

Zasady współpracy ze związkami wciąż nie są oczywiste

PROCEDURA
Dla pracodawcy bezpiecznie jest, gdy zwraca się do organizacji związkowej z pytaniem o pracownika za każdym razem, kiedy chce podjąć wobec niego czynności wymagające takiej konsultacji.

Gdy w indywidualnej sprawie ze stosunku pracy przepisy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, musi

zwrócić się do niej o informację o pracownikach korzystających z jej obrony. Jeśli nie uzyska jej w ciągu pięciu dni, jest zwolniony z konieczności współpracy ze związkiem w sprawach dotyczących tych pracowników. Tak wynika z art. 30 ust. 2¹ ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tj. DzU z 2014 r., poz. 167).

Przepis ten sprawia jednak kłopoty w interpretacji. Pracodawcy często mają wątpliwości, czy za każdym razem, gdy chcą

dokonać czynności wymagającej współdziałania z zakładową organizacją związkową, muszą zwracać się do niej o tę informację, czy też wystarczy, że zrobią to okresowo, a nawet jednorazowo.

Za każdym razem...

Organizacje związkowe stoją na stanowisku, że pracodawca powinien każdorazowo zwracać się o informację o przynależności związkowej podwładnego. Musi zapytać, czy należy on do związku i ewentualnie czy organizacja wyraziła zgodę na obronę jego praw pracowników mimo braku przynależności do niej. Gdy uzyska twierdzącą odpowiedź, powinien przeprowadzić konsultację np. zamiaru rozwiązania umowy o pracę (art. 38 § 1 k.p.).

...czy jednorazowo

Odmienne stanowisko zajmują pracodawcy. Uznają, że pozyskanie informacji o pracownikach objętych obroną jest jednorazowe. Związek ma wydać imienną listę, którą ma ponadto obowiązek aktualizować.

W tym wypadku podstawowy argument opiera się na przywołanym w art. 30 ust. 2¹ ustawy związkowej zwrocie

„informacja o pracownikach”, a nie „o pracowniku”.

Objęci ochroną

Zakres szczególnej ochrony zatrudnienia dotyczy tylko i wyłącznie pracowników będących działaczami związkowymi, których – zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych – wskazano imiennie w uchwale zarządu tej organizacji. Osoby te powinny być znane pracodawcy z imienia i nazwiska, bo tak stanowi przepis. Inaczej nie mogą powoływać się na ochronę.

Wypowiadając umowę pracownikowi objętemu taką ochroną, pracodawca dokonuje tego z naruszeniem przepisów prawa.

Obrona, nie ochrona

„Szczególną ochronę” należy jednak odróżnić od „obrony związkowej”. Na obronę może liczyć każdy członek organizacji, jak również pracownik niezrzeszony, jeśli tylko zwróci się w tej sprawie do związku. Objęcie taką obroną jest bardzo istotne w przypadku zamiaru podjęcia przez pracodawcę choćby takich działań, jak wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony czy dokonanie wypowiedzenia

zmieniającego na niekorzyść podwładnego. W takiej sytuacji opinia organizacji związkowej wymusza na pracodawcy ponowne przemyślenie decyzji.

Brak jednomyślności

Niestety, linia orzecznictwa sądowego nie jest jednolita i niewiele wyjaśnia. Początkowo przeważało stanowisko, że konsultacja z organizacją związkową powinna być dwustopniowa. Tak uznał m.in. **Sąd Najwyższy w wyroku z 21 kwietnia 1999 r. (IPKN36/99, OSNP 2000/13/507)**.

Wskazał, że „w celu zadośćuczynienia obowiązkowi prawnemu wynikającemu z art. 38 § 1 k.p. w zw. z art. 232 k.p. oraz art. 30 ust. 2¹ ZwZawU, w każdym przypadku zamierzonego wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca powinien o takim zamiarze powiadomić pisemnie organizację związkową, zwracając się równocześnie o informację, czy dany pracownik korzysta z jej obrony stosownie do postanowień art. 30 ust. 1 i 2 ZwZawU”.

Jednak w późniejszym okresie SN zmodyfikował swoje pierwotne założenie. W **uchwale z 23 listopada 2001 r. (III ZP 16/01, OSNP 2002/12/283)** uznał, że „pisemne zwrócenie się przez pracodawcę do

wszystkich działających u niego związków zawodowych z zawiadomieniem o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi nienależącemu do żadnego z nich, z podaniem przyczyny tego wypowiedzenia (art. 38 § 1 k.p.) bez wcześniejszego lub równoczesnego zwrócenia się o informację, czy pracownik ten korzysta z ich obrony (art. 30 ust. 2¹ ZwZawU) wówczas, gdy pracownik nie wybrał organizacji związkowej, która mogłaby bronić jego praw, nie narusza przepisów o wypowiednieniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.”.

W podobny sposób **SN wypowiedział się w uzasadnieniu wyroku z 7 maja 2007 r. (II PK 305/06, OSNP 2008/9-10/131)**, przerzucając na organizację związkową obowiązek aktualizacji danych pracowników podlegających jej obronie.

Bez rozstrzygnięcia

Kwestia pozyskiwania przez pracodawców informacji o pracownikach objętych ochroną związków pozostaje otwarta, chociaż w ostatnim czasie dużo mówi się o konieczności zmiany procedury konsultacji. Wskazał na to **SN w uchwale z 21 listopada 2012 r. (III PZP 6/12, OSNP 2013 nr 13–14 poz. 146)**.

—Małgorzata Poznańska