

Robert Stępień

radca prawny, partner, zarządzający
PCS | Littler w Krakowie



Michał Bodziony

kancelaria
PCS | Littler w Krakowie



EMITENCI
PYTAJĄ

Restrukturyzacja bez zwolnień – jak przetrwać kryzys?

Czy pandemia musi oznaczać zwolnienia?

R.S.: Biorąc pod uwagę skutki „blokady gospodarki” związanej z Covid-19, znaczna część przedsiębiorców w mniejszym lub większym zakresie przygotowuje się do przeprowadzenia restrukturyzacji. Również ci, którzy w trakcie kryzysu wywołanego przez koronawirusa nie odnotowali strat w wysokości uprawniającej do korzystania z różnych form dofinansowania przewidzianych w tarczy antykryzysowej.

Sytuacja gospodarcza oraz przewidywania dotyczące kolejnych tygodni i miesięcy zmieniają się na tyle dynamicznie, że podejmowanie decyzji o przeprowadzaniu redukcji zatrudnienia i zwolnieniach grupowych może być przedwczesne. Może bowiem się okazać, że za miesiąc lub dwa zwolnieni pracownicy będą nam znów potrzebni. Co więcej są rozwiązania, za pomocą których można dokonać restrukturyzacji bez zwolnień. Odpowiednie ich połączenie może przynieść oszczędności, które pozwolą przetrwać kryzys i dostosować się do obecnych realiów.

Czy można obniżyć pracownikowi wymiar czasu pracy lub wynagrodzenie, nie mając spadku obrotów i nie odwołując się do rozwiązań z tarczy antykryzysowej?

M.B.: Jest taka możliwość w przypadku pracodawców nieobjętych układem zbiorowym pracy. Tacy pracodawcy, nawet jeżeli nie są uprawnieni do skorzystania z mechanizmów przewidzianych w tarczy antykryzysowej

(lub skorzystali z nich w niewielkim zakresie), mogą wziąć pod uwagę zawarcie z przedstawicielami pracowników albo związkami zawodowymi (jeżeli takie działają u pracodawcy) porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż te wynikające z umowy o pracę.

Stosując ten mechanizm, pracodawca może zdecydować się na obniżenie wymiaru czasu pracy pracowników o więcej niż 20 proc. (tj. o więcej, niż jest to możliwe na podstawie tarczy antykryzysowej). Takie porozumienie jest bezpośrednio skuteczne – nie trzeba dokonywać wypowiedzeń zmieniających ani zawierać porozumień z pracownikami.

R.S.: Tak, rozwiązanie znane od dawna, choć wątpliwości budziło, czy można na tej podstawie obniżyć wymiar czasu pracy lub wynagrodzenie. Nie mam wątpliwości, że można tak zrobić. Obniżenie wymiaru czasu pracy czy wynagrodzenia jest bowiem właśnie pogorszeniem warunków zatrudnienia.

Co w przypadku, gdyby pracodawca chciał zrezygnować z wypłacania premii, dodatków do wynagrodzenia czy benefitów pozapłacowych?

R.S.: Pracodawca może to zrobić w taki sam sposób, jak opisany powyżej, tj. zawierając porozumienie ze związkami zawodowymi (lub przedstawicielami pracowników). Uzasadniając to trudną sytuacją finansową pracodawca może, na okres maksymalnie trzech lat, pogorszyć te warunki zatrudnienia, które są dla pracownika korzystniejsze od warunków wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa

pracy. Chodzi tutaj o warunki zatrudnienia wynikające np. z regulaminu wynagradzania, regulaminów premialnych, porozumień zbiorowych czy wręcz z układu zbiorowego pracy. Można zatem zrezygnować z premiowania pracowników, zmienić dodatkowe składniki wynagrodzenia (np. dodatki funkcyjne, stażowe, za znajomość języków), zrezygnować ze szczególnych rozwiązań z zakresu czasu pracy, jeżeli zostały one wprowadzone w zakładzie pracy (i są dla pracownika korzystniejsze niż te wynikające z kodeksu pracy) czy też odebrać pracownikom określone benefity pozapłacowe.

Jak wygląda sytuacja z benefitami pozapłacowymi? Opieka medyczna, karty Multisport, owoce w biurze, bony do restauracji, zwrot kosztów taksówek w celu dojazdu do pracy – co zostawić, a z czego zrezygnować?

