16 grudnia 2010 r.

Optymalizacja kosztów zatrudnienia:

**Zmiana stanowiska pracy oraz zmniejszenie wysokości wynagrodzenia osobie powracającej z urlopu macierzyńskiego.**

* **Obowiązek dopuszczenia pracownika do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego.**

Pracodawca w przypadku gdy dokonał zmian struktury organizacyjne swojej firmy i nie jest w stanie zatrudnić pracownika powracającego po zakończonym urlopie macierzyńskim na dotychczas zajmowanym stanowisku, zobowiązany jest do zatrudnienia go na innym stanowisku (nawet niższym), które odpowiadają jego kwalifikacjom zawodowym. Dodatkowo w przypadku gdy w zakładzie pracy inni pracownicy otrzymali podwyżki, wynagrodzenie takiego pracownika musi zostać zwiększone do poziomu takiego jaki osiągnąłby gdyby z urlopu macierzyńskiego nie skorzystał.

**Art. 1832 KP.**

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego do pracy **na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.**

* **Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy**

Wypowiedzenie może być złożone pracownikowi po uprzednim dopuszczeniu go do pracy po zakończonym urlopie macierzyńskim na zasadach przewidzianych poniżej.

**Art. 42 KP.**

§ 1. Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

§ 2. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki.

§ 3. **W razie** **odmowy** przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

§ 4. Wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie **powierzenia** **pracownikowi**, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, **innej** **pracy** niż określona w umowie o pracę na okres nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

* **Okres wypowiedzenia warunków pracy i płacy** (zgodnie z art. 42. ust. 1 zastosowanie mają przepisy dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę).

**Art. 36. KP**

§ 1. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,

2) **1 miesiąc**, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,

3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Zmianę warunków pracy i płacy możemy zastosować dopiero po upływie wymienionych wyżej terminów. Zmiany te są więc rozciągnięte w czasie.

* **Uzasadnienie wypowiedzenia warunków pracy i płacy.**

Jeżeli wypowiedzenie uzasadnienie będzie likwidacją stanowiska pracy, a na to stanowisko nie zostanie przyjęty inny pracownik, to z punktu widzenia ewentualnych roszczeń odszkodowawczych takie uzasadnienie powinno być dla firmy bezpieczne.

* **Najlepszy sposób przeprowadzenia takiej operacji?**

W przypadku wszystkich czynności związanych z zatrudnianiem, zwalnianiem czy wypowiadaniem warunków pracy i płacy pracodawca powinien zachować szczególną ostrożność. W omawianym temacie z punktu widzenia pracodawcy ważne jest aby rozważyć konsekwencję zastosowanych rozwiązań.

* Przykład 1

*Pracodawca dokonał zmian w swojej organizacji i nie ma możliwości przyjęcia pracownika powracającego z urlopu macierzyńskiego na poprzednie stanowisko pracy. Zważywszy na trudną sytuację w jakiej znalazła się firma, pracodawca chciałby zatrzymać tego pracownika ale jednocześnie zmniejszyć jego wynagrodzenie.*

Pracodawca zobowiązany jest do przyjęcia pracownika na inne niż dotychczasowe stanowisko, odpowiednie do kwalifikacji pracownika. W przypadku kiedy to stanowisko jest niższe niż dotychczas zajmowane pracodawca nadal zobowiązany jest do wynagradzania pracownika zgodnie z jego wcześniejszym angażem, który to powinien być zwiększony o ewentualne podwyżki wynagrodzenia, występujące w trakcie jego nieobecności. W tej sytuacji aby zmniejszyć wynagrodzenia takiego pracownika, pracodawca po uprzednim dopuszczenia pracownika do pracy powinien złożyć mu wypowiedzenie jego warunków płacy i (lub) pracy odpowiednio go motywując.

* Przykład 2

*Pracodawca posiada niezmienioną strukturę organizacyjną. Powrót pracownika z urlopu macierzyńskiego może jednak spowodować kłopoty finansowe pracodawcy, ponieważ w związku z kryzysem jego sytuacja finansowa uległa pogorszeniu. Ponieważ jest to dobry pracownik, pracodawca nie chciałby jednak go zwalniać a jedynie ograniczyć jego wynagrodzenie.*

Pracodawca zobowiązany jest dopuścić pracownika na dotychczasowe stanowisko z wynagrodzeniem za pracę jakie otrzymywałby gdyby nie korzystał z urlopu. Po dopuszczeniu pracownika do pracy może on złożyć pracownikowi wypowiedzenie warunków płacy i (lub) pracy odpowiednio go motywując.

W naszej ocenie z punktu widzenia pracodawcy najbezpieczniej i najszybciej zastosować przykład 2. Pracodawca nie musi bowiem szukać nowego stanowiska pracy (stosowne do posiadanych kwalifikacji) dla pracownika powracającego a dopiero następnie składać wypowiedzenie warunków pracy i płacy lecz robi to od razu, bezpośrednio po dopuszczeniu pracownika do pracy.

* **W jakich sytuacjach pracownik może zablokować wypowiedzenie warunków pracy i płacy?**

Pierwszym i najlepszym z punktu widzenia pracownika jest złożenie wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy np. do 7/8 etatu. Pracownik traci wówczas jedynie godzinę dziennie otrzymując jednocześnie większe wynagrodzenie niż wynagrodzeni, które uzyskiwałby po wyrażeniu zgody na wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Zgodnie z powołanymi poniżej przepisami wniosek taki nie może zostać przez pracodawcę zablokowany.

**Art. 1867 KP**

§ 1. Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny wniosek o **obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy** w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. **Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika**.

§ 2. Wniosek, o którym mowa w § 1, składa się na dwa tygodnie przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy. Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania terminu, pracodawca obniża wymiar czasu pracy nie później niż z dniem upływu dwóch tygodni od dnia złożenia wniosku.

**Art. 1868 KP**

§ 1. **Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę** w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż **przez łączny okres 12 miesięcy**. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

§ 2. Przepis art. 1861 § 2 stosuje się odpowiednio.

Drugim sposobem jest złożenie przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego. Pracodawca również nie ma możliwości zablokowania takiego wniosku. Z kolei pracownik składając taki wniosek musi liczyć się ze znaczną (o ile nie całkowitą) utrata dochodu.

**Art. 186. KP**

§ 1. Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie 4 roku życia. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.

§ 2. Pracownik mający okres zatrudnienia określony w § 1, bez względu na to, czy korzystał z urlopu wychowawczego przewidzianego w tym przepisie, może skorzystać z urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia, jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika.

§ 3. Rodzice lub opiekunowie dziecka spełniający warunki do korzystania z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać z takiego urlopu przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy.

§ 4. Urlopu wychowawczego udziela się na wniosek pracownika.

§ 5. Urlop wychowawczy może być wykorzystany najwyżej w 4 częściach.

Piotr Kawa

Przy opracowywaniu niniejszej publikacji autor korzystał z ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. 1998 Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) w stanie prawnym obowiązującym na dzień opracowania.

Niniejsza publikacja nie może być podstawą do jakichkolwiek roszczeń lub reklamacji wobec naszej firmy. Publikacja ta nie jest poradą prawną, a jej celem jest jedynie przekazanie podstawowej informacji prawnej osobom zainteresowanym.