

Sz. P. M. Cieślak Członek Zarządu Dyr. ds. zasobów Ludzkich

Sz. P. H. Kajak Członek Zarządu Dyr. ds. Społecznych

Stanowisko organizacji związków zawodowych NSZZ PRACOWNIKÓW , ZZZPB, ZZZPC VEŁ wobec przedłożonego z dniem 3 sierpnia 2021R Zawiadomienia oraz Projektu Porozumienia zbiorowego w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem dokonania wypowiedzeń zmieniających warunki zatrudnienia w ramach zamierzonej procedury zwolnień grupowych.

Zgodnie z ustawą Porozumienie, o którym mowa w art. 3 regulować powinno prawa i obowiązki stron stosunku pracy, a ponieważ wydane zostaje na podstawie ustawy, uznaje się, że zgodnie z treścią art. 9 k.p. stanowi autonomiczne źródło prawa pracy. Oznacza to, że może być ono podstawą indywidualnych roszczeń pracowniczych. Ustawodawca precyzuje, że tak rozumiany dokument musi zawierać precyzyjne zasady postępowania w sprawie pracowników wyznaczonych procedurą zwolnień grupowych. Przykładowo muszą to być uzgodnienia odnoszące się do wypłaty odprawy z tytułu zwolnień grupowych, która może być podwyższona w stosunku do ustaleń wynikających z ustawy (por. uchwałę SN z 24.11.1993 r. IPZP46/93). W przesłanym w dniu 3 sierpnia Zawiadomieniu oraz Projekcie Porozumienia Pracodawca w ogóle nie ustosunkowuje się do tej materii przedmiotu. Projekt Porozumienia w żadnym zakresie nie wypełnia np. dyspozycji art. 3 ust. 2 ustawy w odniesieniu do obowiązków pracodawcy w zakresie „niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem”. Nie reguluje więc kwestii zabezpieczenia prawno – materialnego, czy społecznego pracowników w rozumieniu nienaruszania zasad współżycia społecznego, których umowy o pracę rozwiążą się ze skutkiem definitywnym w wyniku prowadzonej przez pracodawcę procedury zwolnień grupowych. Nie czyni tego ani poprzez dyspozycję natury informacyjnej, ani stanowiącej prawno-materialną kwalifikację. W tym zakresie Porozumienie nie spełnia wymogu ustawowego i podważa jego wymaganą z ustawy legitymację jako aktu prawnego. Projekt Porozumienia nie wskazuje również na programy outplacementowe (w tym na outplacement indywidualny skierowany do pracowników), których głównym celem jest wieloaspektowa pomoc zwalnianym pracownikom. Program taki powinien opierać się głównie na dwóch zasadniczych aspektach. Pierwszym z nich jest zwolnienie monitorowane, polegające na świadczeniu pomocy zwalnianym pracownikom w znalezieniu nowego zatrudnienia, drugim zaś, korzystanie przez pracodawcę stosującego zwolnienia grupowe z usług doradztwa personalnego. Porozumienie winno przede wszystkim zawierać oprócz liczby pracowników objętych procedurą zwolnień grupowych szczegółową kwalifikację kryterium doboru, kolejności i terminów przeprowadzanych zwolnień. Pracodawca w swoim Zawiadomieniu i Projekcie Porozumienia nie określił w § 2 żadnych kryteriów doboru, które wypełniałyby realizację wymogów ustawodawcy.

W § 3 Projektu z kolei, Pracodawca w żadnym zakresie nie ustosunkował się do postanowień art. 2 ust.2 ustawy a w szczególności regulacji dotyczących „możliwości uniknięcia bądź zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia oraz praw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem, w tym zwłaszcza możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego, a także uzyskania innego zatrudnienia przez zwolnionych pracowników”. Oczywiście takie regulacje dotyczyłyby pracowników, którym umowy o pracę rozwiązałyby się ze skutkiem definitywnym wobec odmowy przyjęcia wypowiedzeń zmieniających, jednak o ile Pracodawca statuuje, że jedynym środkiem do uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru następstw wypowiedzeń zmieniających grożących rozwiązaniem stosunku pracy jest dążenie do porozumień zmieniających umowę o pracę – to z naszego punktu widzenia jest to niewystarczające i niepoważne traktowanie przedmiotu sprawy z punktu widzenia zabezpieczenia ochrony sfery pracowniczej w zakresie skutków czynności pracodawcy. De facto, to Pracodawca w ogóle nie zakłada również w przesłanych dokumentach żadnego scenariusza dotyczącego powstałej sytuacji wobec dochodzonej przez pracowników restytucji warunków zatrudnienia w wyniku prawomocnych orzeczeń sądów uznających nieważność czy nieskuteczność czynności prawnej Pracodawcy z trybu art. 42 k.p. Taką sytuację też Pracodawca powinien rozważać zamierzając przeprowadzać

procedurą dotyczącą zwolnień grupowych. Pracodawca nie określił się również w żaden sposób do regulacji dotyczących zasad postępowania w przypadku przekroczenia terminów 30 dniowych związanych z trybem zwolnień grupowych oraz mogących wystąpić przypadków objętych dyspozycją art. 10 ust. 1 oraz ust. 2 do ust. 4 ustawy.

