

CZASOPISMO DOSTĘPNE W PRENUMERACJE
maj/czerwiec 3/2020 (16)
NR ART. 469916 | ISSN 2544-5413

HR BUSINESS PARTNER

PRAKTYCZNY MAGAZYN DLA PROFESJONALISTÓW HR



PROCESY HR

W WIRTUALNEJ RZECZYWISTOŚCI



DR MARCIN WOJEWÓDKA

Wiceprezes zarządu Instytutu Emerytalnego. Wykładowca akademicki.
Doktor nauk ekonomicznych. W latach 2016-2017 Członek Zarządu Zakładu
Ubezpieczeń Społecznych, nadzorujący Pion Administracji i Zamówień Publicznych.
Członek Stowarzyszenia Prawa Pracy.

Z ARTYKUŁU DOWIESZ SIĘ:

- ◆ Jakimi narzędziami prawnymi restrukturyzacji dysponuje pracodawca?
- ◆ Jak zaplanować podejmowane działania związane z restrukturyzacją stanowiska?
- ◆ Jak ustalić kryteria doboru do zwolnień?

Już w pierwszej połowie 2020 r. wiemy, że ten rok zapisze się w historii całego świata, a także naszego kraju pod znakiem epidemii koronawirusa. Niestety, skutki tej sytuacji dotkną także – w mniej czy bardziej dokuczliwy sposób – większość pracodawców w naszym kraju, a także dużą część osób zatrudnionych. Te skutki dla przedsiębiorców będą miały najczęściej postać zmniejszenia obrotów, zmniejszenia zysków, a dla wielu nawet wygenerowania strat. Skutki dla pracowników to często zmniejszenie wynagrodzenia, a czasami, niestety, całkowite ryzyko utraty uwolnienia od ciężaru otrzymywania comiesięcznego przelewu od pracodawcy. A to dlatego, że w takim przypadku, gdy działalność przestaje być dochodowa, przedsiębiorcy zaczynają poddawać analizie przede wszystkim stale ponoszone koszty. W dużej części przypadków istotną częścią stałych kosztów są koszty pracownicze. A stąd już prosta ścieżka do restrukturyzacji zatrudnienia. O narzędziach prawnych temu służących jest niniejszy tekst.

DOBRE JEST ZDEFINIOWAĆ CEL ORAZ NARZĘDZIA RESTRUKTURYZACJI

Działanie restrukturyzacyjne przeprowadzane dla samej restrukturyzacji nie jest najlepszym rozwiązaniem. Nie może ulegać żadnym wątpliwościom, że przeprowadzenie restrukturyzacji zatrudnienia w firmie ma służyć określone z góry założonemu celowi. Dlatego:

1 Dobrze jest jasno zdefiniować ten cel przed rozpoczęciem działań restrukturyzacyjnych, a następnie dobrać i stosować takie narzędzia restrukturyzacyjne, które będą odpowiednie do osiągnięcia zamierzonego celu. Inne bowiem posiada się możliwości, gdy zdefiniowany cel to trwała redukcja kosztów pracowniczych, a inny, gdy ma to

być przebranżowienie firmy związane z pozyskaniem pracowników o nowych, nieposiadanych do tej pory przez organizację kompetencjach.

2 Drugim krokiem w procesie restrukturyzacji zatrudnienia jest dobór narzędzi odpowiednich do założonego celu. W ramach polskiego systemu prawnego dostępnych jest kilka różnych instrumentów, które mogą zostać zastosowane przez pracodawców. Są to przede wszystkim rozwiązania, które można znaleźć w treści przepisów Kodeksu pracy. Wśród nich należy wymienić w pierwszej kolejności instytucję zawieszenia czasowego stosowania poszczególnych przepisów zakładowego prawa pracy uregulowaną w art. 9¹ oraz 241²⁷ Kodeksu pracy czy możliwość składania pracownikom wypowiedzeń zmieniających, co z kolei przewiduje dyspozycja art. 42 Kodeksu pracy. Specyficznym instrumentem restrukturyzacyjnym jest także uregulowany w treści art. 81 Kodeksu pracy przestój. Natomiast z instytucji przewidzianych w innych aktach niż Kodeks pracy należy przede wszystkim wymienić tzw. zwolnienia grupowe uregulowane przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania umów o pracę z przyczyn nietyczących pracowników. Warto zapamiętać tę nazwę albo jej skróconą wersję w postaci „ustawy o zwolnieniach grupowych”.

