

Warszawa, dnia 18 kwietnia 2016 roku

PROVIDENT POLSKA S.A.

ul. Inflancka 4A
00-189 Warszawa

OPZZ „Konfederacja Pracy” w Provident Polska S.A.
ul. Świerkowa 6, Grabowiec
87-124 Złotoria

Dotyczy: pisma z dnia 09.03.2016 r. w/s ochrony stosunku pracy.

Szanowni Państwo,

W odpowiedzi na Państwa pismo z dnia 09 marca br. odnoszące się do ochrony stosunku pracy kobiet po powrocie z urlopu macierzyńskiego, informuję co następuje:

- ochrona wynikająca z art. 186^b KP, tj. w okresie od dnia złożenia przez Pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do wymiaru czasu pracy obowiązującego przed zmianą, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy, zostaje wyłączona w przypadku wypowiedzenia umowy Pracownikowi w ramach zwolnień grupowych na podstawie art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.
- kategorie Pracowników, z którymi nie można w ramach zwolnień grupowych rozwiązać stosunku pracy wskazuje art. 5 ust. ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a w tym przepisie nie zostały wskazane osoby chronione określone w art. 186^b KP.
- katalog określony w art. 5 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ma charakter zamknięty i nie ma przepisów, które rozszerzałyby zakres wyłączeń przy zwolnieniach grupowych poprzez określenie innych grup pracowników chronionych przed zwolnieniem.

Przedstawione w piśmie z dnia 9 marca 2016 roku stanowisko w zakresie konieczności konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę Pracownika chronionego na podstawie 186^b KP nie jest prawidłowe, albowiem odnosi się ono do sytuacji, w której przyczyną wypowiedzenia jest art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, czyli tzw. trybu indywidualnego zwolnień grupowych. Do tego rodzaju wypowiedzenia umowy o pracę odnosi się również załączona do pisma interpretacja wydana przez PIP Okręgowy Inspektorat w Bydgoszczy. Powyższa opinia w zakresie, w jakim odnosi się do wypowiedzenia umowy o pracę w trybie art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest oczywiście prawidłowa i zasadna.

Przenoszenie jednak tej opinii na grunt przypadku wskazanego w piśmie nie ma prawnego uzasadnienia, mówiąc wprost w przypadku zwolnień grupowych katalog pracowników chronionych przed wypowiedzeniem jest węższy niż w przypadku indywidualnego trybu zwolnień grupowych. W przypadku zwolnień grupowych pracodawca jest zobowiązany do zawiadomienia organizacji związkowych działających w przedsiębiorstwie o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych, następnie w terminie 20 dni prowadzone są negocjacje pomiędzy pracodawcą a organizacjami związkowymi zakończone albo zawarciem porozumienia, albo w przypadku nieosiągnięcia porozumienia, wydaniem przez pracodawcę regulaminu. Zgodnie z przepisami ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w przypadku zawarcia porozumienia pracodawca jest zwolniony z obowiązku konsultacji ze związkami składanych wypowiedzeń umów o pracę dla pracowników objętych zwolnieniami grupowymi. W przypadku wydania przez pracodawcę regulaminu każde wypowiedzenie musiałoby zostać w takim przypadku skonsultowane z organizacjami związkowymi.

Z inną procedurą mamy do czynienia w przypadku indywidualnego trybu zwolnień grupowych, który znajduje zastosowanie przy rozwiązaniu umowy o pracę z mniejszą liczbą osób niż wskazana w art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Na mocy przepisów ustawy dopuszczalne jest złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę Pracownikowi chronionemu na podstawie art. 186⁶ KP, wprost wskazuje to art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Skuteczność wypowiedzenia zależy jednak od niezgłoszenia sprzeciwu przez organizacje związkowe.

Pracownik może korzystać z możliwości obniżenia wymiaru etatu na podstawie art. 186⁷ KP przez okres, w którym posiada on uprawnienie do korzystania z urlopu wychowawczego, tj. maksymalnie przez okres 36 miesięcy, nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 6 roku życia. Ochrona przed wypowiedzeniem umowy wynikająca art. 186⁸ KP obowiązuje natomiast od dnia złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy.

Pracownik, będący w okresie obniżenia wymiaru etatu, uzgadnia wymiar zadań z Przełożonym. Przełożony dokonując analizy indywidualnej sytuacji Pracownika oraz pozostałych członków zespołu, w ramach uprawnień managerskich, ma możliwość dostosowania wymiaru zadań do indywidualnej sytuacji Pracowników.

Z poważaniem,

Beata Gardoni

Kierownik
ds. Dialogu Społecznego
