

BROSZURA INFORMACYJNA

DOTYCZĄCA PROCEDURY POROZUMIEŃ I WYPOWIEDZIEŃ ZMIENIAJĄCYCH

WARUNKI PRACY I PŁACY

Szanowni Państwo,

zgodnie z ustaleniami Poczty Polskiej S.A w najbliższych tygodniach wszyscy Państwo otrzymacie od swoich przełożonych do zapoznania się „porozumienie zmieniające” wraz z listem informującym o zmianach warunków pracy lub płacy. W jego treści przedstawiona zostanie Państwu propozycja nowych warunków dalszej współpracy z Poczta Polską S.A.

Należy mieć na uwadze dwojaką możliwość reakcji na przesłane porozumienie zmieniające:

- a) zaakceptowanie warunków porozumienia zmieniającego i kontynuacja stosunku pracy na nowych warunkach wskazanych w dokumencie poprzez złożenie pod nim podpisu albo,
- b) niepodpisanie porozumienia zmieniającego w terminie wskazanym i oczekiwanie na dalsze ruchy pracodawcy.

Należy wyraźnie podkreślić, że podpisanie przez Państwa porozumienia zmieniającego **NIE** jest Państwa obowiązkiem. Jest to kwestia Państwa wolnej decyzji, bowiem nie ciąży na Państwu żaden prawny obowiązek kontynuowania współpracy na nowych warunkach przedstawionych przez Pracodawcę.

Co istotne w razie NIEPODPISANIA dokumentu porozumienia, ABY ZMIENIĆ WARUNKI PRACY I PŁACY konieczne jest wręczenie przez pracodawcę kolejnego dokumentu tj. wypowiedzenia zmieniającego warunki prac i płacy. Zgodnie z opisem procedury przesłanej przez Pracodawcę spodziewać się należy w istocie dwóch doręczeń dokumentów, najpierw porozumienia zmieniającego, a przy jego niepodpisaniu wypowiedzenia zmieniającego. **Jednak skutek jaki wywołuje tenże dokument jest odmienny niż w przypadku porozumienia.**

Analogicznie do porozumienia macie Państwo jednak prawo do braku akceptacji nowych warunków pracy i płacy wskazanych w wypowiedzeniu w sytuacji, gdy są one mniej korzystne niż dotychczasowe.

Co istotne brak podpisu wypowiedzenia zmieniającego oznaczać będzie rozwiązanie stosunku pracy po upływie właściwego Państwu okresu wypowiedzenia (długość zależy od stażu pracy).

Kolejno zaznaczyć należy, iż z racji liczby pracowników objętych procedurą, a także faktu, iż wysoce prawdopodobnym jest, że liczna grupa pracowników nie zdecyduje się na dalszą współpracę z Poczta Polska S.A, będzie Państwa obowiązywać procedura zwolnień grupowych.

Dlatego sama idea stosowania wypowiedzeń zmieniających w stosunku do pracowników Poczty Polskiej S.A rodzi obowiązek pracodawcy do przeprowadzania tejże procedury z zachowaniem przepisów o zwolnieniach grupowych.

Jakie prawa gwarantuje Państwu ustawa o zwolnieniach grupowych?

a) odprawa

Odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi nie tylko w przypadku wypowiedzenia stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych, ale również wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia (warunki pracy lub płacy), gdy stosunek pracy został rozwiązany, ponieważ pracownik nie przyjął zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych warunków pracy lub płacy. Prawo do odpraw wynika bezpośrednio z ustawy i w tym przypadku wymagane będzie jej stosowanie.