Dodatkowo wskazujemy, że Pracodawca :

- nie wypełnia obowiązku informacyjnego wobec dyspozycji ustawy dotyczących art. 5 ust. 3 np. wobec osób przebywających na urlopie macierzyńskim oraz art. 8,

- nie ustosunkowuje się w żadnym zakresie do przypadków określonych w art. 5 ust. 5 w zw. z ust. 6,

W nawiązaniu do wspomnianych już wyżej pomijania w Projekcie Porozumienia kwestii programu outplacementowego i zagadnienia kryteriów doboru pracowników wskazujemy na podstawowe wymogi kwalifikujące ten przedmiot :

1. Program outplacementowy.

W 2004 r. do polskiego porządku prawnego zostało wprowadzone pojęcie zwolnień monitorowanych (inaczej outplacement). Kwestię tę reguluje ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (dalej: ustawa o promocji). W myśl art. 1 pkt 44 ustawy o promocji zwolnienie monitorowane oznacza rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w związku z którym są świadczone usługi rynku pracy dla pracowników będących w okresie wypowiedzenia (lub dla pracowników zagrożonych wypowiedzeniem).

Z kolei art. 70 ustawy o promocji mówi, że pracodawca zamierzający zwolnić co najmniej 50 pracowników w okresie trzech miesięcy ma obowiązek uzgodnić z powiatowym urzędem pracy (właściwym dla siedziby tego pracodawcy lub ze względu na miejsce wykonywania pracy) zakres i formy pomocy dla zwalnianych pracowników, dotyczące m.in. pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego lub szkoleń. Działania te mają być realizowane w formie programu, który zapewni usługi rynku pracy pracownikom będącym w trakcie wypowiedzenia lub w okresie do pół roku po rozwiązaniu umowy o pracę. Taki program jest finansowany przez pracodawcę lub przy jego współudziale przez jednostki administracji publicznej, a realizowany we współpracy z powiatowym urzędem pracy, agencją zatrudnienia lub instytucją przeprowadzającą szkolenia.

Ustawa przewiduje również, że w ramach programu pracodawca ma możliwość utworzenia funduszu szkoleniowego na opłacanie szkoleń dla zwalnianych pracowników. Świadczenie wypłaca się na podstawie umowy podpisywanej z pracownikiem i jest ono obliczane jak wynagrodzenie urlopowe. Jego wysokość nie może jednak przekroczyć kwoty równej 200 proc. miesięcznego minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Najczęściej program outplacementowy łączy w sobie kilka różnych form pomocy, zarówno inicjowanych przez pracodawcę (np. kurs tworzenia CV), jak i przez odpowiednie instytucje (np. szkolenia podnoszące kwalifikacje organizowane przez urząd pracy).

Warto zaznaczyć, że obowiązku wdrożenia programu pomocowego dla zwalnianych pracowników ustawa nie uzależnia od wdrożenia procedury zwolnień grupowych. Może się więc okazać, że pracodawca, który – zgodnie z ustawą z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1969) – nie musi zawiadamiać urzędu o planowanej redukcji etatów ani wydawać regulaminu zwolnień grupowych, zobowiązany będzie do uzgodnienia programu outplacementowego z odpowiednim powiatowym urzędem pracy. Wystarczy, że w ciągu trzech miesięcy planuje zwolnić co najmniej 50 pracowników z przyczyn ich niedotyczących.

Podstawa prawna • art. 1 pkt 44, art. 70 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1409)

2. Kryteria doboru pracowników

Zgodnie jednak z art. 2 ust. 3 o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników pracodawca redukujący część etatów w danej grupie zawodowej ma obowiązek zawiadomić przedstawicieli związkowych o proponowanych kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Przedsiębiorca rozstający się z pracownikami powinien więc sięgnąć do orzecznictwa, które wyznacza najważniejsze zasady wskazywania i dobierania zmiennych, jakimi należy się posługiwać przy wyborze podwładnych do zwolnienia. Uważa się, że pracodawca może wziąć pod uwagę przede wszystkim: kwalifikacje, predyspozycje i doświadczenie zawodowe pracownika, jego dotychczasowe nienaganne zachowanie, stosunek do obowiązków służbowych, staż pracy, prawo do emerytury czy absencję. Przy określaniu zasad typowania pracowników należy kierować się ogólnymi zasadami prawa pracy, co oznacza, że wskazywane przez pracodawcę kryteria czy cechy nie mogą przejawiać cech dyskryminujących ani łamać zasad współżycia społecznego. Z tego względu istotne jest wzięcie pod uwagę jako kryterium pomocniczego sytuacji majątkowej lub rodzinnej pracownika.

Kryteria doboru do zwolnienia grupowego mogą być weryfikowane przez sąd pracy na tych samych zasadach, jak uzasadnienie wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony. To oznacza, że powinny być one rzeczywiste, obiektywne, sprawiedliwe i weryfikowalne. Pracodawca, zgodnie z art. 30 ust. 4 kodeksu pracy podaje je w treści oświadczenia o wypowiedzeniu wręczanego pracownikowi. Wskazanie wyłącznie reorganizacji przedsiębiorstwa, przyczyn ekonomicznych czy innych powodów niedotyczących pracownika należy w tej sytuacji uznać za niewystarczające.

Podstawa prawna

- art. 2 ust. 3 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1969)
- art. 30 ust. 4 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320)

Reasumując, Pracodawca nie wypełnił przesłanymi w dniu 3 sierpnia 2021 r. dokumentami warunków określonych w art. 2 ust. 2 i ust.3 ustawy wobec powyższego stosownie do judykatury i doktryny nie możemy uznać rozpoczęcia biegu terminu o którym mowa w art. 3 ust. 1 ustawy.

Do wiadomości: Sz. P. A. Dastych, Sz. P. J. Łysiak – Lerion

Z upoważnienia w/w ZZ

Przewodniczący ZZPRC VEŁ
Zbigniew Tomasiak
Zbigniew Tomasiak