

Art. 9 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. 2003 nr 90 poz. 844 ze zm.) nakłada na pracodawcę obowiązek zatrudnienia pracownika, z którym wcześniej został rozwiązany stosunek pracy, ale pod warunkiem łącznego wystąpienia następujących przesłanek: 1) rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w ramach zwolnienia grupowego, 2) pracodawca zaczął ponownie zatrudniać pracowników w tej samej grupie zawodowej, w której pracowała osoba zwolniona, 3) pracownik zgłosił zamiar ponownego podjęcia zatrudnienia w okresie roku od rozwiązania stosunku pracy, 4) nie minął okres 15 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy.

Jak wynika z przedstawionego stanu faktycznego, zwolnienie nastąpiło w ramach rozwiązania stosunku pracy z grupą jedynie kilku osób, a więc nie można mówić o zwolnieniu grupowym w rozumieniu ustawy z 13 marca 2003 r. Tym samym podstawowa przesłanka warunkująca powstanie obowiązku pracodawcy do ponownego zatrudnienia pracownika – nie wystąpiła. W uzupełnieniu można jeszcze dodać, że przesunięcia pracowni-

ków na inne stanowiska pracy (w tym łączenie stanowisk pracy) nie stanowią ponownego zatrudnienia w tej samej grupie zawodowej i również nie stanowią dla byłego pracownika podstawy do żądania od pracodawcy przyjęcia go do pracy.

**Jestem zatrudniony w ogólnopolskiej firmie, której siedziba znajduje się w Warszawie, jednak pracę wykonuję w oddziale w Poznaniu. Otrzymałem wypowiedzenie umowy o pracę ze wskazaniem przyczyny, którą uważam za całkowicie nieprawdziwą. W wypowiedzeniu została zawarta informacja, że mogę odwołać się od niego do sądu pracy w Warszawie. Czy jest możliwe skierowanie sprawy do sądu w Poznaniu?**

W sprawach z zakresu prawa pracy do określenia, w którym sądzie można złożyć powództwo stosuje się tzw. właściwość przemienną. Zgodnie z art. 461 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego powództwo może być wytoczone bądź przed sądem właściwości ogólnej pozwanego (w tym przypadku w Warszawie), bądź przed sądem, w którego okręgu praca jest wykonywana lub była wykonywana (tutaj w Poznaniu). Decyzję podejmuje pracownik jako osoba, która składa powództwo. □

## Koniec protestu w rawickim SEWS-ie

**Wszyscy pracownicy zakładów SEWS-P w Rawiczu i w Lesznie, którzy zostaną zwolnieni od maja 2009 r. do 31 sierpnia 2010 r. oprócz ustawowych odpraw, otrzymają po 10.000 zł. 2 czerwca po wielogodzinnych negocjacjach zakończył się protest pracowników SEWS przeciwko zapowiedzianej likwidacji zakładu i przeniesieniu produkcji do Rumunii.**

22 maja ponad 600 osób wzięło udział w pikiecie przed bramą wjazdową zakładu. Występująca w interesie pracowników zakładowa „S” domagała się zmiany decyzji o zamknięciu zakładu lub odszkodowań. Podczas manifestacji, w której wzięli udział również pracownicy innych wielkopolskich zakładów pracy, przedstawiciele zakładowej „S” złożyli w dyrekcji zakładu petycję zawierającą postulaty załogi. Do rozmów jednak nie doszło.

Zdeterminowani pracownicy SEWS rozpoczęli blokadę bramy wjazdowej. Ponad tydzień przez całą dobę pilnowali, aby nikt nie wywoził wyprodukowanego sprzętu i urządzeń. 2 czerwca podpisano porozumienie kończące protest. Sprzed bramy fabryki zniknął namiot chroniący pikietujących przed deszczem i zimnem.

Do dyspozycji protestujących przez cały czas byli przewodniczący wielkopolskiej „S” Jarosław Lange i wiceprzewodniczący Ryszard Górny oraz prawnik Dariusz Wegnerski.

### **Grzegorz Krzyżanowski, przewodniczący „S” w SEWS:**

Chcieliśmy, aby nasz zakład przetrwał, ale niestety nie udało nam się go uratować. Pewną satysfakcją są rekompensaty w wysokości 10.000 zł dla wszystkich, którzy zostaną zwolnieni do końca 2010 r. oraz gwarancja zatrudnienia 350 osób w fabryce w Lesznie.

### **JAROSŁAW LANGE, PRZEWODNICZĄCY ZR**

Podpisanie porozumienia jest efektem tego, że pracownicy fabryki poparli działania „Solidarność”. Do walki o ratowanie miejsc pracy stanęli zarówno członkowie Związku, jak i osoby pozostające poza nim. Połączeni silnym poczuciem wspólnoty i solidarności domagali się prawa do godnego traktowania przez pracodawcę. Nie osiągnęli wszystkiego co zamierzali, gdyż nie udało się zapobiec likwidacji zakładu, ale ich postawa zasługuje na wielki szacunek.

