

Warszawa, dnia 20 listopada 2024 r.

Okręgowy Inspektorat Pracy

w Warszawie

ul. Grójecka 186

02-390 Warszawa

Działając w oparciu o przepisy art. 10 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy oraz art. 23 ust 1 i ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych w związku z art. 26 pkt 4 tejże ustawy, Organizacja Międzyzakładowa NSZZ Solidarność Pracowników Poczty Polskiej wnosi o:

przeprowadzenie postępowania kontrolnego w zakresie podejrzenia naruszenia przez Pracodawcę przepisów ustawy, z dnia 13 marca 2003 r., o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników oraz przeprowadzenie postępowania kontrolnego w zakresie podejrzenia naruszenia kodeksu pracy polegającego na nieprzestrzeganiu przez Pracodawcę zasad równego traktowania pracowników oraz ich zakazu dyskryminacji.

Uzasadnienie

Organizacja Międzyzakładowa NSZZ Solidarność Pracowników Poczty Polskiej została poinformowana, iż w ciągu ostatniego miesiąca część pracowników Poczty Polskiej S.A. została objęta ocenami mającymi na celu zakwalifikowanie ich do rozwiązania umów o pracę w ramach programu dobrowolnych odejść. Jednakże pracownicy objęci ocenami nie zostali zapoznani z treścią dokonanej weryfikacji ani też nie mogli w żaden sposób do niej się odnieść. Do tego programu, obejmującego wstępnie 700 osób, zostali wskazani przez pracodawcę, również pracownicy, którzy nie zostali poddani żadnym ocenom, bez wskazania im jakichkolwiek zasad.

Zainteresowanym pracownikom nie przedstawiono zasad, na podstawie których były przeprowadzane oceny, nie dokonano ich omówienia, ani też nie określono konsekwencji wynikających z przeprowadzonej weryfikacji. W wyniku przeprowadzonych ocen części pracowników zaproponowano skorzystanie z programu dobrowolnych odejść, część zaś z ocenianych, pozostała w stosunku pracy i zostanie najprawdopodobniej objęta zwolnieniami grupowymi.

Według Sądu Najwyższego (wyrok z 10.09.1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998/12, poz. 360) dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ k. p. jest bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Ramy prawne dla decyzji Pracodawcy zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 k. p. oraz art. 11³ k. p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia.

Potwierdzenie powyższego zawarte jest art. 18^{3a} § 1 k. p., zgodnie z którym pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Tymczasem zainteresowanym pracownikom nie udzielono odpowiedzi na kluczowe, pojawiające się pytanie czy likwidacja dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy i czy tak określona przyczyna rozwiązania umowy tłumaczy konieczność wdrożenia procedury ocen? Nie wyjaśniono jednak przede wszystkim kwestii najważniejszej, dlaczego zaproponowano rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją.

Należy zauważyć, że tak oczywiste kryteria doboru osób do redukcji zatrudnienia jak przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność wobec pracodawcy powinny być znane ocenianym pracownikom, gdyż brak ich komunikacji budzi poważne obawy co do obiektywizmu. Według nas sam ten program nosi cechy zwolnień grupowych, a z programem dobrowolnych odejść ma niewiele wspólnego, gdyż to pracodawca wskazuje precyzyjnie osoby do tego programu, a nie sami pracownicy.

W związku z tym, że pracodawca przeprowadził ocenę, po czym skierował do precyzyjnie wyselekcjonowanej grupy osób ofertę z programem dobrowolnych odejść, która przekracza 30 osób, rodzi się zasadna wątpliwość czy pracodawca tym samym nie naruszył ustawy, z dnia 13 marca 2003 r., o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników?

Mając powyższe na uwadze wnosimy o możliwie najszybsze zbadanie wnioskowanego zakresu działalności Poczty Polskiej S.A. jako pracodawcy oraz przekazanie informacji o poczynionych ustaleniach naszej Organizacji Międzyzakładowej.

Jednocześnie w przypadku potwierdzenia nieprawidłowości w kontrolowanym zakresie Organizacja Międzyzakładowa NSZZ Solidarność Pracowników Poczty Polskiej wnosi o spowodowanie usunięcia we właściwym trybie stwierdzonych nieprawidłowości wraz z wszystkimi tego konsekwencjami.

W imieniu Organizacji Międzyzakładowej

Wiceprzewodniczący

O.M.  Pracowników

Poczty Polskiej



Wiesław Królikowski