

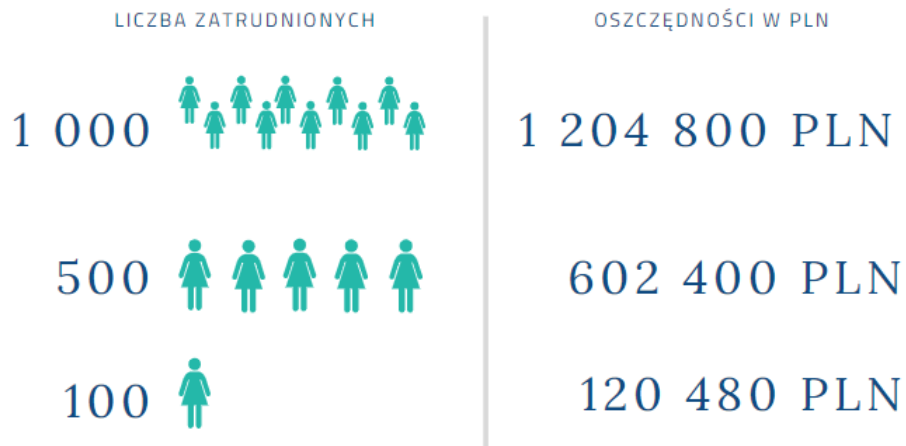


Restrukturyzacja bez zwolnień – elastyczność i oszczędności, dzięki którym przetrwasz kryzys

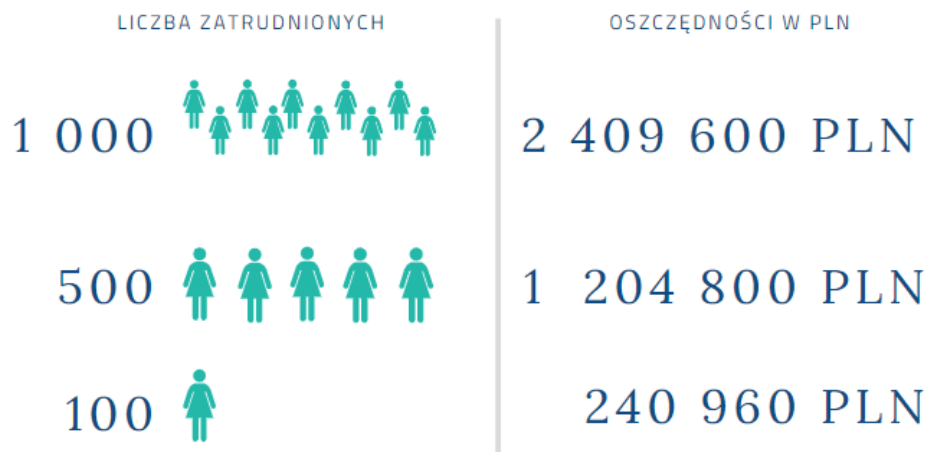
Wielu pracodawców rozważa już dziś restrukturyzacje, w tym redukcję zatrudnienia i zwolnienia grupowe. Zanim podejmą Państwo taką decyzję, poddajemy pod rozwagę inne możliwości. Niniejsze wydanie *Perspektyw HR* poświęcamy rozwiązaniom, które pozwolą zmniejszyć koszty i przetrwać kryzys. Koncentrujemy się na efektywnym zarządzaniu zasobami i poszukiwaniu oszczędności.

1. Obniżenie wymiaru czasu pracy więcej niż o 20%

Można obniżyć wymiar czasu pracy (a co za tym idzie - wynagrodzenia) o dowolną wartość, zawierając porozumienie ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników (dotyczy pracodawców nieobjętych układem zbiorowym). Nie wymaga to indywidualnych porozumień z pracownikami ani wypowiedzeń zmieniających. Uzasadnieniem jest trudna sytuacja finansowa pracodawcy, a ograniczenia mogą trwać do 3 lat. Nie stosuje się przy tym ograniczeń wynikających z „tarczy antykryzysowej” (tj. obniżenia wymiaru czasu pracy do 20% i nie więcej, niż do połowy etatu). Z drugiej strony urząd pracy może w takim przypadku odmówić dofinansowania.



