FILIPIAKBABICZ.
EXPERT HOUSE



ALERT PRAWNY

WYPOWIEDZENIE UMOWY O PRACĘ, O DZIEŁO, ZLECENIA

Z tego alertu dowiesz się czy w okresie pandemii może dojść do wypowiedzenia umowy o pracę, umowy o dzieło oraz umowy zlecenia z uwagi na brak zadań.

ZAGADNIENIA OGÓLNE

W wyniku rozprzestrzeniania się wirusa COVID-19 zamknięte są między innymi centra handlowe, siłownie i kluby fitness, salony fryzjerskie, kosmetyczne i tatuażu, zawieszone zostały międzynarodowe loty i połączenia kolejowe, funkcjonują jedynie lokale gastronomiczne mające możliwość świadczenia usługi jedzenia na wynos, wiele przedsiębiorstw ma więcej wolnych mocy produkcyjnych. Spowodowało to wśród pracowników etatowych oraz z umowami cywilnoprawnymi obawy utraty pracy, a wśród niektórych już teraz spowodowało utratę źródła utrzymania. Pomimo regulacji zawartych w ustawie z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (dalej: „ustawa o COVID-19”), mających na celu ochronę miejsc pracy, część pracodawców przystąpi do zwolnień pracowników. W zależności od formy

zatrudnienia w inny sposób kreuje się sytuacja prawna pracownika oraz zleceniobiorcy i wykonawcy dzieła.

WYPOWIEDZENIE UMOWY O PRACĘ

Pomimo obecnej trudnej sytuacji, zarówno dla pracodawców jak i dla pracowników, w stosunku do pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę zastosowanie znajdują przepisy kodeksu pracy (dalej: „k.p.").

W najtrudniejszej sytuacji znajdują się pracownicy, którzy są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas określony. Jeśli upłynie bowiem czas, na który umowa została zawarta, w obecnej sytuacji, przedłużenie jej na dalszy okres w przypadku wielu branż jest mało prawdopodobne.

Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę chronieni są przed natychmiastową utratą zatrudnienia. W myśl art. 36 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz umowy o pracę zawartej na czas określony uzależniony jest od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

a) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
b) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
c) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Oświadczenie pracodawcy musi nastąpić pisemnie. Ponadto w przypadku oświadczenia o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony konieczne jest wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie uznać można zlikwidowanie poszczególnych stanowisk pracy, powołanie się pracodawcy na okoliczność zmniejszenia zatrudnienia z powodu negatywnych skutków gospodarczych epidemii COVID-19.

Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub umowy o pracę zawartej na czas określony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn niedotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia zarówno z winy pracownika jak i bez. Kodeks pracy enumeratywnie wskazuje przesłanki takiego wypowiedzenia, jednakże wśród nich nie znajdują się okoliczności, które uzasadniałyby rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w wyniku spowolnienia gospodarczego czy braku możliwości zaoferowania wykonywania przez pracownika powierzonych obowiązków. Należy mieć na uwadze, że rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia bez winy pracownika może nastąpić w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika, z przyczyn innych niż wskazane poniżej, trwającej dłużej niż miesiąc oraz w wyniku niezdolności do pracy wskutek choroby, która trwała:

a) dłużej niż 3 miesiące gdy pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;

b) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

Co istotne, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia **nie może nastąpić** w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem - w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną - w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku.

Z uwagi na rozprzestrzenianie się wirusa wiele przedsiębiorstw przyjęło system pracy *home office*. W obecnej sytuacji pojawia się pytanie w jaki sposób pracodawca może skutecznie rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem, który wykonuje swoje obowiązki w formie zdalnej. **Kodeks pracy wymaga od pracodawcy aby oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nastąpiło w formie pisemnej**. Pracodawca może rozwiązać umowę w formie zdalnej, za pomocą e-mail, bowiem w myśl art. 61 §2 k.c. oświadczenie woli wyrażone w postaci elektronicznej jest złożone innej osobie w momencie wprowadzenia go do środka komunikacji elektronicznej, w taki sposób, żeby pracownik mógł się zapoznać z jego treścią. **Podkreślić należy, że oświadczenie aby zostało skutecznie złożone w postaci elektronicznej (e-mail) należy opatrzyć je bezpiecznym, certyfikowanym podpisem elektronicznym.**

Zwolnienia grupowe

Należy liczyć się z sytuacją, w której w wyniku spowolnienia gospodarczego przedsiębiorcy zmuszeni będą przeprowadzić zwolnienia grupowe, ich kwestię reguluje ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Przepisy ustawy znajdują zastosowanie w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę lub na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmie co najmniej:

a) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
b) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
c) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Istotną kwestią z punktu widzenia pracowników jest fakt, że w przypadku przeprowadzenia grupowego zwolnienia przy wypowiadaniu stosunków pracy nie stosuje się ochrony przed wypowiedzeniem w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

Ponadto w sytuacji, w której grupowe zwolnienie spowodowane jest upadłością lub likwidacją pracodawcy wyłączona zostaje ochrona pracownika w wieku przedemerytalnym oraz ochrona pracownika przebywającego na urlopie lub innej usprawiedliwionej nieobecności, a także możliwe jest rozwiązanie stosunku pracy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego.

