

# Związki zawodowe chronią nie tylko swoich członków

**ORZECZENIE** | Firma, szykując zwolnienia, musi pytać związki zawodowe o konkretne osoby. Informacja o wypowiedzeniu dotrze więc do pracownika z wyprzedzeniem

**MATEUSZ RZEMEK**

W lipcu 2008 r. jeden z największych banków wystąpił do działających u niego związków zawodowych o przedstawienie imiennych list ich członków. NSZZ „Solidarność” Region Mazowsze odmówił podania tej informacji, gdyż uznał takie żądanie za niezgodne z prawem.

## Ochrona danych

Rok później (w decyzji z 13 sierpnia 2009 r.) generalny inspektor ochrony danych osobowych nakazał bankowi usunięcie uchybień w przetwarzaniu danych osobowych pracowników, polegających na pozyskiwaniu informacji o osobach korzystających z ochrony NSZZ „Solidarność”. GIODO powołał się na art. 23 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych, zgodnie z którym przetwarzanie danych jest dopuszczalne tylko wtedy, kiedy jest celowe i prawnie uzasadnione.

Bank uznał, że odmowa udostępnienia przez związek listy członków zwalnia go z przewidzianego w art. 38 kodeksu pracy obowiązku konsultacji z zamiaru zwolnienia osoby zatrudnionej na czas nieokreślony.

Gdy jedna z pracownic banku, jednocześnie członek NSZZ „Solidarność”, dostała wypowiedzenie, odwołała się do sądu. Sąd rejonowy, choć uznał, że wypowiedzenie było uzasadnione, stwierdził, że bank nie dochował procedur, i przyznał zwolnionej ponad 12 tys. zł odszkodowania. Sąd okręgowy, do którego trafiło odwołanie banku, skierował w tej sprawie pytanie prawne do Sądu Najwyższego.

SN wydał wczoraj bardzo korzystną dla pracowników uchwałę. Stwierdził w niej, że odmowa udostępnienia przez związek listy jego członków czy też pracowników, którzy na podstawie art. 7 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych wystąpili do związku o podjęcie obrony jego praw, nie zwalnia pracodawcy z określonych w art. 38 kodeksu pracy obowiązków.

## Obowiązek konsultacji

W myśl tej uchwały **pracodawca planujący zwolnienia musi najpierw przedstawić związkowcom listę pracowników do zwolnienia. Dopiero później w stosunku do osób wskazanych przez związek wszczyna procedurę konsultacji z**

**OPINIA**

**Marcin Zieleniecki**

ekspert

Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

DLA „RZ”



RAFAL LASUTA / KFP

Bardzo cieszę się z tego orzeczenia Sądu Najwyższego. Udostępnianie przez związki list z nazwiskami pracowników, którzy przystąpili do tej organizacji, często kończyło się szykanami w stosunku do tych osób. Poza tym związek może bronić także pracowników niezrzeszonych, którzy zwrócą się o taką ochronę. Co prawda negatywna opinia związku nie zatrzyma wypowiedzenia, ale wielokrotnie udaje się nam wybronić przed zwolnieniem osobę, która jest np. jedynym żywicielem rodziny. Trzeba też pamiętać, że pracownik ma tylko siedem dni na odwołanie się do sądu. Wcześniejsza informacja o planowanym wypowiedzeniu pozwoli mu przygotować się do obrony i ocenić szanse przed sądem.

ru zwolnienia. Związek może w ciągu pięciu dni zgłosić swoje zastrzeżenia.

– W praktyce wygląda to tak, że po podaniu przez pracodawcę związkowi listy pracowników typowanych do zwolnienia część ucieka na zwolnienie chorobowe, podczas którego nie można im wręczyć wypowiedzenia – tłumaczy Grzegorz Ruszczyk, radca prawny z kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**.

– W związku z tą uchwałą SN powstaje też inny problem. Jeśli pracodawca wyśle do związku listę 50 nazwisk pracowników

typowanych do zwolnienia, a okaże się, że zrzeszonych jest tylko 20, to dane osobowe pozostałych 30 są udostępniane związkowi niezgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych – wyjaśnia.

Pracodawcy od lat zabiegają o wykreślenie z kodeksu obowiązku konsultacji zamiaru zwolnienia pracownika. Postulują, aby następowało to dopiero po wręczeniu mu wypowiedzenia. ■

sygnatura  
akt

III PZP 7/11