

Obciążenie operatora kosztami jego przyuczenia do pracy

Dodano: 18.10.2018

Zarówno kodeks pracy, jaki i umowa cywilnoprawna dają możliwości sankcji dla pracowników, którzy przedwcześnie chcą zrezygnować z pracy.



Pytanie w sprawie obciążania pracowników kosztami ich przyuczania do pracy nurtuje wielu przedsiębiorców leśnych. Jest tak dlatego, że mamy do czynienia ze zjawiskiem dużej rotacji na wybranych stanowiskach, spowodowanych m.in. rosnącymi wymaganiami zatrudnianych osób. Właściciele firm leśnych mierzą się z pytaniem, jak i jakie konsekwencje finansowe wyciągać w stosunku do tych, którzy zrezygnowali z pracy wcześniej niż to pierwotnie zapowiadali, a których obecność w firmie wiązała się z dodatkowym zaangażowaniem finansowym pracodawcy.

Kary w umowie

Omówienie powyższej kwestii należy rozpocząć od rozróżnienia podstawy zatrudnienia. Inaczej bowiem kształtuje się sytuacja prawna zula, który zawarł z operatorem umowę o pracę, a inaczej tego, u którego operator wykonuje zlecenia na podstawie umowy cywilnoprawnej. W tym drugim przypadku swoboda jest duża. Umowa z operatorem może być ukształtowana w taki sposób, że nakłada na niego wręcz sankcje pieniężne w sytuacji, w której z powodu własnej, nieprzymuszonej decyzji zdecyduje się zakończyć współpracę. Nie chodzi o to, aby ubezwłasnowolnić operatora i zapobiec jego rezygnacji np. wtedy, gdy nieterminowo otrzymuje wynagrodzenie lub gdy z powodów zdrowotnych utraci zdolność do pracy w lesie. Chodzi o to, aby zapobiec sytuacji, w której operator

przestaje realizować wycinkę lub zrywkę np. dlatego, że gdzie indziej otrzymał bardziej atrakcyjne warunki finansowe.

Zacząć należałoby oczywiście od ograniczenia katalogu przyczyn umożliwiających rozwiązanie umowy. Gwarancje powinny być dwustronne. Z jednej strony ? deklaracja ze strony zakładu usług leśnych co do określonego czasu współpracy oraz wysokości i terminowości wynagrodzenia, może nawet także masy surowca przeznaczonej do wycinki lub zrywki. Z drugiej strony ? oświadczenie operatora, że przed upływem ustalonego terminu, np. roku czasu, nie wycofa się ze swoich zobowiązań. Konsekwencją naruszeń wspomnianych ustaleń może być obciążenie karami w formie ryczałtowej, w kwocie lub kwotach z góry ustalonych w umowie. Kary miałyby charakter prewencyjny i odszkodowawczy, zatem ich celem byłoby zapobieżenie odejściu lub zrehabilitowanie właścicielowi zła strat poniesionych przez przedwczesne wycofanie się z firmy. Kara mogłaby odpowiadać zmniejszonej wydajności pozyskania przez niedoświadczonego jeszcze pracownika, jeżeli jest to w ogóle możliwe do wyliczenia. Potwierdzona w umowie możliwość potrącenia kar z wynagrodzeniem dawałaby dodatkową gwarancję ich ściągalności. W skrajnym wypadku mogę sobie wyobrazić nawet zabezpieczenie w postaci podpisanego przez operatora weksla, ale mając na uwadze aktualną sytuację na rynku pracy to chyba tylko teoria. Tego typu oczekiwania mogłyby skutecznie spłoszyć pracownika już na starcie.

Zgodnie z kodeksem pracy

Zupełnie inaczej kształtuje się sytuacja właściciela zła będącego pracodawcą w oparciu o przepisy kodeksu pracy. Tutaj zasada jest prosta ? odpowiedzialność pracownika jest tylko taka, jak to wynika z kodeksu. Wszystko, co w stosunku do norm ustawowych pogarsza sytuację pracownika, jest prawnie nieskuteczne.

Narzędzia, które będą dyscyplinowały operatora będą ograniczone. W pierwszej kolejności, odpowiednio dopasowana forma umowy o pracę i czas jej obowiązywania. Przyjęcie ?nowicjusza? daje podstawy do zawarcia umowy na okres próbny, która sama w sobie jest krótka i może być dość szybko wypowiedziana. Umowa na czas nieokreślony oznacza z kolei wydłużenie okresów wypowiedzenia, co powoduje, że operator, pod rygorem dyscyplinki, nie będzie mógł zrezygnować z dnia na dzień. Jeżeli jednak nie pojawi się któregoś dnia w pracy i już nigdy do niej nie wróci, nie pozostanie nic innego jak domagać się odszkodowania za zawinione przez niego straty firmy lub natychmiastowo rozwiązać z nim umowę. Stratą podlegającą rekompensacie nie będą jednak w tym wypadku koszty zaangażowania pracodawcy w przyuczenie pracownika do zawodu, ale bezpośrednio, finansowe konsekwencje jego zniknięcia, np. kara umowna za spóźnienie w wycince na danej pozycji leśnej, potrącona przez nadleśnictwo z faktury wystawionej przez zła. W przypadku dyscyplinarnego wypowiedzenia umowy, pracodawcy także przysługuje prawo do odszkodowania, którego wysokość jest limitowana przez kodeks pracy i zależy od rodzaju umowy zawartej z pracownikiem. Ta forma rekompensaty również nie ma nic wspólnego z kosztami, które pracodawca poniósł na dokszałcenie pracownika.

Warto dodać, że kodeks pracy przewiduje możliwość zawarcia z pracownikiem umowy o podniesienie jego kwalifikacji. Na tej podstawie pracodawca zobowiązuje się do dodatkowych świadczeń na rzecz

pracownika, np. skierowania go na kurs operatora harwestera, w zamian za zobowiązanie ukończenia kursu i deklarację pracy przez określony czas, nie dłuższy niż 3 lata. Wypowiedzenie umowy o pracę przed tym terminem daje możliwość proporcjonalnego obciążenia pracownika poniesionymi wydatkami. Różnica w stosunku do kar, wynikających z umowy cywilnoprawnej, polega na tym, że tym razem muszą to być realne sumy, ściśle związane z decyzją o doszkalceniu operatora, np. opłata za kurs. W tym katalogu nie znajdzie się zatem strata wynikająca z tego, że z ul zdecydował się na zatrudnienie osoby mniej doświadczonej celem jej przyuczenia i przez jakiś czas prace na zrębach lub trzebieżach szły wolniej. Nie wchodzi też w grę sytuacja, z którą zetknąłem się w jednej z firm leśnych, gdzie umowa o doszkalcenie przewidywała kary finansowe za odejście, nie będące realnymi, poniesionymi kosztami doszkalania operatora. Tego typu zobowiązania są na gruncie kodeksu pracy nie do wyegzekwowania.



Łukasz Bąk, adwokat

Wspólnik w Kancelarii Jaskot, Bąk & Adwokaci

Komentarze (0)

Nie dodano jeszcze żadnego komentarza.