

Warszawa, 8.03.2012 r.

I n f o r m a c j a p r a w n a

Przedmiot opinii: *Wypowiedzenie warunków pracy członkowi związku, którego stosunek pracy podlega dodatkowej ochronie*

Podstawa prawna:

ustawa z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 35, poz. 163)

ustawa z dnia 13 marca 2003 r.

o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników

Zleceniodawca opinii: Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków

Podstawy faktyczne informacji:

zapytanie Zleceniodawcy

Stan faktyczny:

Organizacja związkowa została zawiadomiona o zamiarze wypowiedzenia warunków umowy o pracę jej członkowi, którego stosunek pracy podlega dodatkowej ochronie z tytułu pełnienia funkcji w związku

Ocena prawna

W rozpatrywanym stanie faktycznym znajdzie zastosowanie USTAWA z dnia 13 marca 2003 r.



o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników a w szczególności art. 10. 1. W treści „Przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

2. W przypadku określonym w ust. 1 pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu.

3. Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W takim przypadku stosuje się art. 38 Kodeksu pracy.

4. Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy w okolicznościach określonych w ust. 3 powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom przysługuje, przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy. Prawo do dodatku wyrównawczego nie przysługuje pracownikom, których szczególna ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę wynika z art. 41 Kodeksu pracy.

5. (...)

Oznacza to, że jeśli nie jest możliwe zatrudnienie pracownika chronionego na dotychczasowym stanowisku to pracodawca może wypowiedzieć mu warunki pracy i płacy pomimo sprzeciwu organizacji związkowej.

Związek, powinien powiadomić pracodawcę, że jest osobą chronioną ze względu na pełnione w związku obowiązki oraz, że w jego przypadku znajduje zastosowanie art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Pracodawca zapewne uwzględni cytowany powyżej art. 10 ust. 2 i 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Wypowiadając pracownikowi warunki pracy i płacy pracodawca nie może naruszyć przepisów 10 ust 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy ustawy. Z przepisu tego wprawdzie wynika, że Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie z przyczyn podanych w ust. 1 tejże ustawy, jednak w tylko w przypadku, gdy **nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy.** Sprawdzenie, czy istnieje bądź nie istnieje możliwość dalszego zatrudnienia pracownika na dotychczasowym stanowisku musi być dokonane w oparciu ustawę, z której Pracodawca zamierza skorzystać wypowiadając mu warunki pracy (kryteria doboru pracowników do zmiany warunków pracy i płacy) – brak tych działań po stronie pracodawcy oznacza natomiast naruszenie przepisu art. 45 § 1 ustawy kodeks pracy. Tak wynika z tezy wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 20 marca 2009 r. I PK 185/2008LexPolonica nr 2087708 OSNP 2010/21-22 poz. 259 *Wypowiedzenie warunków pracy i płacy umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z przyczyn niedotyczących pracownika (art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz. U. 2003 r. Nr 90 poz. 844 ze zm.) jest dopuszczalne tylko wtedy, jeżeli jest jednocześnie uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. W ocenie spełnienia tego wymagania pod uwagę należy brać to, czy zastosowane kryteria doboru pracowników do złożenia im wypowiedzeń zmieniających były prawidłowe oraz **to, jakiego rodzaju nowe warunki pracy i płacy zostały zaproponowane pracownikowi. Ponadto w przypadku wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownikowi szczególnie chronionemu prawidłowość tej czynności prawnej zależy od tego, czy istnieje sytuacja, w której „nie jest możliwe zatrudnienie pracownika na dotychczasowym stanowisku.”***

Doradca prawny

Marcin Szymanek