NOWOŚCI 2020 R. – INSTYTUCJE TARCZY ANTYKRYZYSOWEJ

Obydwa te rozwiązania mają charakter czasowy, tj. mogą być stosowane wyłącznie w okresie przewidzianym odpowiednimi przepisami. Ich skuteczne wdrożenie wymaga zgody partnerów społecznych, tj. odpowiednio działających u danego pracodawcy związków zawodowych, a w razie ich braku przedstawicieli pracowników. Kolejną ważną

W marcu 2020 r., w ramach rozwiązań wdrożonych przez rząd jako formy przeciwdziałania negatywnym konsekwencjom epidemii koronawirusa, do polskiego porządku prawnego wprowadzono kilka instytucji, z których mogą skorzystać czasowo pracodawcy. Są to m.in.:

- przestój ekonomiczny,
- instytucja obniżenia wymiaru czasu pracy.

charakterystyką tych instytucji jest możliwość uzyskania przez pracodawcę ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych ograniczonego dofinansowania do wynagrodzeń wypłacanych pracownikom czy to w czasie przestoju ekonomicznego, czy obniżonego wymiaru czasu pracy. Z drugiej strony skorzystanie z nowych rozwiązań wiąże się dla pracodawcy z powstaniem po jego stronie obowiązku czasowego zatrudniania pracowników objętych przedmiotowymi dofinansowaniami, co można określić jako wprowadzenie swoistej gwarancji zatrudnienia dla pracowników, na których wynagrodzenia pracodawca pozyskał dofinansowanie. Skorzystanie z tych udogodnień może jednakże oznaczać znaczące utrudnienie w efektywnym i zgodnym z terminowymi potrzebami pracodawcy przeprowadzeniu procedury zwolnień grupowych. Warto więc na spokojnie rozważyć, czy i co się komu opłaca.

DETERMINANTY DOBORU NARZĘDZI RESTRUKTURYZACYJNYCH

Podejmując decyzję dotyczącą samej restrukturyzacji, a przede wszystkim tę dotyczącą wyboru narzędzi, jakie zostaną w ramach jej efektywnie wykorzystane, niezbędne jest rozważenie kilku czynników mających znaczenie praktycznie w każdym prawie. Determinanty te to m.in.:

- zgodność postępowania z obowiązującym prawem,
- możliwość jednostronnego wdrożenia danego narzędzia,
- wywoływanie przez stosowane narzędzie skutku o charakterze krótkoterminowym bądź długoterminowym,
- istnienie ewentualnych zachęt zewnętrznych, np. w postaci dofinansowania określonych stosowanych rozwiązań.

To oczywiście jedynie niektóre z możliwych determinant, które będą decydowały o możliwości bądź zasadności korzystania z danego rozwiązania. W przypadku każdego podejmowanego działania restrukturyzacyjnego oczywistą kwestią dla pracodawcy powinno być postępowanie zgodne z prawem.

Przykład I

Oznacza to, przykładowo, odpowiednie i terminowe stosowanie procedury zwolnień grupowych w przypadku rzeczywistego zaistnienia przesłanek do zastosowania przepisów tej ustawy. Innym przykładem może być bezwzględne przestrzeganie przepisów prawa zakładowego oraz powszechnego, np. w przypadku zmniejszania wynagrodzeń zasadniczych pracowników szczególnie chronionych w zakresie trwałości stosunku pracy.

Powyższe w większości przypadków rozciąga się także na zakaz wypowiedzania warunków umów niektórym kategoriom pracowników bez odpowiedniej zgody podmiotów trzecich (np. organów związków zawodowych czy odpowiednich organów jednostek samorządu terytorialnego – co ma miejsce w przypadku radnych różnego szczebla). Obowiązkiem pracodawcy przeprowadzającego restrukturyzację jest bezwzględne przestrzeganie przepisów powszechnie obowiązujących oraz tych wynikających z wewnętrznych źródeł zakładowego prawa pracy u danego pracodawcy. Każdy pracodawca jest zawsze związany przepisami prawa i powinien o tym pamiętać.

