

Pytanie związków o zgodę na zwolnienia może naruszać prawo

Przekazywanie związkom zawodowym informacji o zamiarze wypowiedzenia umowy danej osoby może być **niezgodne z przepisami**. Mimo to pracodawcy muszą podejmować takie ryzyko

Łukasz Guza
lukasz.guza@infor.pl

Związki zawodowe mogą odmawiać przekazywania pracodawcom imiennych list należących do nich pracowników, tłumacząc to ochroną danych osobowych. Tak wynika z uchwały Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2012 r. (III PZP 7/11), której uzasadnienie właśnie zostało opublikowane. Firma powinna pytać organizację pracowników, czy dana osoba korzysta z ich ochrony za każdym razem, gdy np. chce wypowiedzieć umowę zatrudnionemu na stałe lub zwolnić pracownika dyscyplinarnie.

Problem w tym, że bez względu na to, w jaki sposób pracodawca będzie się starał uzyskać informację, czy pracownika reprezentuje związek zawodowy, i tak będzie ponosił ryzyko, że narusza prawo. Potwierdził to Sąd Najwyższy (SN). Jeśli wystąpi o imienną listę takich osób, organizacja zakładowa odmówi mu, bo przekazanie takiego zbioru informacji jest nieuzasadnione i naruszyłyby ustawę z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (t.j. Dz.U. z 2002 r. nr 101, poz. 926

z późn. zm.). Jeżeli zaś zapyta o konkretną osobę wszystkie działające w firmie związki – jak podkreśla SN – może narazić się na odpowiedzialność z tytułu naruszenia dóbr osobistych takiego pracownika. Pracodawca musi bowiem wykazać cel uzyskania danych o ochronie związkowej wymienionej imiennie osoby i w ten sposób przekazuje wszystkim organizacjom informacje o jego zamierzeniach wobec tego pracownika. A przecież może on nie należeć do żadnego związku lub np. jednego z 15, do których trzeba takie pytanie wystosować. Jak tłumaczą sędziowie, do naruszenia dóbr osobistych może dojść w szczególności, w razie gdy konsultacje ze związkami mają dotyczyć zwolnienia dyscyplinarnego.

– Prowadzi to do łamania potwierdzonej przez Trybunał Konstytucyjny zasady negatywnej wolności związkowej. Przepisy chronią jedno dobro – dane osobiste osób objętych ochroną związkową – ale mogą prowadzić do naruszenia interesów innych osób, zwłaszcza tych, które do organizacji zakładowych nie należą – mówi Monika Gładoch, radca prawni, ekspert Pracodawców RP.

Podkreśla, że ze względu na możliwość zarzutu naruszenia dóbr osobistych będzie odradzać pracodawcom występowanie do związków z pytaniem o to, czy konkretna osoba jest chroniona. Firmy narażą się wtedy na zarzut łamania przepisów dotyczących konsultacji zwolnień, ale sprawa taka może ponownie trafić do Sądu Najwyższego. Jeśli i ten uzna, że pracodawca postąpił nieprawidłowo, możliwe będzie skierowanie skargi do TK. Prawo nie może bowiem zmuszać do jego łamania.

– Od wielu lat postulujemy zmianę nieracjonalnych przepisów. Można przecież zrezygnować z konsultacji zwolnień jeszcze przed samym wypo-

wiedzeniem czy rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia – dodaje Monika Gładoch.

Inne zdanie w tej sprawie mają związki zawodowe.

– Występując do organizacji zakładowej z pytaniem, czy dana osoba jest objęta jej ochroną, pracodawca nie musi narażać się na zarzut naruszenia dóbr osobistych takiej osoby. Wystarczy, że w ogólny sposób, bez podawania szczegółów, określi cel skierowania takiego pytania – mówi Marcin Zieleniecki, ekspert NSZZ „Solidarność”.

Na przykład zamiast wskazywać, że chce rozwiązać pracownikowi umowę bez wypowiedzenia, może jedynie określić, że pytanie do związku

jest skierowane w związku z zamiarem dokonania czynności z zakresu prawa pracy, która wymaga konsultacji z organizacją zakładową.

Nawet wtedy jednak związki otrzymają sygnał, że dany pracownik musi liczyć się w najbliższym czasie ze zwolnieniem. I mogą mu taką wiedzę przekazać, co umożliwia unikanie wypowiedzenia.

O tym, że żaden sposób uzyskiwania informacji o ochronie związkowej nie jest doskonały, jest przekonany SN. Tłumaczy, że styczeńowa uchwała została wydana przede wszystkim z konieczności ujednolicenia orzecnictwa sądów powszechnych i administracyjnych.

Sąd zdecydował w zgodzie z regulacjami



DR WOJCIECH RAFAŁ WIEWIÓROWSKI

generalny inspektor ochrony danych osobowych

Interpretacja przyjęta przez Sąd Najwyższy w obecnym stanie prawnym jest jedynym słusznym rozwiązaniem. Pracodawca może kierować do związków pytanie o to, czy reprezentują daną osobę, którą firma

zamierza zwolnić, bez obawy, że narusza w ten sposób ustawę o ochronie danych osobowych. Ma do tego prawo, bo zobowiązują go do tego inne przepisy. Paradoksalnie może to prowadzić do naruszenia dóbr osobistych, jeśli do wszystkich organizacji zakładowych przekazana zostanie informacja, że dana osoba jest na liście zwolnień. Trzeba wziąć jednak pod uwagę, że w momencie zwolnienia i tak informacja dotycząca tej osoby stanie się powszechnie znana.