Wysokość odprawy uzależniona jest od okresu zatrudnienia i wynosi odpowiednio:

- **jednomiesięczne wynagrodzenie**, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- **dwumiesięczne wynagrodzenie**, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- **trzymiesięczne wynagrodzenie**, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

b) ochrona ustawowa

Istnieją grupy pracowników, które są pod szczególną ochroną obowiązujących przepisów- zgodnie z ustawą o zwolnieniach należą do nich pracownicy m.in:

- którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego,
- w ciąży,
- od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części,
- w trakcie urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części,
- w trakcie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego,
- w trakcie urlopu rodzicielskiego albo jego części,
- w trakcie urlopu ojcowskiego albo jego części,
- w trakcie urlopu opiekuńczego - do dnia zakończenia tego urlopu,
- będącemu członkiem rady pracowniczej,
- będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej,

Pracownikom należącym do tych grup Pracodawca może wypowiedzieć jedynie **dotychczasowe** warunki pracy, jednakże nie jest możliwe definitywne zakończenie stosunku pracy z pracownikiem, który należy do jednej z chronionych grup.

Wskazać należy, iż nie jest to **permanentne**, jeżeli pracownik przestanie należeć, do którejś z powyższych grup pracodawca będzie mógł wypowiedzieć mu definitywnie umowę.

Czy obowiązują mnie terminy w związku z procedurą wypowiedzeń i porozumień?

Musicie mieć Państwo na uwadze również terminy zawarte w każdym z poszczególnych pism, zatem następująco:

- a) porozumienie zmieniające- termin na zaakceptowanie bądź odrzucenie przedstawionych warunków wyznaczy Państwu pracodawca, na ten moment proponuje **4 dni od doręczenia Państwu porozumienia**. Wskazać należy, iż za akceptację warunków porozumienia rozumie się złożenie podpisu pod dokumentem, a następnie przekazanie go swojemu przełożonemu,
- b) wypowiedzenie zmieniające- w tym miejscu warto wskazać na kilka jego istotnych elementów, zgodnych z art. 42 Kodeksu pracy.
 - **oświadczenie** o odmowie przyjęcia warunków będzie miało skutek prawny - brak reakcji oznacza akceptację warunków!

- termin na złożenie przez Państwa w/w oświadczenia to maksymalnie **połowa okresu wypowiedzenia**.

WAŻNE na wypowiedzeniu zmieniającym powinniście mieć Państwo **POUCZENIE** o powyższym okresie, w razie jego braku oświadczenie możecie Państwo złożyć do końca okresu wypowiedzenia!

W razie odmowy przyjęcia warunków pracy lub płacy stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu po upływie okresu wypowiedzenia.

Wskazany powyżej termin rozpoczyna swój bieg wraz z dniem, gdy przedstawione zostanie Państwu wypowiedzenie zmieniające.

Jak mogę uzyskać zatem odprawę bądź ogólnie realizować ochronę swoich praw?

Niestety pracodawca sam proponuje, aby o wypłacie **odprawy decydował Sąd**. Tym samym w razie braku wypłaty odprawy przez Pracodawcę uprawnieni jesteście Państwo do podjęcia następujących kroków prawnych:

- a) wezwanie do zapłaty należnej odprawy Poczty Polskiej S.A pod rygorem wniesienia powództwa do właściwego sądu powszechnego,
- b) powództwo o zapłatę odprawy (możliwe postępowania grupowe).

Ponadto przed właściwym Sądem pracy zgodnie z art. 264 Kodeksu Pracy macie **Państwo prawo ubiegać się o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy albo o odszkodowanie**. Zaznaczyć należy, iż jest to roszczenie, z którego najłatwiej i najszybciej możecie Państwo skorzystać. W celu realizacji ochrony w powyższym zakresie musicie Państwo złożyć odwołanie do właściwego Sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia otrzymania wypowiedzenia zmieniającego od Pracodawcy.

Na skutek ewentualnego złożenia odwołania od wypowiedzenia zmieniającego, wzbogaconego o któreś z wskazanych roszczeń Sąd będzie badał całą procedurę od porozumienia zmieniającego, aż do rozwiązania stosunku pracy pod kątem jej zgodności z prawem. W sytuacji gdyby Sąd uznał, że procedura została przeprowadzona w sprzeczności z prawem, może orzec przywrócenie Państwa do pracy bądź odszkodowanie.

