

Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce grudniowe wydanie *Perspektyw HR*, poświęcone w całości **restrukturyzacji zatrudnienia**.

Sytuacja gospodarcza oraz prognozy dla kolejnych miesięcy zmieniają się na tyle dynamicznie, że decyzje o redukcji zatrudnienia czy zwolnieniach grupowych mogą być przedwczesne. W tym wydaniu przedstawiamy Państwu wybrane przez nas alternatywne rozwiązania, pozwalające zrestrukturyzować zatrudnienie w taki sposób, aby zwolnienia pracowników były ostatecznością.

Życzymy udanej lektury!

Agnieszka Nicińska-Chudy
Robert Stępień



1. Pogorszenie warunków pracy lub zawieszenie stosowania niektórych przepisów

W przepisach funkcjonują rozwiązania pozwalające czasowo modyfikować warunki zatrudnienia pracowników. Niektóre z tych rozwiązań obejmują grupowe porozumienia z przedstawicielami załogi, inne są efektem indywidualnych negocjacji stron stosunku pracy.

- a) **Pogorszenie warunków zatrudnienia z umowy o pracę** – pracodawca może rozważyć zawarcie z przedstawicielami pracowników (lub związkami zawodowymi, o ile takie działają u pracodawcy) porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż te, które wynikają z zawartych z nimi umów o pracę.

Proponowane rozwiązanie sprowadza się do tego, że pracodawca może czasowo zmodyfikować warunki pracy i płacy zatrudnionych osób, jeśli znajduje się w szczególnej sytuacji finansowej. Co istotne, nie są określone żadne dodatkowe warunki, które pracodawca powinien spełnić, aby skorzystać z tego rozwiązania. Przede wszystkim nie ma znaczenia, czy zła kondycja finansowa firmy jest wynikiem czynników niezależnych od pracodawcy (takich jak epidemia), czy też z winy pracodawcy (np. z powodu złego zarządzania).

WAŻNE! *Możliwość ta dotyczy pracodawców, którzy nie są objęci układem zbiorowym pracy oraz pracodawców, którzy zatrudniają mniej niż 20 pracowników.*

Tzw. porozumienie zawieszające może okazać się szczególnie atrakcyjnym rozwiązaniem dla pracodawców ze względu na zapewniony wybór, które postanowienia przestaną obowiązywać, a które nadal będą stosowane. Rozwiązanie to jest jednak ograniczone w czasie – pogorszenie warunków pracy wynikających z umowy nie może trwać dłużej niż trzy lata.

- b) **Zawieszenie stosowania wewnętrznych przepisów** – analogicznie jak w przypadku czasowego pogorszenia warunków zatrudnienia przewidzianych w umowach o pracę, istnieje możliwość zawieszenia obowiązujących wewnątrz zakładu pracy przepisów (np. postanowień regulaminowych, porozumień zbiorowych czy układów zbiorowych pracy).

Uwaga! *Nie jest dopuszczalne, aby na podstawie porozumienia wyłączyć stosowanie przepisów bezwzględnie obowiązujących. Natomiast zawieszenie układów zbiorowych jest możliwe, jednak w tym przypadku obowiązuje odrębna procedura.*

Pracodawca, który znalazł się w trudnej sytuacji finansowej może na maksymalnie trzy lata zawiesić stosowanie np. regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania czy premiowania.

Warto pamiętać, że w tym zakresie przyznaje się pracodawcy dość dużą autonomię, tzn. pracodawca nie tylko może – oczywiście w drodze porozumienia – zawiesić stosowanie określonych postanowień w całości, ale również możliwe jest uzgodnienie modyfikacji niektórych praw. Co więcej, uznaje się, że zawieszenie stosowania wewnętrznych regulacji można połączyć z przyznaniem pracownikom w zamian innych świadczeń (swego rodzaju rekompensat).

2. Oszczędności w zarządzaniu czasem pracy

Skutecznym sposobem, z którego mogą skorzystać pracodawcy rozważający restrukturyzację zatrudnienia, jest zastosowanie przepisów regulujących czas pracy.

- a) **Wydłużenie okresu rozliczeniowego** – jednym ze sposobów jest wydłużenie okresów rozliczeniowych. Przepisy pozwalają, aby okresy rozliczeniowe, które zasadniczo mogą trwać maksymalnie 4 miesiące, zostały przez pracodawcę **przedłużone nawet do 12 miesięcy**.