CZYNNIK NIEUBŁAGANEGO CZASU

W każdym procesie restrukturyzacji kwestią niezwykle kluczową jest czynnik czasu. I to w wielu aspektach:

1 Po pierwsze, to kwestia możliwości zastosowania jakiegoś narzędzia od razu, „od ręki” czy też – w przypadku danego narzędzia – jego efektywne wdrożenie jest oddalone w czasie. Przykładem takiego pierwszego rozwiązania jest porozumienie zawarte u danego pracodawcy w trybie art. 9¹ Kodeksu pracy, które wchodzi w życie i wywołuje czasowe skutki w treści stosunków pracy łączących pracowników z pracodawcą w dacie wskazanej w tym porozumieniu, przy czym obowiązujące przepisy nie zakazują, aby skutek ten nastąpił od dnia zawarcia przedmiotowego porozumienia.

2 Inaczej natomiast wygląda kwestia przeprowadzanych zwolnień grupowych. Uregulowana w treści przepisów prawa procedura zwolnień grupowych, w zależności od okoliczności indywidualnych u danego pracodawcy, może potrwać nawet i do pół roku. Czasu nie da się oszukać, a działania ratunkowe przeprowadzone zbyt późno mogą być w niektórych przypadkach przysłowio- wym gwoździem do trumny.

Z PRZEDSTAWICIELAMI PRACOWNIKÓW: POD RĘKĘ CZY NA NOŻE?

Kluczową kwestią determinującą możliwość zastosowania danego instrumentu restrukturyzacyjnego jest możliwość swobodnego jednostronnego użycia go przez pracodawcę czy też konieczność

Przykład II

Przykładowo, o ile zastosowanie u danego pracodawcy rozwiązania w postaci przestoju na podstawie dyspozycji art. 81 Kodeksu pracy nie wymaga zgody związków zawodowych czy przedstawicieli pracowników, to już wprowadzenie w danym zakładzie pracy nowej instytucji przestoju ekonomicznego z dofinansowaniem dla pracodawcy ze strony rządowej wymaga osiągnięcia w danym zakładzie pracy porozumienia między pracodawcą a przedstawicielami pracowników. Podobnie, o ile przeprowadzenie definitywnych zwolnień grupowych nie wymaga zgody związków zawodowych czy innych przedstawicieli pracowników, o tyle zmiana zasad wynagradzania uregulowanych w zakładowym regulaminie wynagradzania, co do zasady, już wymaga konsensusu ze związkami zawodowymi. W wielu przypadkach taki konsensus będzie bardzo trudny do osiągnięcia albo wręcz niemożliwy.

pozyskania konstytutywnej zgody partnerów społecznych do wdrożenia jakiegoś działania. Kwestia ta ma decydujące znaczenie dla skuteczności zastosowania danego rozwiązania.

RESTRUKTURYZACJA ZAWSZE KOGOŚ BĘDZIE BOLAŁA

Przeprowadzanie działań restrukturyzacyjnych będzie z reguły niosło za sobą negatywne konsekwencje dla adresatów tych działań. W praktyce nie ma prawie możliwości, aby ograniczenie kosztów osobowych w firmie, i to bez względu na to, czy polegać on będzie na trwałym zmniejszeniu poziomu zatrudnienia, czy też na obniżce wynagrodzeń, czy wymiarów etatów pracowników, oznacza ni mniej, ni więcej, że z rachunku bankowego pracodawcy będą dokonywane mniejsze przelewy. Z drugiej strony oznacza to, że na kontach pracowników znajdą się mniejsze kwoty niż te, które otrzymywali przed restrukturyzacją – jeśli w ogóle jakieś kwoty na rachunku bankowym danej osoby się znajdą. Niestety, musimy sobie jasno powiedzieć, że każda restrukturyzacja będzie bolesna. Pytanie tylko, jak bardzo bolesna i dla kogo, a także dlaczego będzie boleć bardziej lub mniej. *Tertium non datur.*

