

Lublin, 26 września 2024 r.

Paweł Kurek
radny województwa lubelskiego

Szanowny Pan
Jarosław Stawiarski
Marszałek Województwa Lubelskiego
za pośrednictwem
Pana Mieczysława Rybę
Przewodniczącego Sejmiku
Województwa Lubelskiego

INTERPELACJA

Szanowny Panie Marszałku

Na podstawie art. 23 ust. 5 Ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (Dz.U.2024 r. poz. 566) składam na ręce Przewodniczącego Sejmiku interpelację, w której zwracam się do Marszałka Województwa Lubelskiego z następującymi pytaniami:

1. Czy prawdą jest zaplanowane przez dyrektora Wojewódzkiego Biura Geodezji i Urządzania Terenów Rolnych w Lublinie zwolnienie grupowe jedenastu wolnych i niezależnych członków zakładowego związku zawodowego NSZZ Solidarność?

2. Czy prawdą jest brak podpisanych porozumień ze Starostwami Powiatowymi na wykonywanie czynności związanych z pracami wstępnymi prac scaleniowych? Możliwy skutek, to brak wpływów finansowych do UMWL za czynności scaleniowe w latach 2025-2028.

3. Czy prawdą są masowe odejścia wykwalifikowanych pracowników do innych jednostek/firm, włącznie z zastępcą dyrektora i to, że obecnie zatrudnieni z wieloletnim doświadczeniem pracownicy szukają aktywnie pracy poza WBGIUTR w Lublinie? W związku z tym czy jest możliwy skutek - niewykonanie zadań scaleniowych i projektów urządzeniowo-rolnych przewidzianych na ten rok i następne lata?

4. Czy prawdą jest, że został złożony przez dyrektora Marka Banacha pozew cywilny przeciwko zarządowi Zakładowego Związku Zawodowego NSZZ „Solidarność” przy WBGIUTR, którego celem może być zastraszenie i wymuszenie na organizacji braku reakcji na nieudolne zarządzanie wojewódzką samorządową jednostką organizacyjną?

5. Proszę o zajęcie stanowiska w sprawie przesłanki zaniedbania lub nieprawidłowego wykonania obowiązków przez jednostkę organizacyjną samorządu terytorialnego w szczególności kryteria zawarte w treści Regulaminu zwolnień grupowych (ZARZĄDZENIA NR 23/2024 DYREKTORA WOJEWÓDZKIEGO BIURA GEODEZJI I URZĄDZANIA TERENÓW ROLNYCH W LUBLINIE z dnia 30 sierpnia 2024 r.).

6. Czy prawdą jest naruszenie art. 30 § 4 kp w sytuacji, gdy pracodawca WBGiUTR w Lublinie nie wskazuje urzeczywistnionej przyczyny wypowiedzenia lub, gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracowników i nieweryfikowalna?

7. Proszę o weryfikację naruszenia treści i kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia grupowego. W szczególności składam wniosek o nadzór i kontrolę przestrzegania norm prawa pracy oraz praworządności lub słuszych interesów obywateli i zwalnianych pracowników.

8. Czy prawdą jest zmniejszenie zatrudnienia i likwidacja stanowisk pracy w WBGiUTR w Lublinie? Czy może mieć ono charakter pozorny (fikcyjny), mający jedynie uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (wyr. SN z 15.12.1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983, Nr 8, poz. 121)?

9. Czy prawdą jest, że pracodawca (WBGiUTR w Lublinie) zastosował wypowiedzenie bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania, co uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściśle – z naruszeniem art. 30 § 4 kp?

