

Takie rozwiązania zakłada projekt kolejnej wersji tarczy antykryzysowej. Przewiduje on ułatwiony tryb cięcia etatów w okresie stanu epidemii. Wystarczającą przyczyną [zwolnienia](#) będzie to, że pracownik posiada inne, dodatkowe źródło utrzymania (np. emeryturę, rentę, drugi etat lub prowadzi działalność gospodarczą). W takich przypadkach firma nie będzie musiała przeprowadzać procedury zwolnień grupowych – nawet jeśli zwolni w ten sposób np. połowę załogi – i nie będzie musiała wypłacać odpraw. Na takich samych zasadach będzie mogła też zmieniać warunki zatrudnienia (czyli np. obniżać pensje).

Bardzo istotnym ułatwieniem dla pracodawców będzie także zawieszanie postanowień układów zbiorowych, porozumień i regulaminów, programów dobrowolnych odejść itp. Zawierają one wyłącznie rozwiązania korzystniejsze dla zatrudnionych niż kodeks pracy (np. gwarancje zatrudnienia przez określony czas). W projekcie znalazła się też zapowiadana już wcześniej możliwość przymusowego wysyłania pracowników na zaległy urlop (do 30 dni) oraz ten przysługujący za obecny rok kalendarzowy (do połowy wymiaru przysługującego zatrudnionemu, czyli np. na 13 dni, jeśli zatrudnionemu przysługuje 26 dni urlopu). Jednocześnie rozszerzone zostanie [prawo](#) do ubiegania się o [dopłaty](#) do pensji na utrzymanie etatów. Dofinansowane mają być płace także tych osób, które nie zostaną objęte przestojem lub skróconym czasem pracy.

Organizacje pracodawców z rezerwą oceniają niektóre z tych rozwiązań a część z nich chwalią (np. dotyczące urlopów). – Firmy pilnie potrzebują rozwiązań uelastyczniających zarządzanie pracą w okresie pandemii – tłumaczy prof. Jacek Męcina, doradca zarządu Konfederacji Lewiatan. Zdecydowanie przeciwne są związki zawodowe. – Planowane zmiany naruszają konstytucję, konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy i prowadzą do likwidacji organizacji związkowych w firmach. Nie godzimy się na to – mówi anonimowo jeden z działaczy NSZZ „Solidarność”.

ODWOŁANIA OD ZWOLNIEŃ



Jakie uprawnienia przysługują zatrudnionym w związku ze zwolnieniem



PRACOWNIK

może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę (lub dyscyplinarki) do sądu pracy

SĄD PRACY



W razie bezprawnego wypowiedzenia umowy na czas określony **zatrudnionemu przysługuje odszkodowanie**



W przypadku bezprawnego lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony albo dyscyplinarki (bez względu na rodzaj umowy) zatrudnionemu przysługuje **żądanie uznania zwolnienia za bezskuteczne** (jeśli sąd zdąży orzec w sprawie przed upływem okresu wypowiedzenia), a jeśli umowa już się rozwiązała – **żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowanie**

RM
© P

[Czytaj całość: kliknij tutaj](#)