LIKWIDACJA STANOWISKA PRACY NIE RÓWNA SIĘ LIKWIDACJI PRACOWNIKA JE ZAJMUJĄCEGO

Dosyć częstym obszarem błędów popełnianych przez pracodawców przy okazji podejmowanych działań restrukturyzacyjnych jest ten dotyczący doboru pracowników do przeprowadzanych działań, w szczególności kryteriów doboru do zwolnień grupowych. Pracodawca jako organizator pracy, jako podmiot odpowiedzialny za jej prawidłowe świadczenie zgodnie z obowiązującymi przepisami, jest też uprawniony do dokonywania doboru poszczególnych pracowników. Dotyczy to również doboru pracowników typowanych do działań restrukturyzacyjnych podejmowanych przez pracodawcę. Jednakże bezwzględnym obowiązkiem pracodawcy jest przestrzeganie obowiązujących przepisów, w tym przykładowo stosowanie niedyskryminujących kryteriów doboru pracowników do zwolnień. Obowiązkiem pracodawcy jest więc nie tylko dokonanie porównania i typowania pracowników do działań restrukturyzacyjnych, lecz także dokonanie tego w sposób obiektywny i sprawiedliwy. Należy pamiętać, że w przypadku likwidacji danego stanowiska pracy istniejącego u pracodawcy nie zawsze oznaczać to będzie automatycznie istnienie uzasadnienia do rozstania się właśnie z pracownikiem zajmującym to zlikwidowane stanowisko pracy. Dorobek orzecznictwa sądów powszechnych oraz Sądu Najwyższego wskazuje, że w przypadku zmniejszenia poziomu zatrudnienia w ramach danej grupy zawodowej pracodawca powinien dokonać obiektywnego porównania pracowników zatrudnionych na jednakowych porównywalnych stanowiskach pracy, a dopiero efektem takiego porównania będzie rozwiązanie umowy o pracę z danym wytypowanym do zwolnienia, zgodnie z przyjętymi kryteriami, pracownikiem. Należy zapamiętać, że likwidacja stanowiska pracy nie równa się automatycznie likwidacji pracownika je zajmującego.

KRYTERIA DOBORU DO ZWOLNIEŃ SĄ NAJWAŻNIEJSZE

Polski ustawodawca ani w Kodeksie pracy, ani w ustawie o zwolnieniach grupowych, nie uregulował czy nie wskazał, nawet przykładowo, kryteriów doboru pracowników do zwolnień. Powyższe nie oznacza, że pracodawcy wolno jest stosować pełną dowolność w tym zakresie. Dorobek doktryny oraz orzecznictwa zawierają ważne wskazówki, jak w praktyce powinni postępować pracodawcy w zakresie kryteriów doboru. Nie ulega przy tym wątpliwości, że podstawowym, chociaż częściowo nieostrym kryterium może być przydatność danego pracownika dla zakładu pracy. Już pod koniec XX w. Sąd Najwyższy w jednym z wyroków wprost

wskazał, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Co więcej, pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy. W konsekwencji można więc przyjąć, że pracodawca, typując pracowników do zwolnień, jest uprawniony do porównania ich doświadczenia zawodowego, dotychczasowego przebiegu pracy zarówno w zakładzie, jak i poza nim, posiadanych przez pracowników kwalifikacji zawodowych, w tym, w pewnych okolicznościach, również kompetencji oraz umiejętności osobistych.

Jednym z kryteriów doboru pracowników do zwolnienia może być również dyspozycyjność danego pracownika. Można ją spróbować zdefiniować jako istniejącą po stronie pracodawcy możliwość oczekiwania na obecność pracownika w pracy w czasie przeznaczonym na pracę.

DYSPOZYCYJNOŚĆ PRACOWNIKA JAKO KRYTERIUM DOBORU

Przeciwieństwem dyspozycyjności są częste absencje pracownika powodujące konieczność organizowania zastępstw, jak również niepozwalające oczekiwać, że w razie potrzeby pracownik ten będzie mógł wykonywać pracę w zastępstwie innego pracownika. Pracownikiem o niskiej dyspozycyjności będzie osoba często korzystająca z wszelkich usprawiedliwionych nieobecności w pracy, takich jak przede wszystkim zwolnienia chorobowe, ale także opieka nad bliskimi czy udział w zajęciach szkoleniowych, np. w czasie aplikacji radcowskiej. Takie osoby, jeśli jeszcze dodamy ich nieobecności związane z wykorzystaniem urlopów, w tym urlopów na żądanie oraz zwolnień okolicznościowych z pracy, mogą bardzo nisko wypaść w rankingu w razie zastosowania takiego kryterium. Powyższe posiada o tyle znaczenie, że zgodnie z utrwaloną linią orzecznictwem, w przypadku kumulacji stanowisk pracowniczych podlegających redukcji pracodawca jest uprawniony do pozostawienia na stanowisku pracownika o porównywalnych kwalifikacjach zawodowych, stażu i predyspozycjach, różniącego się większą dyspozycyjnością, a tym samym dającego większe prawdopodobieństwo, że pracownik ten nie wywoła zakłóceń w funkcjonowaniu

określonej jednostki organizacyjnej pracodawcy. Co więcej, sam Sąd Najwyższy wskazał, że przyjęcie przez pracodawcę kryterium dyspozycyjności nie stoi w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego.

