

Czy związkowiec na umowie okresowej może być przywrócony do pracy

To sąd decyduje o przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu

Magdalena Zwolińska | adwokat z kancelarii prawnej **Raczkowski i Wspólnicy sp.k.**



Przywrócenie do pracy osób zatrudnionych na umowach terminowych przysługuje pracownikom szczególnie chronionym wymienionym w art. 50 par. 5 k.p., tj. pracownikom w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego albo ojcowskiego. W przypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy mogą oni domagać się przywrócenia do pracy. Przepis ten nie wymienia działaczy związkowych znajdujących się pod ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Kwestia ta była przedmiotem zainteresowania Trybunału Konstytucyjnego (wyrok z 12 lipca 2010 r., sygn. akt P 4/10). Wyrok stał się podstawą do nowelizacji

art. 50 par. 5 k.p. Zmiana uwzględniła związkowców wśród pracowników, którzy mogą domagać się nie tylko odszkodowania, ale również przywrócenia do pracy, gdy wypowiedziano im umowę na czas określony. W ostatnich latach orzecznictwo Sądu Najwyższego idzie w kierunku zasądzenia odszkodowań, a niekonięcznie przywracania do pracy. Szczególnie dotyczy to sytuacji, gdy powrót takiego pracownika do firmy byłby nadużyciem prawa, stałby w sprzeczności z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem oraz gdyby sprzeciwiałyby się temu zasady współżycia społecznego (wyrok SN z 7 stycznia 2010 r.; II PK 159/09). W praktyce dotyczy to sytuacji, gdy naruszenie przez pracownika obowiązków ma charakter szczególnie rażący. **not. AR**

PODSTAWA PRAWNA Art. 50 par. 5 ustawa z 26 maja 2011 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (oczekuje na podpis prezydenta).