

# Związki nadal będą ostrzegać przed zwolnieniami

Firma powinna pytać organizacje pracowników, czy dana osoba korzysta z ich ochrony **za każdym razem**, gdy chce wypowiedzieć umowę zatrudnionemu na stałe

Lukasz Guza  
lukasz.guza@infor.pl

Pracodawca nie ma prawa odgórnie żądać od związków imiennej listy osób, których zwolnienie trzeba z nimi konsultować – orzekł wczoraj Sąd Najwyższy (SN). Pytanie o to, czy dana osoba korzysta z obrony związkowej, trzeba kierować do zakładowej organizacji za każdym razem, gdy firma planuje zwolnienie osób zatrudnionych na czas nieokreślony.

W odpowiedzi na pytanie prawne Sądu Okręgowego w Lublinie SN podkreślił, że dotychczas wątpliwe było, czy pracodawca ma uzyskiwać informację o pracownikach objętych ochroną związku na podstawie imiennej listy takich osób, której żądał od organizacji zakładowej, czy też każdorazowo zapytania o daną osobę w razie zamiaru jej zwolnienia.

– Domaganie się wykazu wszystkich członków związku oraz osób korzystających z jego obrony jest niewłaściwe, bo prowadzi do naruszenia ustawy o ochronie danych

osobowych – podkreślał Kazimierz Jaśkowski, sędzia SN.

Firma nie powinna bowiem pozyskiwać zbiorczych danych o tym, kto należy do związków zawodowych, a kto nie. Uzyskiwanie informacji o przynależności związkowej byłoby adekwatne jedynie w przypadku, gdy pracodawca chce wypowiedzieć pracownikowi umowę i nie wie, czy powinien przeprowadzić w tej sprawie konsultacje z organizacją zakładową. Podkreślił to nie tylko SN, ale także generalny inspektor ochrony danych osobowych. W omawianej sprawie na wniosek organizacji zakładowej wydał on decyzję, zgodnie z którą pracodawca nie może się domagać listy wszystkich osób objętych ochroną związkową.

– Odmowa przedstawienia wykazu przez związek nie zwalnia pracodawcy z obowiązku konsultacji wypowiedzenia na podstawie art. 38 kodeksu pracy – dodawał Kazimierz Jaśkowski.

Jeśli więc związek odmówi przedstawienia zbiorcze-

## DGP przypomina

### Jak przynależność do związków chroni pracowników przed utratą pracy

- ✦ O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową
- ✦ W piśmie należy podać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy
- ✦ Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu pięciu dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia
- ✦ Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia

go wykazu, a firma mimo to zwolni pracownika (który korzystał z obrony związkowej), będzie mógł on domagać się przywrócenia do pracy lub odszkodowania.

W praktyce pracownicy otrzymują od związków informację o grożącym im wypowiedzeniu i starają się go uniknąć, np. korzystając z zwolnień lekarskich. Z wczorajszej uchwały Sądu Najwyższego wynika, że organizacje zakładowe będą wie-

dzieć o zamiarze zwolnienia danego pracownika jeszcze przed rozpoczęciem konsultacji w tej sprawie.

– A zdarzają się przypadki, gdy związki twierdzą, że objęły obroną wszystkich pracowników. Przepisy te są często nadużywane – mówi Grzegorz Ruszczyk, radca prawny z Kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**.

Prawnicy zwracają też uwagę, że konieczność zwracania się z zapytaniem do

związków w razie planów zwolnienia osoby zatrudnionej na stałe może prowadzić do naruszenia prawa. Związki zawodowe zawsze będą bowiem wiedziały o zamiarze zwolnienia każdej osoby zatrudnionej na czas nieokreślony, nawet jeśli nie jest ona ich członkiem. A to może prowadzić do łamania zasady negatywnej wolności związkowej.

– Pracownik niechrześniwy może bowiem nie chcieć, aby organizacje zakładowe dowiedziały się o planach wypowiedzenia mu umowy – mówi Grzegorz Ruszczyk.

Tym samym ochrona osób należących do związków w tym przypadku może powodować negatywne skutki dla pracowników, którzy nie są w nich zrzeszeni.

Uchwała Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2012 r. (sygn. III PZP 7/11).

## PISALIŚMY O TYM

Związki ułatwiają ucieczkę przed zwolnieniem  
– DGP nr 231/2011

www.praca.gazetaprawna.pl