

poniedziałek, 26 listopada 2012 17:59



***Czy pracodawca może domagać się listy pracowników objętych ochroną związkową? Proszę o pilną odpowiedź ponieważ takie roszczenie zgłosił właśnie pracodawca i zamierza wypowiedzieć umowy o pracę.***

Pracodawca nie może domagać się imiennej listy zatrudnionych, którzy są objęci obroną związkową. Musi o to pytać organizację zakładową za każdym razem, gdy chce rozwiązać z kimś umowę. Tak orzekł Sąd Najwyższy w powiększonym składzie siedmiu sędziów. Uznał, że odmowa przekazania przez związek informacji o wszystkich osobach objętych przez niego obroną nie zwalnia firmy z obowiązku konsultowania zamiaru wypowiedzeń osób zatrudnionych na czas nieokreślony.

Dla pracowników oznacza to, że nadal mogą być przez związkowców ostrzegani o tym, że pracodawca planuje ich zwolnienie. A to ułatwia uniknięcie wypowiedzenia lub przynajmniej jego opóźnienie, np. przez skorzystanie ze zwolnienia lekarskiego.

Sąd przyznał, że dokonał reinterpretacji art. 30 ust. 21 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Wykładnia tego przepisu musi opierać się bowiem także na przepisach ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych oraz orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Z art. 23 wspomnianej ustawy wynika, że pozyskiwanie takich danych jest dopuszczalne w celu zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa. Jednocześnie informacje takie mogą być zbierane tylko do zgodnych z prawem celów i adekwatne do nich. A w omawianym przypadku jest nim konieczność konsultowania wypowiedzenia osób zatrudnionych na podstawie umowy na czas nieokreślony, a nie przekazywanie pracodawcy informacji o łącznej liczbie osób, których broni dana zakładowa organizacja związkowa. W praktyce wiedza o tym, kogo reprezentuje związek zawodowy, może stać się nieoficjalnym kryterium zwolnień. Dlatego SN podkreślił, że pracodawca nie ma podstawy do domagania się imiennej listy takich pracowników. Jeśli wystąpi o nią, a związek odmówi, nie zwalnia to firmy ze współdziałania z organizacjami zakładowymi w sprawach dotyczących pracowników, a więc także z obowiązku konsultowania zwolnienia osoby zatrudnionej na czas nieokreślony.

Z art. 30 ust. 21 ustawy o związkach zawodowych wynika, że pracodawca nie może pozyskiwać informacji o wszystkich pracownikach, a jedynie tych, których ma dotyczyć współpraca pracodawcy i związków zawodowych w sprawach z zakresu prawa pracy (czyli np. tych, którym pracodawca ma zamiar wypowiedzieć umowę o pracę na czas nieokreślony). Uchwała rozstrzyga dotychczasowe rozbieżności w orzecznictwie dotyczące pozyskiwania informacji o bronionych pracownikach.

24 stycznia 2012 r. SN orzekł, że pracodawca powinien pytać organizacje zakładowe, czy dana osoba korzysta z ich ochrony za każdym razem, gdy chce wypowiedzieć umowę zatrudnionemu na stałe (sygn. III PZP 7/11).

Z kolei 14 czerwca 2012 r. SN uznał jednak odwrotnie: pracodawca może pozyskiwać listę zarówno członków związku, jak i niezrzeszonych w nim, którzy korzystają ze związkowej obrony w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (sygn. I PK 231/11).

Zatem tryb konsultacji wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony wygląda następująco:

zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową (wskazując przyczyny zwolnienia).

Jeżeli związek uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu pięciu dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy zastrzeżenia.

Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią w terminie stanowiska, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

*Odpowiedzi udzielił: Dariusz Szybowski, radca prawny*

Podstawa prawna: art. 30 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych oraz uchwała Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2012 r. sygn akt III PZP 6/12.