

PZU wypowiada grupowo, ale nie zwalnia zatrudnionych

W tym tygodniu **12 tys. pracowników** PZU SA i PZU Życie może otrzymać wypowiedzenia. Nie oznacza to jednak redukcji

Tomasz Zalewski
tomasz.zalewski@infor.pl

Takie działanie jest skutkiem wypowiedzenia 28 lutego zakładowego układu zbiorowego pracy i fiaska negocjacji ze związkami zawodowymi. Aby jednak kosztowne uprawnienia gwarantowane przez układ przestały obowiązywać, trzeba je indywidualnie wypowiedzieć każdemu pracownikowi. To oznacza wręczanie wypowiedzeń zmieniających albo zmianę warunków pracy w trybie porozumienia stron.

Jednak zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego (SN) nawet w takiej sytuacji, gdy formalnie pracodawca nie ma zamiaru nikogo zwalniać – tylko zmienia warunki zatrudnienia – musi stosować ustawę o zwolnieniach grupowych.

Zdaniem SN wyrażonym w wyroku z 17 maja 2007 r. wypowiedzeniem zmieniającym warunki wynagrodzenia, złożone przez pracodawcę zatrudniającego ponad 20 pracowników z naruszeniem mającego zastosowanie trybu przewidzianego w art. 2 – 4 ustawy z 2003 r. o grupowych zwolnieniach jest wypowiedzeniem naruszającym przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Pracownik ma wówczas uprawnienia przewidziane w odpowiednio stosowanym art. 45 k.p., czyli odszkodowanie albo roszczenie o przywrócenie do pracy.

– Pracodawca, szczególnie duży, nigdy nie jest w stanie przewidzieć, ile osób nie przyjmie nowych warunków zatrudnienia, więc lepiej na wszelki wypadek przeprowadzić procedurę przewidzianą dla zwolnień grupowych, niż potem wdawać się w kosztowne procesy, które zniweczą albo przedłużą procedurę wypowiedzania zakładowego układu pracy – mówi Magdalena Zwolińska, adwokat, kancelaria **Raczkowski i Wspólnicy**.

PZU szacuje, że tylko niewielka grupa osób nie przyjmie proponowanych warunków i zdecyduje się na odejście. Odbierze wtedy odprawę, której wysokość nie może przekroczyć 15-krotności minimalnego wynagrodzenia, czyli 22,5 tys. zł. Jak się dowiedział DGP, pracodawca nie będzie zachęcał do odejść przez podnoszenie kwoty odprawy dla rezygnujących z pracy. Na dodatkowe pieniądze mogą za to liczyć pracownicy spółek, którzy będą kontynuować zatrudnienie. Tym PZU wypłaci dwie i pół pensji.

Wypowiedzenie układu i warunków, jakie gwarantował, ma unowocześnić system wynagradzania i motywowania pracowników. Stracą co prawda nagrody jubileuszowe, trzynastki i wysokie odprawy emerytalne, ale w zamian zyskają wyższe premie. Likwidacji ulegnie gwarantowana premia. Obecnie jest ona wypłacana niezależnie od efektów pracy. Zostanie zastąpiona wyż-

szym świadczeniem w wysokości 30 proc. łącznego kwartalnego wynagrodzenia. Jej uzyskanie będzie uzależnione w całości od wyników pracy. Każdy pracownik będzie miał przypisane przez przełożonego konkretne cele do zrealizowania. Jeżeli szef ich nie oznaczy, wówczas pracownik otrzyma premię w całości niezależnie od wyników, jakie zrealizował.

Koniec układu oznacza też zmiany w zasadach funkcjonowania związków zawodowych w PZU. Dotychczasowy układ bardzo dobrze zabezpieczał interesy związków zawodowych. Świadczenia na rzecz organizacji były na dużo wyższym poziomie niż przewidziane w ustawie o związkach zawodowych, np. specjalny budżet na wydatki reprezentacyjne, preferencyjne rozliczenia podróży służbowych.

Niezależnie od tego, ile osób zrezygnuje z pracy, o wszczęciu procedury zwolnień grupowych muszą być poinformowane wszystkie urzędy pracy.

– Już kilkakrotnie mieliśmy informacje o takich dużych zwolnieniach w bankach czy ostatnio w Poczcie Polskiej. Pojawiają się wtedy dane dotyczące liczby osób, które dostaną wypowiedzenia. Jednak najczęściej jest podawana informacja o liczbie zwalnianych czy zagrożonych utratą pracy na terenie obsługiwanym przez konkretny urząd – mówi Alicja Pawelczuk, z-ca dyr. PUP w Bielsku Podlaskim.

PZU wypowiada grupowo, ale nie zwalnia. W tym tygodniu 12 tys. pracowników PZU SA i PZU Życie może otrzymać wypowiedzenia. **B7**