O PRZYSZŁOŚCI PRACOWNIKA MOGĄ DECYDOWAĆ STAŻ PRACY, WYSOKOŚĆ WYNAGRODZENIA ORAZ WIEK

Stosowanie poszczególnych kryteriów doboru musi być dostosowane do specyfiki danego zakładu pracy. W jednym przypadku zakładowy staż pracy będzie istotnym kryterium doboru do zwolnień, a w innym nie. Należy jednak pamiętać, że zgodnie z orzecznictwem staż pracy nie może być jedynym takim stosowanym kryterium typowania pracowników do rozwiązania z nimi stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Podobnie takim wyłącznym kryterium nie powinna być wysokość otrzymywanego przez pracownika wynagrodzenia. Ale już to wynagrodzenie powiązane z kompetencjami i doświadczeniem zawodowym danego pracownika, jego stażem pracy oraz oceną pracowniczą mogą stanowić podstawowy zestaw kryteriów determinujących przyszłość zawodową danej osoby. Częstym praktycznym problemem jest też zachęcenie do możliwości zakończenia kariery zawodowej u pracodawcy przeprowadzającego restrukturyzację osób posiadających uprawnienia emerytalne, ale niekorzystających z posiadanych możliwości w tym zakresie. Kwestia możliwości wytypowania takich osób do zwolnień budzi wiele dyskusji oraz emocji, ale w ślad za Sądem Najwyższym warto wskazać, że typowanie do zwolnień pracowników, którzy nabyli prawo do emerytury – czy też osiągnęli wiek emerytalny, przy spełnieniu pozostałych warunków nabycia prawa do emerytury – nie będzie dyskryminować tych pracowników i stanowi społecznie usprawiedliwione kryterium doboru pracowników do zwolnień z pracy. Nie tyle bowiem osiągnięcie wieku emerytalnego jest przyczyną rozwiązania stosunku pracy, ile fakt, że po osiągnięciu tego wieku pracownik pozyskuje inne, poza zatrudnieniem, źródło stałego dochodu.

OBOWIĄZEK STOSOWANIA KLAUZUL GENERALNYCH Z ART. 8 KODEKSU PRACY

Należy pamiętać, że dokonując doboru pracowników do objęcia działaniami restrukturyzacyjnymi, bezwzględnym obowiązkiem pracodawcy jest przestrzeganie przepisów pracy, w tym stosowanie klauzul generalnych wskazanych w treści art. 8 Kodeksu pracy. Są to tzw. zasady współzycia społecznego oraz społeczno-gospodarczego przeznaczenia

prawa. Pracodawca powinien też wziąć pod uwagę czynniki niemające bezpośredniego związku z obszarem stosunku pracy, takie jak sytuacja osobista, rodzinna i majątkowa danego pracownika. Sąd Najwyższy wskazuje, że w razie redukcji zatrudnienia w firmie wybór zwalnianego pracownika do rozstania się może być sprzeczny z zasadami współzycia społecznego wtedy, gdy jego sytuacja osobista jest znacznie gorsza niż pozostałych pracowników. Podobnie przesłanką warunkującą skuteczność ochrony przed zwolnieniem z powołaniem się na zasady współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczego przeznaczeniem prawa będzie zawsze trudna sytuacja osobista pracownika (np. brak dodatkowych dochodów w rodzinie czy posiadania innych źródeł dochodu, niepełnosprawność lub zły stan zdrowia, samotne wychowywanie dzieci, liczne potomstwo, brak możliwości znalezienia nowego zatrudnienia itp.). Dlatego też dobór pracowników do zwolnień powinien zostać dokonany w pierwszej kolejności na podstawie sprawiedliwych, obiektywnych i zgodnych z prawem kryteriów (a więc niemających charakteru dyskryminującego). Następnie powinny zostać zbadane okoliczności niedotyczące stosunku pracy, tak aby nie zostały naruszone zasady współzycia społecznego określone w art. 8 Kodeksu pracy. Brak przy tym jest możliwości ustalenia jednej obowiązującej hierarchii ważności kryteriów doboru pracowników do zwolnień czy okoliczności niedotyczących stosunku pracy, których nieuwzględnienie naruszałoby zasady współzycia społecznego. W każdej sytuacji konieczne będzie bowiem rozpatrzenie wielu okoliczności dotyczących konkretnego zwolnienia, a rozstrzygnięcia sądu w poszczególnych sprawach wybranych do zwolnień pracowników mogą się różnić.

