

# Koleżanki i Koledzy!

15 lipca 2016 r., w Warszawie doszło do spotkania pomiędzy przedstawicielami Pracodawcy, a Związkami Zawodowymi działającymi w Tesco Polska. Było to drugie z kolei spotkanie w ramach konsultacji ws. zwolnień grupowych w związku z zamykanymi 7 sklepami formatu supermarket.

Poniżej przedstawiamy ostateczną propozycję jaką złożyły Związki Zawodowe ws. dodatkowych rekompensat dla wszystkich zwalnianych Pracowników oraz zasady wypowiedzeń umów pracy:

1. Rekompensata w wysokości 5 tys. zł, 4 tys. w gotówce 1000 zł na karcie podarunkowej.
2. Wypowiedzenia umów o pracę wręczane w miesiącu sierpniu 2016 r.
3. Zwolnienia ze świadczenia pracy od 15 września 2016r.

Ustawowe odprawy to:

- 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.

W odpowiedzi na powyższą propozycję przedstawiciele pracodawcy jako ostateczną ofertę ws. rekompensat dla zwalnianych pracowników zaproponowali, kwotę 2500 tys. zł. oraz 500 zł dla pracowników cyt. "za pracę do końca".

"Solidarność" oraz pozostałe OZ uznając ofertę

pracodawcy za niewystarczającą uważają, iż pracownicy tracący nie ze swojej winy źródło utrzymania, zasługują na godną rekompensatę, tym bardziej że propozycje pracy w innych sklepach Tesco w wielu przypadkach z powodu odległości do 30 km od dotychczasowych miejsc pracy, będą propozycjami pracy nie do przyjęcia, (dodatkowe koszty związane z dojazdem, wydłużony czas dojazdu do pracy).

W związku z tym, że nie doszło do consensusu i podpisania wspólnego porozumienia, pracodawca wyda regulamin, w którym określi zasady przeprowadzania zwolnień grupowych.

Po ogłoszeniu regulaminu, wypowiedzenie umów o pracę pracownikom, pracodawca może rozpocząć po dokonaniu zawiadomienia właściwego Powiatowego Urzędu Pracy, a rozwiązanie stosunku pracy nie może nastąpić wcześniej niż po upływie 30 dni od tego zawiadomienia (czyli w sierpniu).

Ponadto pracodawca ma obowiązek przeprowadzić konsultacje ze związkami zawodowymi:

Kodeks pracy:

**Art. 38. § 1.** O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

**§ 2.** Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.

