

„ Jak zwolnić pracownika” Case study.



Czy warto zwalniać pracownika, czyli ile kosztują firmę nieudane rekrutacje?

Za każdym razem, kiedy w twojej firmie podejmowana jest błędna decyzja o zatrudnieniu, skutkująca przedwczesnym odejściem pracownika, z konta twojej firmy znikają pieniądze.



koszt zastąpienia
odchodzącego
pracownika

=

równowartość
jego rocznego
wynagrodzenia

PRZYCZYNY ZWOLNIENIA?



Power 105.1
@Power1051



Follow

Man fired from @McDonalds after replacing toys in Happy Meals with his Mixtape
#Struggle bit.ly/1H0Yz6l



kwejk.pl

Mężczyzna zwolniony z McDonalds za dołączanie swojej amatorskiej płyty zamiast zabawek do Happy Meal

Pracownik a zleceniobiorca – różne obowiązki i różne prawa.



	UMOWA O PRACĘ	UMOWA ZLECENIE
Podstawa prawna	Kodeks pracy	Kodeks Cywilny
Forma oraz treść	Uregulowana w kodeksie	Do ustalenia między stronami
Miejsce pracy	Musi być wyznaczone w umowie	Nie ma obowiązku wyznaczenia
Płatny urlop	Jest zagwarantowany przez prawo pracy	Nie musi go być w umowie
Ochrona przed zwolnieniem	Jest zapewniana m.in. Osobom w wieku przedemerytalnym, niepełnosprawnym oraz kobietom w ciąży	Nie ma
Odpowiedzialność materialna za szkody	Umowa o pracę ogranicza odpowiedzialność pracownika za ewentualne szkody (odpowiada on tylko za te wyrządzone umyślnie)	Za wyrządzone w ramach wykonywanego zlecenia szkody odpowiada zleceniobiorca, chyba że umowa stanowi inaczej
Wykonywanie poleceń	Trzeba stosować się do poleceń przełożonego	Zleceniobiorca ma większą swobodę niż „etatowiec”
Okres wypowiedzenia	Jest uregulowany w kodeksie	Nie obowiązuje, chyba że strony wprowadzą go do umowy
Koszt pracodawcy przy jednakowej pensji netto	Wyższy	Niższy
Zastępstwo	Trzeba wykonywać pracę osobiście	Zlecenie nie musi być realizowane osobiście
Przerwy w pracy	Są wymagane przez kodeks pracy	Nie zostały żaden sposób uregulowane

Jak zwolnić bezpiecznie pracownika? Praktyczne wskazówki.



Plan przejściowy



Zaplanuj zastępstwo wewnętrzne = rozpocznij proces rekrutacyjny



Mocne Podstawy są najważniejsze!
Pamiętaj że bronisz zasadności swojej decyzji przed sądem!



Dowody, dowody, dowody !



Haki!

wynagrodzenie prowizyjne

stosunek pracy

5 zasad efektywnego zwolnienia nieskutecznego pracownika, czyli co zrobić, aby nie spotkać się w sądzie?



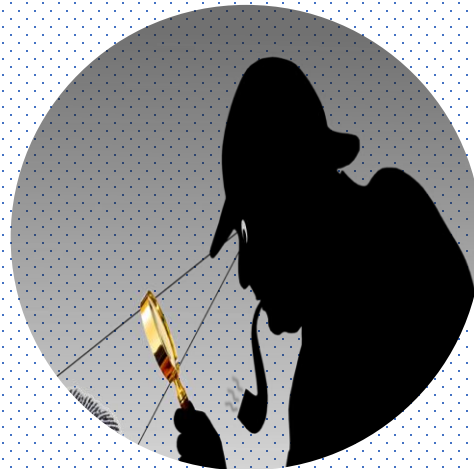
Sytuacje konfliktowe lub sprawa w sądzie – jak wygrać?

Postępowanie dowodowe przed sądem pracy – na co powinien uważać pracodawca

CZAS



DOWODY



ŚWIADKOWIE



Praktyka pokazuje, że nawet skrupulatne przestrzeganie przepisów nie zawsze uchroni pracodawcę od konfliktów z podwładnymi, które mają swój finał w sądzie pracy. A tam pracownik w większości przypadków musi jedynie uprawdopodobnić swoje racje. Na pracodawcy ciąży natomiast ciężar przedstawienia dowodów. Trzeba zatem wiedzieć, jak je zawczasu zdobywać – jeszcze zanim dojdzie do ewentualnego konfliktu z pracownikiem.

Case study - 5 przypadków gdy ciężar dowodu jest odwrócony w kierunku pozwanego

1. Spory o dyscyplinarkę i wypowiedzenie

Jeżeli pracownik zwolniony z pracy w trybie dyscyplinarnym wystąpi do sądu o odszkodowanie albo o przywrócenie do pracy, ciężar udowodnienia faktów potwierdzających ciężkie naruszenie obowiązków przez pracownika spoczywa na pracodawcy. Pracodawca będzie musiał dodatkowo udowodnić **winę umyślną lub co najmniej rażące niedbalstwo pracownika** w naruszeniu jego podstawowych obowiązków. Jest to **warunkiem koniecznym** do uznania przez sąd, że pracodawca był uprawniony do tego, aby rozwiązać z pracownikiem umowę bez wypowiedzenia. Wyrok SN z 6 lutego 1997 r., I PKN 68/96, OSNP 1997/18/339

PRZYKŁAD

Ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy

Pracownik spółki zwrócił się do sądu pracy w wnioskiem o przywrócenie do pracy. Uznał, że podana w wypowiedzeniu przyczyna jest nieprawdziwa. W takiej sytuacji, mimo że spór w sądzie rozpoczyna pracownik, to nie on musi udowodniać, że rozwiązanie z nim umowy było nieprawidłowe. To pracodawca będzie musiał udowodnić, wszystkimi dostępnymi metodami, że pracownik np. w rażący sposób naruszył swoje obowiązki i w związku z tym rozwiązanie z nim umowy było uzasadnione.

