

Zwolnienie bez zgody związku nie zawsze jest wykroczeniem



**SŁAWOMIR
PARUCH**

radca prawny, partner
w kancelarii Raczkowski
Paruch

Pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Zatrudniony był członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej. Z tego tytułu przysługiwała mu szczególna ochrona. Organizacja związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie z nim umowy. Czy zwolnienie bez

takiej zgody w każdym przypadku oznacza, że pracodawca popełnia wykroczenie?

Karze grzywny podlega pracodawca, który rozwiązuje stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy (art. 281 pkt 3 k.p.). Nie wystarczy zatem samo naruszenie przepisów. Aby można było mówić o wykroczeniu, naruszenie to musi być rażące. Ocena, czy miało ono taki charakter, nie jest możliwa bez odniesienia się

do przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 listopada 2004 r., sygn. akt II KK 222/04; podobnie: wyrok SN z 6 lutego 2003 r., sygn. akt III KKN 513/00).

Nie można zatem stwierdzić popełnienia wykroczenia tylko na tej podstawie, że pracodawca naruszył przepisy o szczególnej ochronie zatrudnienia. Jeżeli przyczyny rozwiązania umowy stanowiły ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, to może to oznaczać, że zatrudnia-

jący – rozwiązując taką umowę, nawet z naruszeniem przepisów – nie popełnia wykroczenia.

Koresponduje to z orzecnictwem SN, zgodnie z którym ochrona zatrudnienia działaczy związkowych nie ma charakteru absolutnego, a działalność związkowa nie może prowadzić do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących tej działalności. SN, powołując się na zasady współżycia społecznego oraz cel ochrony, wielokrotnie odmawiał jej przyznania działaczo-

wi, w szczególności w przypadkach, w których dopuścił się on ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych (np. wyroki SN z 10 czerwca 2014 r., sygn. akt I PK 309/13 oraz z 19 maja 2011 r., sygn. akt I PK 221/10). To prowadzi do wniosku, że skoro nie przysługuje ochrona, to nie można mówić o naruszeniu przez pracodawcę przepisów o niej, a już na pewno nie o ich rażącym naruszeniu. Wówczas nie może być mowy o popełnieniu wykroczenia.