

Sąd sprawdzi kryteria zwolnień|D4

Katarzyna Sarek o kwestionowaniu przez urzędników zasad zwalniania

Sąd sprawdzi kryteria zwolnień

Zwolniony urzędnik może się odwołać do sądu pracy. Ten powinien sprawdzić m.in., czy wypowiedzenie wskazywało przyczynę i informowało o prawie do odwołania. Następnie powinien sprawdzić, czy urząd prawidłowo zastosował procedury zwolnienia



Katarzyna Sarek, prawnik z kancelarii **Bartłomiej Rączkowski Kancelaria Prawa Pracy**

To szef urzędu będzie musiał przed sądem udowodnić, że kryteria doboru zostały właściwie zastosowane.

Pracownicy zwalniani na podstawie ustawy mają prawo odwołania się od wypowiedzenia do sądu pracy. Sąd będzie badał, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem i nie narusza przepisów o wypowiedzaniu umów.

Badanie wypowiedzenia odbywa się na kilku płaszczyznach. Sąd zbadać powinien, czy zachowano przepisy formalne dotyczące wypowiedzenia, np. czy wypowiedzenie było na piśmie, czy zostało wręczone pracownikowi, czy wskazywało przyczynę i informowało o prawie do odwołania. Następnie badaniu powinna podlegać prawidłowość zastosowana procedury zwolnienia, np. czy opublikowano kryteria doboru do zwolnienia, czy zawiadomiono związki zawodowe lub przedstawicieli pracowni-

ków, czy wypowiedzenie złożone zostało po upływie 14 dni od takiego zawiadomienia.

Sąd powinien też zbadać, czy przyczyna wskazana w wypowiedzeniu uzasadnia wypowiedzenie.

Ustawa wskazuje, że samo objęcie pracownika racjonalizacją zatrudnienia jest samostną podstawą do rozwiązania stosunku pracy. Jest to ułatwienie dla pracodawcy, który nie musi formułować i w dalszy sposób konkretyzować przyczyny wypowiedzenia. Nie oznacza to, że pracownik nie może wypowiedzenia kwestionować. Może on bowiem podważać prawidłowość doboru właśnie jego osoby do zwolnienia. Pracodawca będzie zobowiązany do udowodnienia, że kryteria doboru zostały zastosowane prawidłowo.

Zwolniony pracownik może kwestionować wypowiedzenie, powołując się na szczególną ochronę przed wypowiedzeniem. Ustawa w sposób szczególnie reguluje tę materię. Uchyła ona wszystkie przepisy odrębne dotyczące szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem oraz ustalające szczególne przesłanki lub warunki rozwiązywania stosunku pracy (art. 11 ust. 1 ustawy) i wyraźnie wskazuje, których pracowników uznaje za chronionych.

Pierwszą grupą pracowników chronionych są pracownicy w wieku przedemerytalnym (art. 10 ust. 1 ustawy). Drugą grupą pracowników są pracownicy nieobecni, przy czym ich ochrona nie jest bezwzględna. Mogą oni otrzymać wypowiedzenie, jeżeli urlop został im udzielony na co najmniej 3 miesiące albo jeżeli upłynął już okres do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Bez względu na okres trwania urlopu lub nieobecności możliwe jest wręczenie wypowiedzenia zmieniającego. Wydaje się, że takie wypowiedzenie dotyczyć może tylko obniżenia wymiaru czasu pracy z jednoczesnym proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia za pracę (art. 7 pkt 3 ustawy).

Kolejną ważną grupą chronioną są pracownicy, których stosunek pracy jest chroniony ze względu na rodzicielstwo. Są to więc np. kobiety w ciąży oraz na urlopie macierzyńskim (art. 177 par. 1 k.p.), ojcowie na urlopie ojcowskich (art. 182³ par. 3 k.p.) oraz pracownicy, którzy złożyli wniosek o obniżenie etatu (art. 186³ par. 1 k.p.) Chronieni są również pracownicy na urloпах wychowawczym (art. 186¹ par. 1 k.p.). Ich ochrona jest nawet silniejsza niż na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych. Nie mogą oni

otrzymać wypowiedzenia bez względu na to, jak długo trwa ich urlop wychowawczy.

Chronieni przed zwolnieniem są też działacze związkowi, o których mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych oraz społeczni inspektorzy pracy (art. 11 ust. 2 ustawy).

Pozostali pracownicy nie są w sposób szczególny chronieni przed wypowiedzeniem. Wypowiedzenie mogą bez dodatkowych wymogów otrzymać np. radni gminy, powiatu oraz sejmiku województwa. Wyłączone zostały również przepisy ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, które przewidują dużą stabilizację zatrudnienia członków tej służby. Ustawa o służbie cywilnej przewiduje, że w razie reorganizacji urzędu w sposób uniemożliwiający dalsze zatrudnienie urzędnika należy go przenieść w drodze decyzji do innego urzędu (art. 66 ustawy o służbie cywilnej). Nowa ustawa wyłącza stosowanie takich ograniczeń i pozwala na wypowiedzenie urzędnikowi umowy.

NOT. ARTUR RADWAN

PODSTAWA PRAWNA Ustawa z 16 grudnia 2010 r. o racjonalizacji zatrudnienia w państwowych jednostkach budżetowych i niektórych innych jednostkach sektora finansów publicznych w latach 2011 – 2013
WCHODZI W ŻYCIĘ 1 lutego 2011 r.