatkowych kosztów i wymagająca organizowania zastępstw (zatrudnienie nowego pracownika),

Odmowa przyjęcia i podpisania zakresu czynności ustalonego zgodnie z umową o pracę,

Spóźnienia,

Przyczyny wypowiedzenia

Naruszanie zasad **współzycia społecznego** w zakładzie pracy,

Utrata uprawnień koniecznych do wykonywania umówionej pracy,
wykorzystanie stanowiska pracy dla celów prywatnych sprzecznych z
intereselem pracodawcy,

Odmowa podpisania umowy **o zakazie konkurencji** w czasie trwania
stosunku pracy,

Spożywanie **alkoholu** w miejscu i czasie pracy.

Przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy

Przyczyną uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę **nie jest COVID-19** ale przyczyny ekonomiczne leżące po stronie pracodawcy powodujące:

- likwidację stanowiska
- likwidację zakładu
- obowiązek wypłaty odprawy

Czy możliwe jest zdalne wypowiedzenie umowy pracownikowi?

Tak o ile sposobem rozwiązania umowy o pracę za pośrednictwem środków porozumiewania się na odległość jest przesłanie pracownikowi (np. e-mailem) oświadczenia pracodawcy podpisanego **kwalifikowanym podpisem elektronicznym**.

Wypowiedzenie umowy podczas telekonferencji lub rozmowy telefonicznej jest skuteczne, ale stanowi naruszenie art. 30 § 3 Kodeksu pracy (**oświadczenie na piśmie**).

Wysłanie pracownikowi **e-maila z zeskanowanym oświadczeniem** pracodawcy zawierającego wypowiedzenie umowy o pracę nie spełnia wymogów dochowania formy pisemnej.

Rozwiązanie umowy natychmiast w sytuacji zagrożenia

Czy pracownik może natychmiast rozwiązać umowę gdy uzna, że jest narażony na COVID-19?

Art. 55 § 1(1) Kodeksu pracy

Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia także wtedy, gdy **pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.**

Skrócenie okresu wypowiedzenia

Art. 36(1) Kodeksu pracy

Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub umowy o pracę zawartej na czas określony następuje **z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników**, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca.

W takim przypadku pracownikowi przysługuje **odszkodowanie** w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.

Powstrzymanie się od wykonywania pracy

Art. 210 Kodeksu pracy

W razie gdy warunki pracy **nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia** lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

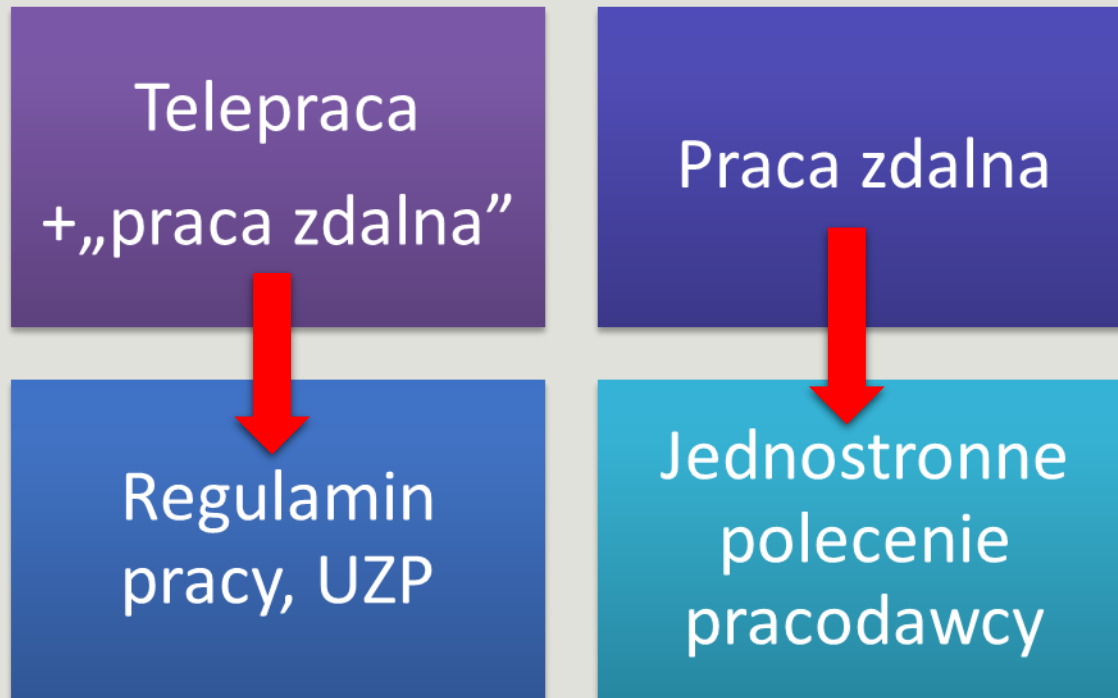
Przepis dotyczy sytuacji gdy pracodawca nie zapewnia ochrony zgodnej z przepisami i zaleceniami GIS.



Praca zdalna

ART. 3 USTAWY Z DNIA 2 MARCA 2020 R. O SZCZEGÓLNYCH ROZWIĄZANIACH ZWIĄZANYCH Z ZAPOBIEGANIEM, PRZECIWDZIAŁANIEM I ZWALCZANIEM COVID-19, INNYCH CHOROÓB ZAKAŻNYCH ORAZ WYWOŁANYCH NIMI SYTUACJI KRYZYSOWYCH (DZ. U Z 2020, POZ. 568)

Praca zdalna a „praca zdalna”



Decyduje pracodawca

Polecenie pracy zdalnej to **jednostronna decyzja pracodawcy.**

Pracownik **może złożyć wniosek** ale nie może wymóc na pracodawcy pracy zdalnej gdy jest potrzebny w miejscu wykonywania pracy.

Odmowa pracy zdalnej **uzasadnia rozwiązanie umowy.**

Odprawa z tytułu zwolnień grupowych
(Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych
zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków
pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników)

**Żadne przepisy Tarczy antykryzysowej nie wyłączają
wyплаты odprawy z tytułu zwolnień grupowych.**

Propozycja z projektu Tarczy 3.0 z dnia 22.04 - art. 15gg:

"W zakresie określonym w art. 15gc-15gf nie stosuje się przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników."

Zwolnienia grupowe

Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego **co najmniej 20** pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym **30 dni** zwolnienie obejmuje co najmniej:

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

Jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata

Dwumiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat

Trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat

ZWOLNIENIA INDYWIDUALNIE

- zatrudnienie co najmniej 20 pracowników
- przyczyny niedotyczące pracownika
- zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników

Dziękuję za uwagę