ODPRAWY – ODSZKODOWANIA, CZYLI EKONOMICZNE KOSZTY RESTRUKTURYZACJI

Bez względu na to, co się komu wydaje, trzeba sobie powiedzieć jasno, że restrukturyzacja kosztuje, tj. przeprowadzenie skutecznych działań optymalizacyjnych nie tylko wymaga ze strony pracodawcy poniesienia dodatkowych nakładów ludzkich, logistycznych oraz dodatkowych działań, lecz także niesie za sobą dodatkowe wymierne koszty materialne. Te koszty to przede wszystkim wynikające z przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych odprawy wynikające z rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem z przyczyn niedotyczących pracownika. Wysokość takiej odprawy ustalana jest indywidualnie i zależy od stażu pracy pracownika w danej firmie oraz wysokości jego indywidualnego wynagrodzenia. W przypadku

pracowników ze stażem do 2 lat pracy przysługuje im odprawa w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Natomiast zwalniani pracownicy legitymujący się stażem pracy u tego pracodawcy od 2 do 8 lat otrzymają odprawę w wysokości ich dwukrotnego wynagrodzenia za pracę. Z kolei osoby legitymujące się co najmniej 8-letnim stażem pracy otrzymają odprawę w kwocie równoważności trzykrotności ich wynagrodzenia. We wszystkich przypadkach ustawodawca ustalił limit kwotowy wypłacanej odprawy jako 15-krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę. W realiach 2020 r., przy minimalnym wynagrodzeniu za pracę w wysokości 2 600 zł, ten limit maksymalny to kwota 39 000 zł. Należy podkreślić, że kwota przysługująca pracownikowi tytułem odprawy to tylko świadczenie dodatkowe, wynikające z faktu rozwiązywania z nim umowy o pracę przez pracodawcę z przyczyn niedotyczących pracowników. Kwota odprawy wynikająca z przepisów jest wypłacana ponad wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w okresie wypowiedzenia umowy o pracę i jest niezależna od tego wynagrodzenia. W praktyce więc, jeśli dany pracownik legitymuje się, przykładowo, 10-letnim stażem pracy u danego pracodawcy, to posiada on 3-miesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę oraz uprawnienie do odprawy w wysokości 3-krotności miesięcznego wynagrodzenia. W pewnym uproszczeniu można więc stwierdzić, zakładając małą efektywność pracownika znajdującego się w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, z punktu widzenia pracodawcy ekonomiczny koszt rozstania się z takim pracownikiem to 6-krotność wynagrodzenia takiego pracownika.

ZWALNIAJĄ, ZNACZY BĘDĄ PRZYJMOWAĆ

Naturalnym zjawiskiem występującym w każdej bez mała gospodarce, w tym w Polsce, jest cykl koniunkturalny rozumiany jako wahania koniunktury w okresach kilkuletnich przy utrzymującej się długookresowej tendencji wzrostu gospodarczego. Sytuacja związana z pandemią będzie miała oczywiście długoterminowe skutki, ale w realiach bieżących 2020 r. wpisała się w cykl koniunkturalny, który – zgodnie z zapowiedziami ekonomistów – miał właśnie zacząć się w naszym kraju zmieniać. Powyższe nie zmienia faktu, że warto być dobrej myśli. A to dlatego, że tak jak po zimie przychodzi wiosna, a potem lato, tak samo po czasie restrukturyzacji, po czasie zwalniania pracowników przyjdzie czas odbudowywania organizacji oraz zatrudniania pracowników. Zwalniają, znaczy będą kiedyś przyjmować.

Stan prawny: 6 maja 2020 r. ♦