



Epidemia ZWOLNIEŃ

W sytuacji kryzysu wywołanego wirusem COVID-19 pojawia się kwestia zagrożenia stabilności zatrudnienia. Coraz częściej pojawiają się informacje o zwolnieniach grupowych bez zastosowania właściwej procedury lub o próbach wprowadzenia zmian do umów o pracę bez zgody pracownika. W większości zgłaszanych przypadków dochodzi do naruszeń przepisów ustawowych i/lub kontraktowych.

Pojawia się pytanie, jak w obliczu kryzysu finansowego, pogodzić interesy zarówno pracodawcy jak i pracownika? Z jednej strony zrozumiałe jest poszukiwanie rozwiązań zmierzających do redukcji kosztów wobec braku lub znacznego ograniczenia przychodów, z drugiej strony pozostaje kwestia źródeł utrzymania pracownika. Kryzys dotyka wszystkich, i tych dających zatrudnienie, i tych świadczących pracę.

Rozwiązaniem alternatywnym do zwolnienia z pracy w trybie redukcji jest tzw. przymusowy urlop bezpłatny lub ograniczenie czasu pracy pociągające za sobą zmniejszenie wynagrodzenia. Ważne jest, by podkreślić, iż wspomniane rozwiązania ustawowe wymagają korespondujących podstaw kontraktowych. Oznacza to, iż jeśli pracodawca podejmuje decyzję o zastosowaniu wyżej wymienionych środków bez zapisu w umowie o pracę przewidującego taką możliwość, wówczas dochodzi do naruszenia umowy o pracę. Oba rozwiązania dotyczą istotnego elementu zatrudnienia jakim jest płaca, stąd też ograniczenia w tym zakresie wymagają wyraźnych umocowań.

Jeśli, w braku odpowiednich postanowień umownych, pracownik zmuszony będzie do skorzystania z urlopu bezpłatnego lub pracodawca jednostronnie ograniczy jego czas pracy, dochodzi wówczas do poważnego naruszenia przez pracodawcę umowy o pracę, co z kolei rodzi po stronie pracownika szereg potencjalnych roszczeń prawnych, np. o wypłatę ustawowego świadczenia gwarancyjnego, odszkodowanie czy niesłuszne zwolnienie z pracy. W tym ostatnim przypadku, przy spełnieniu określonych przesłanek ustawowych, pracownik będzie mógł domagać się odprawy redukcyjnej.

Zmiana lub rozwiązanie umowy pracę w okolicznościach nadzwyczajnych może budzić wiele uzasadnionych wątpliwości z punktu widzenia ochrony praw pracowniczych. Pilność wprowadzanych rozwiązań obarczona jest jednak ryzykiem błędu. Mimo, iż obecna sytuacja jest bezprecedensowa, pracodawca nie może podejmować działań dowolnie, według swego uznania i wyłącznie w interesie własnym. Pracodawca związany jest ważną umową o pracę, która w równym stopniu chroni interesy obu stron. Nie ulega wątpliwości, iż pracodawca nie jest uprawniony do natychmiastowego zwolnienia z pracy bez żadnych świadczeń, jeśli przyczyna nie leży po stronie pracownika. Oznacza to, iż pracodawca winien stosować się do obowiązujących przepisów prawnych i respektować zapisy umowy o pracę. Tak więc, jeśli pracodawca decyduje się na rozwiązanie umowy o pracę, pracownikowi należy się wypowiedzenie, zgodnie z umową, co najmniej w wymiarze zagwarantowanym ustawą. W przeciwnym razie pracodawca dopuszcza się naruszenia umowy o pracę, co rodzi po stronie pracownika odpowiednie roszczenia prawne. Prawo do dodatkowych świadczeń zależy od trybu wypowiedzenia i/lub

spełnienia określonych przesłanek ustawowych. Przykładowo, ustawowe prawo do odprawy redukcyjnej przysługuje pracownikom ze stażem pracy nie krótszym niż dwa lata.

Pracodawcy, nawet w okolicznościach wyjątkowych, z zastrzeżeniem odmiennych postanowień umownych lub wyjątków ustawowych, nie przysługuje prawo do arbitralnej zmiany istotnych warunków zatrudnienia bez zgody pracownika. Na przykład, pracodawca, który domaga się od pracownika natychmiastowej akceptacji zmiany umowy o pracę na tzw. kontrakt zero-godzinowy z powodu „ciężkiej sytuacji finansowej spowodowanej kryzysem finansowym wywołanym epidemią”. Zmiany takie mogą być wprowadzone tylko za wyraźną zgodą pracownika.

Na końcu, warto podkreślić znaczenie procedur przy wprowadzaniu zmian. Słuszność decyzji, oceniana obiektywnie, zależy nie tylko od analizy jej podstaw ale i całości postępowania prowadzącego do jej podjęcia w danych okolicznościach sprawy. W praktyce nawet jeśli pracodawca ma uzasadnioną podstawę do określonego działania, nie oznacza to, iż może on postawić pracownika przed faktem dokonanym, bez określonych konsekwencji prawnych.

Artykuł przygotowany przez
Katarzynę Woźniak
Partner Zarządzający | Prawnik
Master of Law | Poland
LLM in Business International Law | UK
LLB (Hons) | UK



Rzetelna porada prawna

... i profesjonalny serwis

Kontakt z kancelarią:
02081448363
www.eurolexpartners.eu