*WYLICZENIE DOTYCZY OBNIŻKI O 20 % DLA
WYNAGRODZENIA 5000 ZŁ BRUTTO



*WYLICZENIE DOTYCZY OBNIŻKI O 40 % DLA
WYNAGRODZENIA 5000 ZŁ BRUTTO

2. Obniżenie wynagrodzenia pracowników

Istnieje również możliwość obniżenia pracownikom wynagrodzenia bez obniżenia wymiaru czasu pracy o dowolną wartość, przy czym wynagrodzenie wypłacane pracownikowi nie może być niższe, niż minimalne. W takim wypadku zastosowanie znajdzie procedura opisana w pkt 1 powyżej.

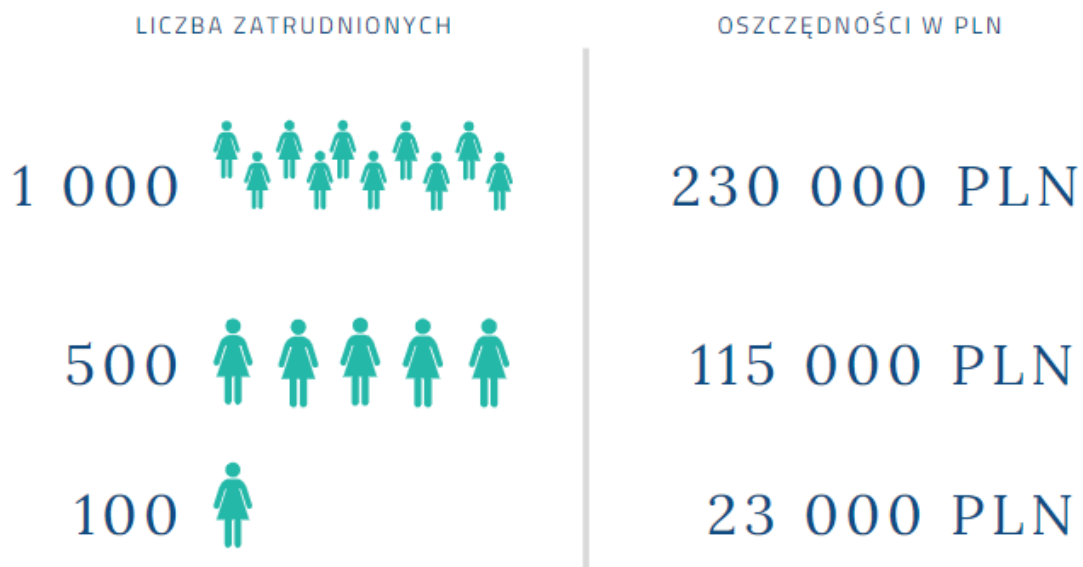
3. Czasowe zawieszenie/obniżenie premii, dodatków i innych benefitów



Pracodawca może pozbawić pracowników niektórych świadczeń – premii czy innych dodatków lub benefitów (np. dofinansowania do kart Multisport), poprzez czasowe zawieszenie ich wypłacania. W takiej sytuacji zastosowanie znajdzie procedura opisana w pkt 1 powyżej.

4. Rezygnacja z corocznych podwyżek (inflacyjnych)/premiów uznaniowych

Niejednokrotnie układy zbiorowe pracy albo inne wewnętrzne akty prawne przewidują coroczny przegląd wynagrodzeń. Nie musi to jednak oznaczać, że takie postanowienie kreuje po stronie pracownika prawo do podwyżki. Najczęściej pracodawca będzie mógł zrezygnować z podwyżek, nie uzgadniając tego ze związkami ani z pracownikami.



