

## CYKL: ZWIĄZKI ZAWODOWE W FIRMIE

## Czemu mają służyć konsultacje związkowe

Nieuzasadniona odmowa organizacji na zwolnienie pracownika jest uznawana za **nadużycie wolności związkowej**



**Łukasz Chruściel**  
radca prawny,  
kierujący biurem  
katowickim  
w kancelarii  
**Raczkowski  
i Wspólnicy**

W praktyce związki, dążąc do ochrony swoich członków (i niejako orzekając we własnej sprawie), najczęściej traktują art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie jako instrument współpracy z pracodawcą, lecz jako szczególne uprawnienie do odmowy udzielenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem związkowcem, bez względu na przyczyny leżące u podstaw tego rozwiązania. Brak takiej zgody w konsekwencji uniemożliwia pracodawcy dokonanie zgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy ze związkowcem.

#### Jak wyznaczyć granicę

Samo wykonywanie działalności związkowej nie może automatycznie uzasadniać odmowy udzielenia przez związek zgody na rozwiązanie stosunku pracy. Swobodą linią demarkacyjną blokującą zjawisko nadużycia przez związki prawa ochrony trwałości stosunku pracy swoich członków jest art. 8 kodeksu pracy (dalej: k.p.), który przewiduje, że korzystanie z uprawnień,

które jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współzycia społecznego, nie zasługuje na ochronę i stanowi nadużycie prawa.

W sytuacjach gdy udzielenie przez organizację związkową zgody na rozwiązanie stosunku pracy ze związkowcem jest uzasadnione, a związek jej nie udziela, pracodawca może rozwiązać stosunek pracy. Takie rozwiązanie umowy bez zgody organizacji związkowej będzie niezgodne z prawem. Jednakże w ewentualnym procesie wytoczonym przez pracownika pracodawca bę-

**WAŻNE:** Związek zawodowy ma prawo chronić pracownika przed zwolnieniem. Nie może jednak ono być realizowane w sposób, który stanowi nadużycie wolności związkowej

dzie mógł skorzystać właśnie z zarzutu nadużycia prawa przez związki zawodowe.

W tej kwestii Sąd Najwyższy zajmuje stanowisko, które wyraził w wyroku z 10 marca 2011 r., sygn. akt II PK 241/10 (LEX nr 817524), iż oddalenie na podstawie art. 8 k.p. roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to

w sposób oczywisty narusza prawo – art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych – może mieć miejsce wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa.

#### Sąd orzeknie

W praktyce zwolnienie działacza związkowego bez zgody związku zawodowego zawsze kończy się odwołaniem pracownika do sądu pracy. Po pierwsze takie odwołanie nic go nie kosztuje, po drugie orzecznictwo poza przypadkami skrajnymi jest różnicowane i na to liczą pracownicy.

Pracodawca decydujący się na rozstanie z działaczem bez zgody organizacji związkowej musi dobrze przygotować się do takiego zwolnienia. W szczególności nie może pozwolić sobie na inne naruszenia przepisów, np. przekroczenie terminu jednomiesięcznego na zwolnienie dyscyplinarne. W wyroku z 17 maja 2012 r. (sygn. akt I PK 176/11, LEX nr 1148380) SN wskazał, że im więcej uchybień dopuścił się pracodawca, tym bardziej uzasadnione jest żądanie pracownika przywrócenia do pracy zamiast niechcianego przez pracownika odszkodowania.

Pracodawca musi zabezpieczyć cały materiał dowodowy, mając na względzie,

że będzie musiał wykazać nie tylko zasadność wypowiedzenia czy rozwiązania bez wypowiedzenia, ale także bezzasadność odmowy zgody na zwolnienie. W wyroku z 8 marca 2012 r. (sygn. akt III PK 52/11, OSNP 2013/3-4/34) SN wskazał, że stosowanie klauzuli z art. 8 k.p. nie może być ograniczone tylko do ciężkiego naruszenia obowiązków pracownika; ponadto dodał, że w orzecznictwie zdaje się przeważać stanowisko, które ochrony z art. 32 ustawy związkowej nie przyjmuje jako absolutnie bezwzględnej i które w zależności od zachowania pracownika oraz okoliczności sprawy pozwala nie uwzględnić roszczenia o przywrócenie na pracy na podstawie art. 8 k.p., nie tylko gdy zasadne byłoby rozwiązanie stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym, ale również w razie rozwiązania za wypowiedzeniem.

Pomimo powyższego wyroku należy mieć świadomość, że w praktyce wybronienie przez pracodawcę wypowiedzenia jest zdecydowanie trudniejsze od obrony zwolnienia dyscyplinarnego.

#### Podstawa prawna

Art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tj. Dz.U. z 2001 r. nr 79, poz. 854 z późn. zm.)  
Art. 8 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tj. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).