M.B.: Każde rozwiązanie jest możliwe. Można dowolnie do uregulować w porozumieniu ze związkami zawodowymi (przedstawicielami pracowników), zawieszając na czas określony przyznawanie niektórych benefitów. W okresie epidemii koronawirusa duża część pracowników wykonuje powierzone im zadania zdalnie. W takiej sytuacji owoce w biurze, bony do wykorzystania stacjonarnie w restauracjach lub refundowanie kosztów taksówek tracą rację bytu. Dlatego – niezależnie od tego, czy sytuacja ekonomiczna pracodawcy ucierpiała w związku z koronawirusem i niezależnie od poszukiwania oszczędności – warto dokonać weryfikacji funkcjonujących u nich benefitów. Możliwe bowiem, że wiele z bonusów, które oferują państwo swoim pracownikom straciło na atrakcyjności i może zostać zastąpione innymi, bardziej adekwatnymi i atrakcyjnymi w oczach pracowników dodatkami.

Coraz bardziej widoczna jest potrzeba wsparcia psychologicznego dla pracowników. Powroty do pracy w biurze okazują się bowiem stresujące, pracownicy obawiają się o swoje zdrowie i bezpieczeństwo. Być może zatem bony wakacyjne lub pakiety sportowe powinny zostać zastąpione umożliwieniem pracownikom skorzystania z pomocy terapeuty lub trenera motywacyjnego?

R.S.: Inna istotna kwestia to zapewnienie opieki na dziećmi. W dobie pandemii wielu pracodawców spotyka się problemem nadmiernego korzystania przez pracowników z zasiłku opiekuńczego przysługującego rodzicom dzieci, których żłobki, przedszkola lub szkoły zostały zamknięte na skutek koronawirusa. Ciągłe przebywanie na zasiłku opiekuńczym przez pracowników, szczególnie tych kluczowych dla funkcjonowania zakładu pracy, może poważnie dezorganizować proces pracy. W takim przypadku pracodawcy mogą wziąć pod rozwagę włączenie się w zorganizowanie profesjonalnej opieki dla dziecka pracownika (np. poprzez przyznanie pracownikowi dodatku rekompensującego koszty wynajęcia opiekunki). Niektóre firmy decydują się natomiast na zorganizowanie dzieciom pracowników profesjonalnych zajęć w formie online odbywających się w trakcie czasu pracy.

Nawet, jeżeli pracodawca nie zdecyduje się na rezygnację ze wszystkich systemów benefitowych, to warto, aby były one dopasowane do bieżących potrzeb pracowników. Jedynie w ten sposób będą spełniały swoją funkcję. W innym przypadku może się okazać, że wydatki związane z benefitami ponoszone przez pracodawcę (często pomimo trudności ekonomicznych) nie przekładają się wymiernie na korzyści płynące z motywowania pracowników.

Czy trzeba normalnie dokonywać odpisu i wypłacać świadczenia na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (ZFSS)? A pracownicze plany kapitałowe i programy emerytalne?

M.B.: Pracodawca nawet w trakcie roku może postanowić o nietworzeniu ZFSS – w takim wypadku dopuszczalne jest nieodprowadzanie za ten rok odpisu. Pracodawca może zdecydować się także na zawieszenie ZFSS na określony czas. Dokonuje się tego w analogiczny sposób, jak omawiany powyżej, tj. w porozumieniu ze związkami zawodowymi (lub przedstawicielami pracowników). Musi być to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy. W takim przypadku można dowolnie określić wysokość odpisu – nie musi to być proporcjonalna część odpisu za pełny rok. Dla przykładu, pracodawca zatrudniająca 1000 pracowników może zaoszczędzić nawet około 1,5 mln zł. Należy jednak pamiętać, że rezygnacja z ZFSS niesie za sobą konsekwencje natury podatkowej. Bowiem pracodawcy,

którzy zdecydują się na pozostawienie funduszu, będą mogli skorzystać z wyższych kwot zwolnień PIT na 2020 oraz 2021 rok.