## Pakiet anty kryzysowy

### Tusk nie dotrzymał słowa

22 maja br. rząd przedstawił projekt ustawy dotyczący pakietu antykryzysowego.

Zawiera on propozycje odnoszące się do części postulatów z 13 punktowego pakietu.

Według „S” oznacza to niedotrzymanie deklaracji premiera D. Tuska, który zapewnił, że strona rządowa odniesie się do 11 punktów z pakietu antykryzysowego do końca maja br., a do dwóch pozostałych do końca 2009 r.

Związek zastrzega sobie prawo do zgłaszania uwag w trakcie procesu legislacyjnego. Domaga się natychmiastowego uzupełnienia brakujących propozycji strony rządowej w sprawie pozostałych punktów pakietu oraz przystąpienia do rozmów i negocjacji w ramach zespołów problemowych Komisji Trójstronnej.

„S” uważa, że rozwiązania dotyczące ograniczenia umów na czas określony nie realizują intencji partnerów społecznych i nie poprawiają stabilności zatrudnienia.

Nie do zaakceptowania jest proponowany niski poziom świadczeń na częściowe zaspokojenie wynagrodzeń pracowniczych na czas przestoju oraz na częściowe zrekompensowanie zmniejszenia wynagrodzeń wynikających z obniżenia wymiaru czasu pracy.

### „PROMIENIOWANIE OJCOSTWA. JAN PAWEŁ II W OZCACH KILKU POKOLEŃ POLAKÓW”

To książka dokumentująca miłość Polaków do Ojca Świętego. W tomie zredagowanym przez prof. Stanisława Mikołajczaka (UAM) znalazły się fragmenty najważniejszych wypowiedzi i homilii Jana Pawła II od momentu wyboru na papieża do końca pierwszej pielgrzymki w Polsce, wypowiedzi osób życia publicznego, rozmowa o. Jana Góry z pisarzem katolickim Janem Grzegorzycykiem na temat wartości słowa Bożego w życiu człowieka w kontekście nauczania papieskiego oraz wypowiedzi studentów i młodzieży licealnej o wpływie nauczania Ojca Świętego na ich życie.

500 stron niezwykle interesującej lektury ilustruje 48 grafik oraz 50 zdjęć.

**Cena w kolportażu związkowym: 30 zł.**

Część dochodu ze sprzedaży książki zostanie nieodpłatnie przekazana Polakom na Wschodzie.



Zainteresowanych organizacje zakładowe proszone są o zgłoszenie zamówień w Dziale Organizacyjnym do końca czerwca 2009 r. Odbiór książek najpóźniej od 10 lipca br.

## Zgodnie z prawem

Dariusz Wegnerski, prawnik ZR

**W związku ze zmianami organizacyjnymi w moim zakładzie pracy doszło do likwidacji zajmowanego przeze mnie stanowiska pracy. Otrzymałem wypowiedzenie umowy o pracę, które upłyło z końcem czerwca 2009 r. Ponieważ moje dotychczasowe stanowisko zostało już zlikwidowane, pracodawca wydał mi polecenie wykonywania innej pracy – sprzątania na terenie firmy. Z uwagi na to, że pracodawca ma możliwości skierowania mnie do innych prac, uwzględniających mój zawód i posiadane kwalifikacje, potraktowałem jego działanie jako szykanę wobec mojej osoby. Pracodawca grozi, że w razie niepodjęcia pracy sprzątaacza zwolni mnie dyscyplinarnie. Czy ma rację?**

Działanie pracodawcy narusza postanowienia art. 42 § 4 Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca może powierzyć pracownikowi - na czas nie dłuższy niż 3 miesiące w roku kalendarzowym - wykonywanie pracy innego rodzaju niż określona w umowie o pracę, pod warunkiem, że nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia pracownika i odpowiada jego kwalifikacjom. Takie „oddelegowanie” pracownika nie wymaga dokonania

przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Jednak, jak orzekł Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z 8 maja 1997 r., z treści art. 42 § 4 K.p. wynika ustawowe zobowiązanie pracodawcy do uwzględnienia posiadanych przez pracownika kwalifikacji. W przedmiotowym orzeczeniu Sąd uznał, że powierzenie pracownikowi legitymującemu się kwalifikacjami technika chemika nie wymagającej żadnych kwalifikacji pracy sprzątania stanowi naruszenie art. 42 § 4 K.p., a odmowa podjęcia takiej pracy nie uzasadnia „dyscyplinarnego” rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 K.p.

**3 miesiące temu zostałem wraz z grupą kilku innych pracowników zwolniony z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Stanowisko pracy, na którym pracowałem zostało połączone z innym, zajmowanym przez pracownika, który nie został zwolniony. Wiem, że obecnie w moim byłym zakładzie pracy mają miejsce przyjęcia nowych pracowników. Czy mogę żądać od pracodawcy, aby pracodawca zatrudnił mnie ponownie?**