Ustawa nakłada na pracodawcę dodatkowe obowiązki takie jak konsultacja zamiaru przeprowadzenia zwolnienia grupowego z zakładowymi organizacjami związkowymi, przystąpienie do porozumienia

pomiędzy pracodawcą a zakładowymi organizacjami związkowymi oraz zawiadomienie powiatowego urzędu pracy o ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia.

Wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia może nastąpić nie wcześniej niż po dokonaniu przez pracodawcę zawiadomienia do powiatowego urzędu pracy lub w przypadku gdy nie jest ono wymagane - po zawarciu porozumienia. Natomiast rozwiązanie pracownikiem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia może nastąpić nie wcześniej niż po upływie 30 dni od dnia zawiadomienia powiatowego urzędu pracy lub w przypadku gdy nie jest ono wymagane – nie wcześniej niż po upływie 30 dni od dnia zawarcia porozumienia.

Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia przysługuje odprawa pieniężna. Jej wysokość uzależniona jest od zakładowego stażu pracy i należy się pracownikowi w wysokości:

a) jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy krócej niż 2 lata,
b) dwumiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy od 2 do 8 lat,
c) trzymiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy ponad 8 lat.

Podsumowując, przepisy kodeksu pracy pozostają niezmienione, w czasie epidemii chronią pracownika przez natychmiastowym rozwiązaniem umowy o pracę w sposób dotychczasowy. Jednakże z uwagi na obecne spowolnienie gospodarcze przedsiębiorcy przystąpią do likwidacji, a wówczas zastosowanie znajdą przepisy dot. szczególnych zasad rozwiązywania umów o pracę, które ograniczają ochronę pracownika.

UMOWY CYWILNOPRAWNE A COVID-19

Kwestię rozwiązania umowy zlecenia oraz umowy o dzieło regulują przepisy kodeksu cywilnego, odpowiednio art. 734 k.c. – 751 k.c. oraz art. 627 k.c. – 646 k.c., a ponadto zawarte między stronami postanowienia w umowie. Zgodnie z art. 746 k.c. zleceniodawca uprawniony jest do wypowiedzenia umowy w każdym czasie, bez znaczenia jest czy umowa został zawarta na czas oznaczony czy nieoznaczony. Zobowiązany jest wówczas do wypłaty zleceniobiorcy części należnego wynagrodzenia oraz jeśli wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu – do naprawienia szkody. Na skuteczność wypowiedzenia nie wpływa wskazanie przyczyny wypowiedzenia w treści, ponieważ z art. 746 §1 zdanie 1 k.c. jednoznacznie wynika, że umowa zlecenia może być wypowiedziana nawet bez powodu. Ponadto, z treści art. 746 § 1 i 2 k.c. wynika ogólna zasada, zgodnie z którą w przypadku wypowiedzenia odpłatnego stosunku zlecenia przez którąkolwiek ze stron bez ważnego powodu wypowiadający powinien naprawić poniesioną przez drugą stronę szkodę. Bez wątpienia wypowiedzenie umowy zlecenia w związku z sytuacją gospodarczą zaistniałą w wyniku pandemii COVID-19 jest ważnym powodem wypowiedzenie zlecenia i nie zachodzi obowiązek naprawienia szkody powstałej po stronie zleceniobiorcy. Brak przedmiotu zlecenia powstały w wyniku ograniczeń w prowadzeniu działalności gospodarczych w czasie epidemii stanowi ważny powód wypowiedzenia umowy zlecenia. Pamiętać należy, że jeśli strony określiły w umowie termin wypowiedzenia to w razie wystąpienia ważnych przyczyn rozwiązania umowy nastąpi to z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Natomiast nieco inaczej kreuje się sytuacja w przypadku umowy o dzieło. O ile umowa o dzieło nie stanowi inaczej, nie można jej wypowiedzieć. Jednakże, zamawiający uprawniony jest do odstąpienia w

FILIPIAKBABICZ.
EXPERT HOUSE

każdej chwili od umowy dopóki dzieło nie zostało ukończone. W sytuacji odstąpienia, przyjmującemu zlecenie należy zapłacić należne wynagrodzenie. Zamawiający może je pomniejszyć o to, co przyjmujący zamówienie zaoszczędził z powodu niewykonania dzieła. Tym samym, obecny stan epidemii oraz spowodowany tym brak przedmiotu umowy o dzieło nie wpływa na przesłanki odstąpienia od umowy przez zamawiającego.

ZAPEWNIAMY POMOC

Na wszelkie Państwa pytania dotyczące obowiązków i uprawnień pracodawcy w związku z epidemią COVID -19 odpowiedzą prawnicy FILIPIAK BABICZ LEGAL Spółka komandytowa z siedzibą w Poznaniu



Marzena Rosler-Borakiewicz

radca prawny|starszy prawnik|Dyrektor HR

m.rosler@filipiakbabicz.com

tel. +48 607 131 446

Ewelina Szumska

asystentka

e.szumska@filipiakbabicz.com