*WYLICZENIE DOTYCZY PODWYŻKI INFLACYJNEJ 4,6% DLA ZARABIAJĄCYCH 5000 ZŁ BRUTTO W SKALI MIESIĄCA

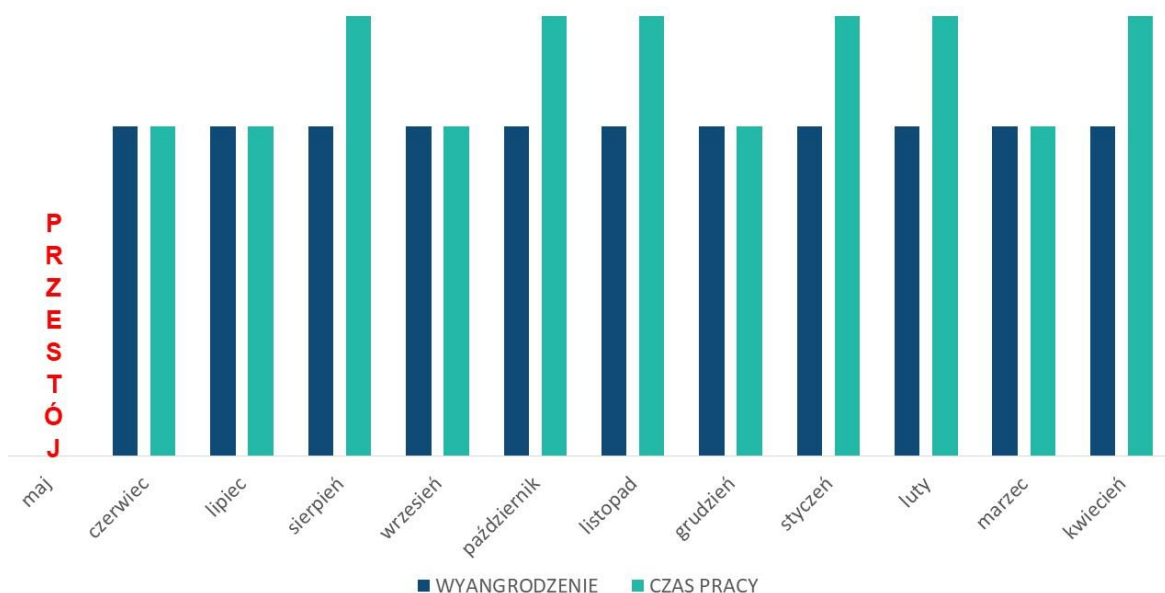
5. Zawieszenie stosowania ZUZP. Wypowiedzenie ZUZP lub porozumień zbiorowych

Strony układu zbiorowego mogą zawrzeć porozumienie o jego zawieszeniu. Zawieszenie może dotyczyć całości lub części układu. Może obejmować okres maksymalnie 3 lat. Zawieszenie skutkuje brakiem obowiązku wypłacania świadczeń wynikających z układu, bez konieczności zawierania indywidualnych porozumień z pracownikami ani dokonywania wypowiedzeń zmieniających.

Pracodawca może również postanowić o wypowiedzeniu układu zbiorowego. Wypowiedzieć można także inne porozumienia zbiorowe. W tym drugim przypadku nie jest wymagane zawieranie indywidualnych porozumień z pracownikami ani dokonywanie wypowiedzeń zmieniających.

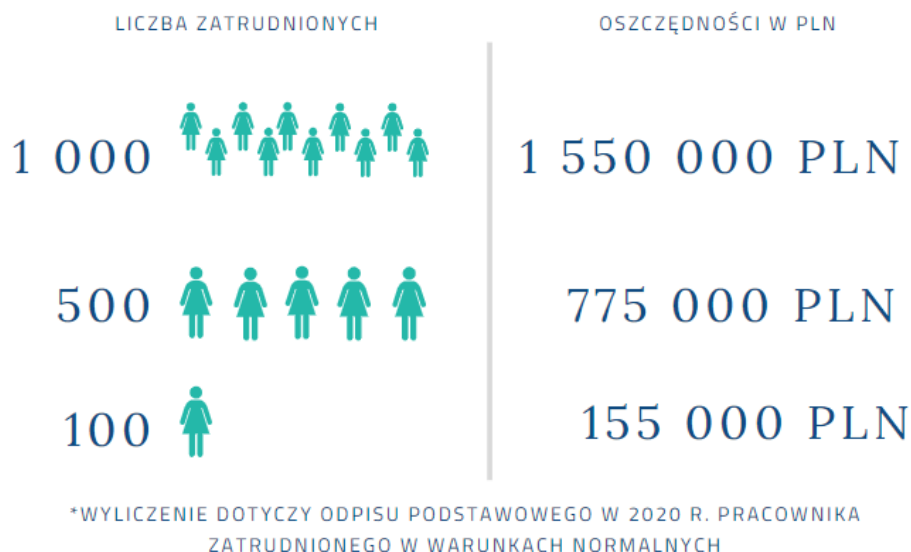
6. Oszczędności w zarządzaniu czasem pracy