Natomiast w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy wprowadzonego na podstawie tarczy antykryzysowej, pracodawca i uczestnik mogą nie finansować składek na PPK/PPE. Mechanizmem tym mogą zostać objęci jedynie ci pracownicy, w stosunku do których zastosowano obniżenie wymiaru czasu pracy lub przestój ekonomiczny na podstawie tarczy. Jeżeli uczestnik chciałby kontynuować opłacanie składek na PPK (finansowanych przez niego), to może złożyć odpowiednią deklarację i wówczas pracodawca będzie obliczać, potrącać i odprowadzać składki finansowane przez uczestnika.

Czy premie zawsze muszą być wypłacane? A co z podwyżkami i corocznymi negocjacjami dotyczącymi wynagrodzeń?

R.S.: Regulaminy premiowania niejednokrotnie zawierają postanowienia, zgodnie z którymi prawo do premii jest uzależnione w szczególności od sytuacji finansowej pracodawcy. Jeżeli sytuacja finansowa pracodawcy jest jednym z kryteriów premialnych, epidemia koronawirusa oraz związany z nią brak stabilizacji na rynku i trudna sytuacja pracodawcy są okolicznościami, które mogą przemawiać za tym, aby premii nie przyznawać. Weryfikacja systemów premiowania może okazać się niezbędna także w przypadku pracodawców, którzy nie chcą pozbawiać pracowników premii, ale dostrzegają potrzebę dostosowania zasad jej przyznawania do obecnych warunków.

Niejednokrotnie układy zbiorowe pracy albo inne wewnętrzne akty prawne przewidują coroczny przegląd wynagrodzeń, który dotychczas najczęściej kończył się przyznaniem pracownikom tzw. podwyżek inflacyjnych. Pracodawcy powinni jednak pamiętać, że takie postanowienia niekoniecznie kreują po ich stronie obowiązek przyznawania pracownikom podwyżek. Najczęściej pracodawca będzie mógł zrezygnować z podwyższania pracownikom wynagrodzeń, nie uzgadniając tego ze związkami ani z pracownikami.

Jak efektywnie zarządzać czasem pracy w czasie pandemii? Dłuższe okresy rozliczeniowe, system równoważny, skrócone odpoczynki – z jakich rozwiązań pracodawca może skorzystać, aby zaoszczędzić?

M.B.: Przepisy dotyczące czasu pracy przewidują przynajmniej kilka mechanizmów pozwalających na efektywne zarządzanie czasem pracy pracowników. Wydłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy daje pracodawcy możliwość rozplanowania pracy w taki sposób, że przez określony czas pracownicy będą pracować w mniejszym wymiarze bądź będą mieli dni wolne. Natomiast w kolejnych miesiącach, w okresie większego zapotrzebowania na pracę, pracodawca może polecić pracownikom wykonywanie pracy w większym wymiarze (np. w wybrane soboty).

W praktyce wielu pracodawców decyduje się na wydłużenie okresu rozliczeniowego przy jednoczesnym wprowadzeniu w zakładzie pracy równoważnego systemu czasu pracy, który pozwala na wydłużenie czasu pracy pracowników nawet do 12 godzin na dobę. Z kolei ruchomy czas pracy i odpowiednie planowanie grafików pozwolą na wprowadzenie w zakładzie znacznie większej elastyczności.

Odpowiednie zarządzanie czasem pracy może okazać się istotne w szczególności w przypadku osób świadczących pracę w formie zdalnej. Wprowadzenie w stosunku do nich zadaniowego systemu czasu pracy może być dla pracodawcy ułatwieniem, jeżeli chodzi o ewidencjonowanie godzin pracy oraz rozliczanie pracy w godzinach nadliczbowych.

Jeżeli powyższe rozwiązania okażą się niewystarczające, pracodawca może powierzyć pracownikowi wykonywanie innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający trzech miesięcy w roku kalendarzowym. Wprawdzie polecenie innej pracy może mieć miejsce jedynie w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy. Nie mam jednak wątpliwości, że epidemia koronawirusa oraz powstałe w jej wyniku potrzeby biznesowe pracodawców w zdecydowanej większości przypadków pozwolą na zastosowanie tego mechanizmu. Należy pamiętać, że pracownik, któremu powierzono inną pracę na okres nieprzekraczający trzech miesięcy nie może otrzymywać z tego powodu niższego wynagrodzenia, a powierzanie mu zadania musi być odpowiadające jego kwalifikacjom. ©©