2. Nieprawidłowości w prowadzeniu dokumentacji pracowniczej

Pracodawca, który wbrew obowiązkowi nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencjonującej czas pracy pracownika i wypłacanego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia. Wyrok SN z 14 maja 1999 r., I PKN 62/99, OSNP 2000/15/579

2. Nie można przyjąć, że ciężar dowodu w zakresie czasu pracy obarcza wyłącznie pracownika, który dochodzi roszczeń z tym związanych. To bowiem **pracodawca jest obowiązany prowadzić ewidencję czasu pracy, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych**, którą udostępnia na żądanie pracownika. Sąd powinien zatem wymagać od pracodawcy przedłożenia takiej dokumentacji, a w przypadku jej braku uzyskać szczegółowe wyjaśnienia odnośnie zgłaszanych przez pracowników roszczeń.

Z uzasadnienia wyroku SN z 23 listopada 2001 r., I PKN 678/00, OSNP-wkł. 2002/7/9

3. Szkada w mieniu powierzonym pracownikowi z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się

W sporach dotyczących odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone im mienie należące do pracodawcy istnieje **domniemanie, że pracownik ponosi pełną odpowiedzialność za powstałą szkodę**. Od tej odpowiedzialności podwładny może się uwolnić, jeśli wykaże (udowodni), że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych (art. 124 Kodeksu pracy).

PRZYKŁAD

Ewidencja nie odzwierciedlająca stanu faktycznego

Pracodawca zatrudnia przedstawicieli handlowych. Ich samochody są wyposażone w system, dzięki któremu dokładnie wiadomo, o której godzinie zaczynają pracę i o której ją kończą. Pracodawca często na tzw. ostatnią chwilę polecał pracownikom odwiedzenie dodatkowych klientów, przez co kończyli oni swoją pracę później niż po 8 godzinach. Tymczasem w ewidencji czasu pracy, pracodawca wpisywał zawsze 8 godzin pracy, nie sprawdzając tego dokładnie z urządzeniem rejestrującym czas pracy w samochodzie.

PRZYKŁAD

Udowodnienie prawidłowego powierzenia i zabezpieczenia mienia

Pracownik zgubił pieniądze, które dał mu pracodawca na zapłatę zaliczki dla kontrahenta. Podwładny twierdzi, że to nie jego wina, że określona kwota zaginęła, gdyż do miejsca, w którym pracodawca zostawił mu pieniądze miało dostęp kilka innych osób.

W razie rozprawy sądowej pracodawca będzie musiał udowodnić, że prawidłowo powierzył pracownikowi mienie i należyście zabezpieczył je przed dostępem osób trzecich (np. pieniądze zostawił w kasetce, do której klucze ma tylko on i pracownik).

Case study

4. Odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia

Umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy pracodawca może zawrzeć z pracownikiem mającym **dostęp do szczególnie ważnych informacji**, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 101[2] § 1 kp). Zdarza się jednak, że pracodawca dobrze nie przeanalizuje, czy taka umowa w stosunku do konkretnego pracownika naprawdę jest konieczna.

PRZYKŁAD

Pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu zawartej umowy o zakazie konkurencji nie ma obowiązku udowodnienia w postępowaniu sądowym, że miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie naraziłoby pracodawcę na szkodę.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 30 marca 2005 r., III APa 1/05, Apel.-W-wa 2005/4/18

5. Mobbing i dyskryminacja

Pracownik, który oskarża pracodawcę o stosowanie **mobbingu**, musi wskazać fakty świadczące o występowaniu tego zjawiska. Pracodawca zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności musi dowodzić, że fakty te nie istnieją albo nie są mobbingiem.

Inaczej jest zaś, gdy pracownik zarzuca pracodawcy **dyskryminację**. Wówczas w pierwszej kolejności to pracodawca będzie musiał **udowodnić przed sądem, że nie dyskryminował** pracownika (mimo, że to nie on wszczął proces sądowy). Pracownik zaś, w ramach dowodu przeciwnego, powinien przedstawić okoliczności świadczące jego zdaniem o dyskryminacji. Jeśli pracownik wykaże okoliczności wskazujące na to, że był przez pracodawcę dyskryminowany, wówczas nastąpi przerwienie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego.

PRZYKŁAD

Pracodawca musi wykazać, dlaczego wybrał mężczyznę

Pracodawca szukał pracownika na stanowisko handlowca. Po wstępnej selekcji pozostało tylko dwóch kandydatów – mężczyzna i kobieta. Po kolejnych turach rozmów pracodawca zdecydował się zatrudnić mężczyznę. Kobieta wniosła powództwo do sądu, w którym podnosiła, że nie została zatrudniona tylko ze względu na płeć. W takiej sytuacji pracodawca będzie musiał udowodnić, że zastosował inne, niedyskryminujące przesłanki wyboru pracownika.

Dziękuję za uwagę!



Mikołaj Ostrowski
advokat, partner zarządzający



ul. Noakowskiego 12 lok. 49, 00-666 Warszawa



227 500 300, 534 106 116



kancelaria@owiw.pl

www.owiw.pl