Przepisy dotyczące czasu pracy, w tym przepisy ustawy antykryzysowej, przewidują przynajmniej kilka mechanizmów pozwalających na efektywne zarządzanie czasem pracy pracowników. Wydłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy umożliwia np. takie rozplanowanie pracy, że pracownicy przez określony czas będą pracować znacznie krócej bądź będą mieli wolne, natomiast w kolejnych miesiącach będą świadczyć pracę w większym wymiarze. Można połączyć to z równoważnym systemem czasu pracy, który pozwala na wydłużenie czasu pracy pracownika do 12 godzin na dobę. Do tego dochodzi możliwość skrócenia odpoczynków dobowych i tygodniowych, co pozwala dodatkowo wydłużyć godziny pracy. Z kolei ruchomy czas pracy i odpowiednie planowanie grafików może zapewnić większą elastyczność (zwłaszcza przy skróconych odpoczynkach, gdzie można planować rozpoczęcie pracy w kolejnych dobach nawet z 8-godzinną różnicą).



7. Rezygnacja ze stosowania zfśś lub zawieszenie stosowania zfśś

Pracodawca może postanowić o nietworzeniu zfśś (nawet w trakcie roku). W takim wypadku dopuszczalne jest nieodprowadzanie za ten rok odpisu. Pracodawca może także zdecydować się na „czasowe” zawieszenie prowadzenia ZFŚS. Musi to być uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy. W takiej sytuacji można dowolnie określić wysokość odpisu – nie musi to być proporcjonalna część odpisu za pełny rok. Z drugiej strony pracodawcy, którzy zdecydują się na pozostawienie funduszu, mogą skorzystać z wyższych kwot zwolnień PIT na 2020 i 2021.

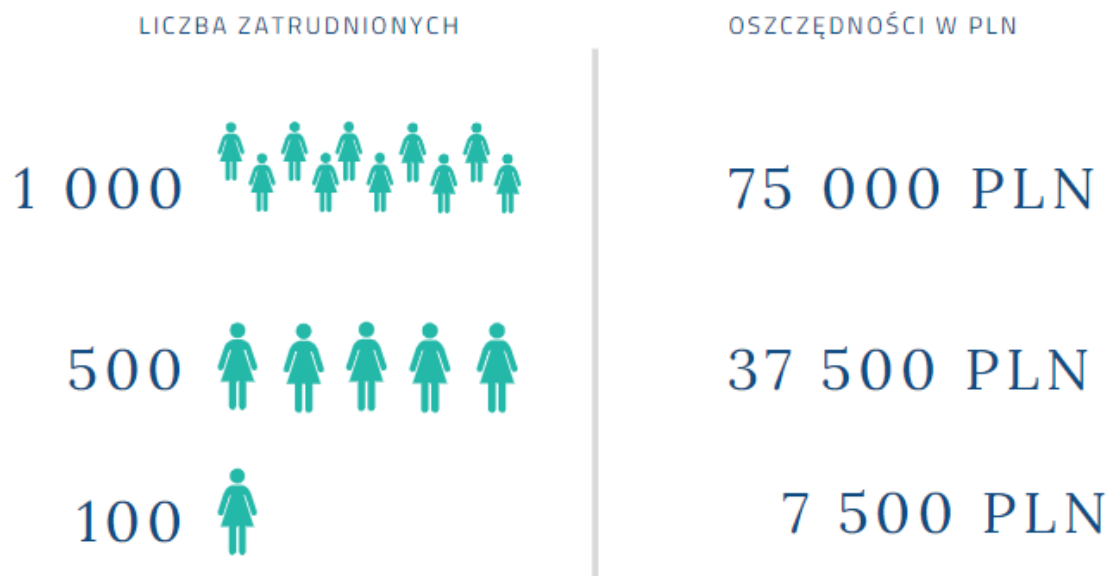


8. Niefinansowanie składek do PPK/PPE

W okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy wprowadzonego na podstawie "tarczy antykryzysowej", pracodawca i uczestnik nie finansują składek na PPK (zarówno wpłaty podstawowej i dodatkowej). Zwolnienie dotyczy wyłącznie pracowników objętych przestojem lub obniżonym wymiarem czasu pracy. Jeżeli uczestnik chciałby w ww. okresach opłacać składki na PPK (finansowane przez niego), to może złożyć odpowiednią deklarację i wówczas pracodawca będzie obliczać, potrącać i odprowadzać składki finansowane przez uczestnika.