Uzasadnieniem dla przedłużenia okresu rozliczeniowego będą mogły być przyczyny niezależne od pracodawcy i pracowników, takie jak chociażby wymogi produkcji, warunki atmosferyczne, czy – tak jak pokazały ostatnie lata – zagrożenie epidemiczne.

Dzięki temu rozwiązaniu rozliczenia w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych, dobowego i tygodniowego odpoczynku, czy wymiaru czasu pracy, będą dokonywane z szerszej – nawet rocznej – perspektywy. Rozwiązanie to pozwala pracodawcy na rozłożenie w czasie poziomu zaangażowania pracowników, a ewentualne okresy, w których praca nie jest wykonywana wcale albo w znacznie mniejszym wymiarze, nie spowodują automatycznie strat dla interesów pracodawcy, dzięki czemu nie będzie też zmuszony do redukcji etatów.

- b) **Wprowadzenie równoważnego system czasu pracy** – kolejną z propozycji jest wydłużenie dobowego czasu pracy nawet do 12 godzin, na co pozwala równoważny system czasu pracy. Wprowadzenie równoważnego czasu pracy nie oznacza jednak, że pracownicy będą musieli pracować codziennie po 12 godzin. Przeciwnie – w zamian za wydłużenie dobowej normy, pracownik będzie miał albo skrócony wymiar czasu pracy w niektóre dni, albo dodatkowe dni wolne od pracy.

Wprowadzenie tego rozwiązania pozwala na uelastycznienie zatrudnienia. Pracodawca ma możliwość dowolnego kształtowania czasu pracy i przede wszystkim może zaplanować rozkład pracy w ten sposób, aby w okresach większego zapotrzebowania na pracę, pracownicy pracowali dłużej, a w okresach gorszej koniunktury – mniej. Rozwiązanie to szczególnie sprawdza się, gdy połączone jest z jednoczesnym przedłużeniem okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy. W ten sposób, mimo że pracownik będzie w niektóre dni pracował znacznie dłużej, to dzięki zapewnieniu dodatkowych dni wolnych nie powstaną nadgodziny.

Uwaga! *Należy pamiętać, że mimo wprowadzenia systemu równoważnego, musi zostać zachowany odpoczynek dobowy wynoszący nieprzerwanie 11 godzin. Zatem w systemie dopuszczającym pracę przez 12 godzin, pracownik może mieć maksymalnie 1 nadgodzinę.*

3. Kiedy zwolnienia grupowe, a kiedy indywidualne

Nie każde zwolnienie obejmujące większą liczbę pracowników będzie zwolnieniem grupowym.

Przede wszystkim, aby mówić o zwolnieniach grupowych, muszą zostać przekroczone limity określone w przepisach – od 10 do 30 pracowników zwalnianych w kolejnych 30 dniach, w zależności od wielkości zatrudnienia u pracodawcy.

Istotne, że wspomniany termin 30 dni należy liczyć jako każde kolejne 30 dni kalendarzowych. Jeżeli w dowolnie liczonym okresie 30 kolejnych dni dojdzie do zwolnień w liczbie przekraczających limity określone w przepisach, będą to zwolnienia grupowe.

Może się jednak okazać, że łącznie zwolnień jest więcej, niż określają to limity, ale są one rozłożone w czasie i w okresie kolejnych 30 dni nie dochodzi do przekroczenia wspomnianych limitów. W takim przypadku nie mamy do czynienia ze zwolnieniem grupowym. Z jednym zastrzeżeniem – „rozkładanie” zwolnień w czasie nie może być celowe i nie może zmierzać do obejścia przepisów o zwolnieniach grupowych. Jeżeli pracodawca decyduje się na takie zwolnienia (bez wdrażania procedury zwolnień grupowych), „rozłożenie” zwolnień w czasie musi być obiektywnie uzasadnione, względami biznesowymi, organizacyjnymi lub innymi (np. stopniowo wygaszane są kolejne obszary produkcji czy zamykane kolejne obszary działalności pracodawcy, co powoduje, że zwolnienia następują etapowo, a nie w jednym czasie).

4. Jak zadbać o wizerunek firmy w czasie restrukturyzacji?

Kluczowym elementem jest oszacowanie, który model restrukturyzacji będzie najbardziej optymalny dla sytuacji pracodawcy i jego zakładu.

