

CYKL: ZWIĄZKI ZAWODOWE W FIRMIE

Zapytania do związku – indywidualne czy zbiorcze

Zdaniem Sądu Najwyższego pracodawca za każdym razem musi się zwracać o informację o podwładnych korzystających z obrony, przy czym **musi wskazywać konkretne osoby, podając ich imię i nazwisko**



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

Do niedawna akceptowane było stanowisko, że przed zwolnieniem pracownika wystarczające było, gdy pracodawca jednorazowo zwrócił się o przekazanie mu imiennej listy pracowników korzystających z obrony związku zawodowego w indywidualnych sprawach pracowniczych – to na związku zawodowym leżał ciężar aktualizowania tej listy. W wyroku z 4 czerwca 2013 r. (sygn. akt II PK 297/12, www.sn.pl) Sąd Najwyższy stwierdził, że jednorazowe zwrócenie się o zbiorczą listę pracowników chronionych i odmowa przedstawienia takiej listy przez związek zawodowy nie zwalnia pracodawcy z obowiązku współdziałania z organizacją związkową, w tym konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę.

Kontynuacja linii orzeczniczej

Wyrok z 4 czerwca 2013 r. potwierdza tezę zaprezentowaną w uchwale SN z 12 listopada 2012 r. (sygn. akt III PZP 6/12, OSNP 2013/13-14/146). W uchwale tej SN uznał, że „Nieudzielenie przez zakładową organizację związkową

wą informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej obrony, żądanej przez pracodawcę bez rzeczowej potrzeby, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku współdziałania z tą organizacją w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (art. 30 ust. 2¹ ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, art. 23 ust. 1 pkt 2 i art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych)”.
Nieprecyzyjność przepisów

Nieprecyzyjność przepisów

Problem pojawił się w związku z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych. Stanowi on, że w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony, zgodnie z ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników.

Istota problemu sprowadza się do tego, czy pracodawca za każdym razem, gdy przepisy zobowiązują go do współdziałania z organizacją związkową musi się zwracać

o informację o pracownikach korzystających z obrony, czy też wystarczy zwrócenie się jednorazowe, a następnie to na związku zawodowym leży ciężar aktualizowania tej informacji. Kolejna kwestia dotyczy tego, czy pracodawca może zbiorczo zapytać o wszystkich pracowników, czy o każdego konkretnego pracownika osobno. W powyższym wyroku oraz wspomnianej uchwale SN przyjął, że konieczne jest każdorazowe zwracanie się o informa-

WAŻNE: Organizacja związkowa nie jest uprawniona do uzyskania od pracodawcy informacji ani na temat jego zamiarów wobec konkretnego pracownika przed etapem konsultacji, ani do oceny celu zbierania tych danych przez pracodawcę

cję o pracownikach korzystających z obrony, a zapytanie, co do zasady, nie może być zbiorcze i musi dotyczyć konkretnych pracowników.

Praktyczny skutek wyroków

Jak wskazuje SN, obowiązek pracodawcy zasięgnięcia informacji o podleganiu obronie związkowej nie należy do procedury samego rozwiązania umowy o pracę. Dopiero nieprzeprowadzenie konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę stanowiłoby narusze-

nie przepisów prawa pracy, ale tylko wtedy, gdyby okazało się, że pracownik korzystał z obrony. Pracodawca może pominąć tę przedkonsultacyjną procedurę, gdy dysponuje wiedzą na temat objęcia lub nieobjęcia danego pracownika obroną związkową. Może też podjąć ryzyko pominięcia tej procedury i dokonać czynności z zakresu prawa pracy bez konsultacji, narażając się na wadliwość tej czynności (niezgodność z prawem), gdy okaże się, że pracownik był objęty obroną.

Powyższe wyroki przerzucają na pracodawcę inicjatywę w zakresie uzyskania informacji o pracownikach chronionych. Co więcej obligują wskazywanie w zapytaniu konkretnych pracowników – tylko bowiem nieudzielenie informacji na tak zadane pytania zwalnia ze współdziałania. Jeżeli pracodawca decyduje się już na wystąpienie z zapytaniem, to nie warto pytać o wszystkich pracowników – związek zawodowy może odmówić odpowiedzi na takie zapytania i nie zwolni to pracodawcy z obowiązku współdziałania. W takim wypadku trzeba pytać o konkretnych pracowników. SN dał jednak pewną furtkę pracodawcom – wskazał, że organizacja związkowa nie jest uprawniona do uzyskania od pracodawcy informacji ani na temat jego zamiarów wobec konkretnego

PRZYKŁAD 1

Wymagane są dokładne dane

Pracodawca w ramach zwolnień indywidualnych zamierza zwolnić 10 pracowników w ramach danej grupy zawodowej. Na tym etapie nie wie jednak których. W zapytaniu o pracowników korzystających z obrony może zapytać o wszystkich pracowników tej grupy – musi jednak każdego z nich wskazać z imienia i nazwiska. Związek nie ma prawa pytać, po co zbiera te informacje, ani oceniać zasadności takiego zapytania.

PRZYKŁAD 2

Brak obowiązku, gdy zwolnienia grupowe

Pracodawca w ramach zwolnień grupowych zamierza zwolnić wszystkich pracowników. Może zatem wystąpić do wszystkich organizacji związkowych o informacje o wszystkich pracownikach podlegających obronie – nie musi ich wskazywać z imienia i nazwiska. Musi jednak wskazać, że zamierza zwolnić wszystkich pracowników i dlatego nie ma potrzeby pytania o konkretnych pracowników z imienia i nazwiska.

pracownika przed etapem konsultacji, ani do oceny celu zbierania tych danych przez pracodawcę. To w praktyce oznacza, że pracodawca może pytać o nieograniczoną liczbę osób, byle tylko pracownicy zostali wskazani imiennie.

SN wskazał, że pracodawca ma prawo pytać o wszystkich zatrudnionych w przypadku konieczności (zamiaru) rozwiązania stosunków pracy ze wszystkimi pracownikami. Zwolnienie wszystkich pracowników oznacza zwolnienia grupowe. W przypadku zwolnień grupowych takie zapytanie będzie konieczne jednak tylko wówczas, gdy nie dojdzie do zawarcia porozumienia z organizacjami związkowymi

o zwolnieniach grupowych. Tylko bowiem w przypadku braku takiego porozumienia pracodawca podczas zwolnień grupowych obowiązany jest przeprowadzić konsultacje w trybie art. 38 kodeksu pracy. W przypadku pracodawców zatrudniających poniżej 20 pracowników nie stosuje się procedury zwolnień grupowych, ale też z rzadka u takich pracodawców działają związki zawodowe. [przykłady 1, 2]

Podstawa prawna

Art. 30 ust. 2¹ ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2001 r. nr 79, poz. 854 z późn. zm.).
 Art. 38 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).