10. Czy prawdą jest, że jeżeli przyczyną zwolnień miałyby być problemy finansowe, to aby szybko uzyskać oszczędności na wynagrodzeniach można np. skorzystać z przepisów umożliwiających zawieszenie stosowania na okres do 3 lat uprawnień pracowniczych wynikających z układu zbiorowego pracy (art. 24127 KP) lub też regulaminów obowiązujących u pracodawcy (art. 91 KP)? Zawarcie takiego porozumienia skutkuje tym, że z mocy prawa nie stosuje się wynikających z tych źródeł warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy czym zmiana taka wchodzi w życie we wskazanym w porozumieniu terminie bez konieczności uzyskania zgody pracowników.

11. Czy prawdą jest, że stosowanie kryterium nabycia prawa do emerytury jako podstawy do zwolnienia jest sprzeczne z zasadami równego traktowania i zakazem dyskryminacji ze względu na wiek, zgodnie z przepisami prawa pracy, a w szczególności z Kodeksem pracy oraz ustawą o zwolnieniach grupowych? Zgodnie z art. 18(3a) Kodeksu pracy, pracodawca nie może różnicować sytuacji pracowników ze względu na ich wiek, co oznacza,

że zwolnienie pracownika z tego powodu, że nabył prawo do emerytury, stanowi formę dyskryminacji ze względu na wiek.

12. Czy prawdą jest, że brak pożądaných przez pracodawcę kwalifikacji i kompetencji, czy umiejętności posiadanych przez pracownika, może być powodem do zwolnienia, ale nie jest to przyczyna nie dotycząca pracownika, a zatem nie kwalifikuje się do zastosowania w kontekście ustawy o zwolnieniach grupowych? Ustawa dotyczy przyczyn niezwiązanych z pracownikiem, takich jak redukcja etatów wynikająca z restrukturyzacji, upadłości lub likwidacji przedsiębiorstwa. Jeżeli pracodawca ocenia pracownika na podstawie jego kompetencji lub kwalifikacji, to powodem ewentualnego zwolnienia byłoby niewywiązywanie się pracownika ze swoich obowiązków, co jest przyczyną dotyczącą pracownika. W takim przypadku zastosowanie mają inne przepisy Kodeksu pracy, np. art. 52 lub art. 30. Wówczas zwolnienie nie mogłoby być przeprowadzone na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, ponieważ te przepisy stosuje się, gdy powody zwolnienia są niezależne od indywidualnych predyspozycji czy zachowań pracownika.

13. Czy prawdą jest, że kryterium związane z wywiązywaniem się z obowiązków pracowniczych również nie może być przyczyną zwolnienia w oparciu o ustawę o zwolnieniach grupowych, ponieważ dotyczy to bezpośrednio pracownika i jego postawy wobec pracy? Ustawa przewiduje zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników, które są obiektywnie niezależne od nich, np. zamknięcie działu, zmniejszenie zapotrzebowania na pracę wynikającą z trudności finansowych firmy.

Niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych jest przyczyną dotyczącą pracownika i może stanowić podstawę do rozwiązania umowy na podstawie art. 52 Kodeksu pracy w trybie dyscyplinarnym, jeśli zachowanie pracownika jest rażące lub na podstawie innych przepisów regulujących rozwiązywanie umów z winy pracownika. W takim przypadku nie ma podstaw do stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych.

14. Czy prawdą jest, że osoba, która zgłosiła mobbing znajduje się w gronie dwunastu pracowników przewidzianych do zwolnienia grupowego ?

Czy w świetle powyższego, zastosowanie wymienionych przez pracodawcę kryteriów (nabycie prawa do emerytury, brak kwalifikacji, niewywiązywanie się z obowiązków) do zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników, nie jest zgodne z ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, ponieważ wszystkie te kryteria odnoszą się bezpośrednio do pracownika, jego cech lub zachowania. Ustawa ta ma na celu regulowanie zwolnień wynikających z okoliczności związanych z sytuacją pracodawcy, które są niezależne od postawy lub

kwalifikacji pracownika, takie jak restrukturyzacja, upadłość, likwidacja stanowisk pracy, lub inne podobne przyczyny.

Z poważaniem

Paweł Kurek