Następnie należy pamiętać o odpowiednim przygotowaniu menadżerów. To oni są istotnym elementem całego przebiegu procesu restrukturyzacji, gdyż to oni odpowiedzialni będą za kontakt z pracownikami. Menadżerowie powinni być ambasadorami pracodawcy w całym procesie.

Kolejnym elementem jest transparentna komunikacja na wszystkich poziomach, zarówno wewnątrz jak i zewnątrz, co pozwoli uniknąć niepotrzebnych plotek lub nieprawdziwych informacji dotyczących przeprowadzanych procesów restrukturyzacyjnych. Im lepsze przygotowanie do restrukturyzacji, tym bezpieczniejsza będzie ona dla całego przedsiębiorstwa jak i jego wizerunku. Przykładowo, jeżeli dokonujemy wypowiedzeń zmieniających i wdrażamy w związku z tym procedurę przewidzianą dla zwolnień grupowych, nie musimy komunikować zwolnień grupowych. Nie są to bowiem zwolnienia. Zamiast tego można mówić o grupowych wypowiedzeniach zmieniających – wydźwięk takiego komunikatu jest zupełnie inny, niż zwolnienia grupowe.

Często stosowanym elementem przy restrukturyzacji zatrudnienia i utrzymania pozytywnego wizerunku jest *outplacemant*. To system „łagodnych zwolnień” lub zwolnień monitorowanych, którego głównym celem jest zawodowa aktywizacja osób, które straciły zatrudnienie. Stosowany jest w przypadku osób, które zostały zwolnione, jak i tych, których stanowiska są zagrożone. Nie zawsze się sprawdza i nie zawsze jest pożądanym przez pracowników, ale może być stosowany jako opcja dla zainteresowanych. Szczególnie, gdy przepisy nakładają na pracodawcę taki obowiązek (tj. przy tzw. zwolnieniach monitorowanych).



Littler z został wybrany Europejską Specjalistyczną Firmą Prawniczą Roku 2022.

Jest również rekomendowany w kategorii "Global Firm of the Year in Europe" w tegorocznym rankingu The Lawyer 2022 Awards.

Jesteśmy dumni, że możemy być częścią Littler.



r. pr. Sandra Szybak-Bizacka
Partner,
Zarządzająca Zespołem
Wynagrodzeń,
Benefitów i PPK

r. pr. Marcin Szłasa-Rokicki
Partner,
Zarządzający Zespołem
Sporów Sądowych

adw. Bartosz Tomanek
Partner,
Zarządzający Zespołem
w Gdańsku

Nowi Partnerzy w PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień Kanclerz | Littler

r. pr. Sandra Szybak-Bizacka, adw. Bartosz Tomanek oraz r. pr. Marcin Szłasa-Rokicki dołączają do grona partnerów PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień Kanclerz | Littler.

Gratulujemy naszym nowym Partnerom i życzymy wszelkiego powodzenia!

Czytaj więcej: [tutaj](#).



PCS Littler

Wywiad: System zatrudniania Ukraińców w Polsce całkowicie się zmienił

- Aleksander Dżuryło
dla Polskiego Radia

POŚLUCHAJ ROZMOWY

WWW.PCSLEGAL.PL

Wywiad: System zatrudniania Ukraińców w Polsce całkowicie się zmienił.

Zapraszamy Państwa do odsłuchania wywiadu Aleksandra Dżuryła dla Polskiego Radia.

W wywiadzie m.in. o tym, jak Ukraińcy mogą podjąć pracę w Polsce? Kto może uzyskać Kartę Pobytu? Jak wygląda profil pracownika z Ukrainy?



The Littler International Guide



The Littler International Guide – Fall 2022

Littler International Guide zawiera przegląd przepisów z zakresu prawa pracy w ponad 45 krajach. Poradnik w formie pytań i odpowiedzi został stworzony przez wybranych prawników i naukowców z całego świata, a także prawników Littler. Obejmuje ponad 90 tematów z zakresu prawa pracy w 14 kategoriach.

Aby otrzymać pełną treść e-booka napisz do nas na: perspektywyhr@pcslegal.pl



Littler Global Guide - Poland - Q3 2022

Przewodnik zawiera aktualności dotyczące prawa pracy i zatrudnienia z całego świata. W publikacji znajdują się następujące aktualności HR & prawne w Polsce:

- projekt ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców;
- projekt ustawy o sporach zbiorowych.

Aby otrzymać pełną treść e-booka napisz do nas na: perspektywyhr@pcslegal.pl