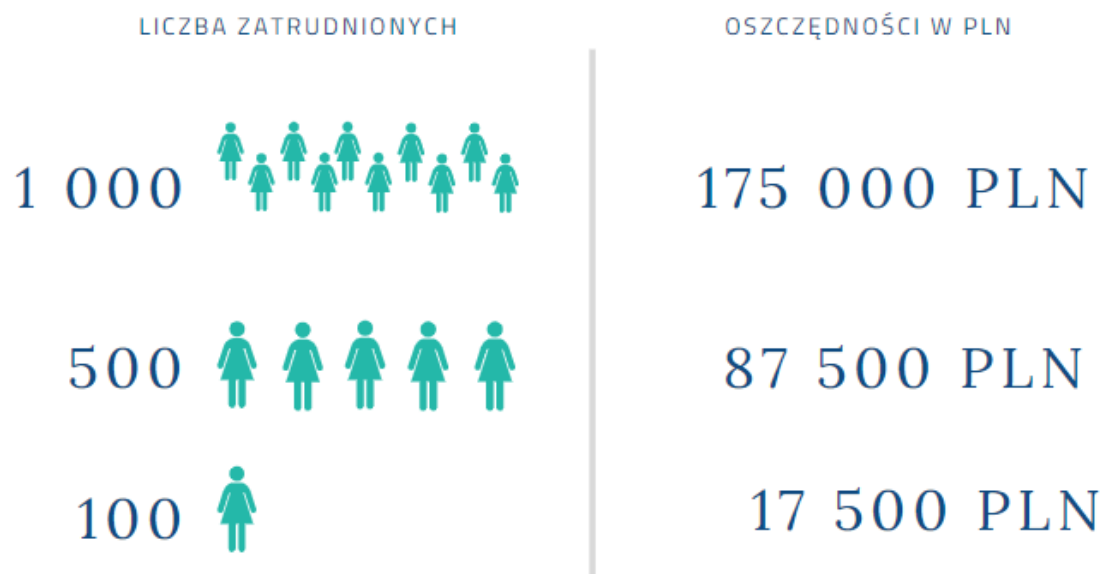
W przypadku PPE jest podobnie. Pracodawca może na czas przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy jednostronnie zdecydować o niefinansowaniu składki podstawowej. Nie obejmuje to jednak składek dodatkowych (tj. dobrowolnych i finansowanych przez uczestnika).

PPK



*WYLICZENIE DOTYCZY SKŁADKI
PODSTAWOWEJ 1,5% DLA WYNAGRODZENIA 5000 ZŁ BRUTTO

PPE



*WYLICZENIE DOTYCZY SKŁADKI
PODSTAWOWEJ 3,5% DLA WYNAGRODZENIA 5000 ZŁ BRUTTO

SPOTKANIE ON-LINE:
Restrukturyzacja
bez zwolnień

14 maja 2020
godz. 11:00 -12:30

Prowadzący:
r. pr. Robert Stępień

- praktyczne wskazówki
- w ramach uczestnictwa możliwość 1h konsultacji dla firm dot. tematu spotkania

ZGŁOŚ UDZIAŁ

KONTAKT



Karolina Schiffter
adwokat, partner
PCS| Warszawa
Karolina.Schiffter@pcslegal.pl



Sławomir Paruch
radca prawny, partner
PCS| Warszawa
Slawomir.Paruch@pcslegal.pl



Łukasz Chruściel
radca prawny, partner
PCS| Katowice
Lukasz.Chrusciel@pcslegal.pl



Robert Stępień
radca prawny, partner
PCS| Kraków
Robert.Stepien@pcslegal.pl