

O pracę pytaj związkowców. Wiedzą więcej, niż powinni

Pracownicy unikają zwolnień dzięki nieformalnym informacjom od związków zawodowych

Łukasz Guza

lukasz.guza@infor.pl

W dobie zagrożenia kryzysem ekonomicznym pracownicy wstępują do związków tylko po to, by uzyskać od nich ostrzeżenie przed ewentualnym zwolnieniem. Ułatwiają to przepisy, a związki zawodowe idą na rękę zagrożonym. Pracodawcy domagają się zmiany niekorzystnych dla nich norm prawnych.

Firma, która chce zwolnić osobę zatrudnioną na stałe, musi skonsultować swój zamiar z reprezentującą ją organizacją zakładową. Ta przekazuje informacje tym, którzy mają otrzymać wypowiedzenia. Skutek: podwładny idzie na zwolnienie lekarskie, w trakcie którego nie można rozwiązać z nim umowy

o pracę. – To powszechny sposób na unikanie zwolnienia. Z mojej praktyki wynika, że dotyczy nawet 70 proc. przypadków, gdy pracodawca konsultuje redukcje etatów – mówi Katarzyna Dulewicz, partner w Kancelarii CMS Cameron McKenna.

Dodatkowo unikanie zwolnienia jest prostsze dzięki interpretacji generalnego inspektora ochrony danych osobowych, który uznał, że pracodawca nie może żądać od organiza-

W 70 proc. przypadków związki ostrzegają ludzi przed zwolnieniem

cji związkowych listy pracowników, których reprezentują. Musi zgłosić zamiar zwolnienia każdej osoby – pytając, czy nie jest czasem reprezentowana przez związek – wszystkim organizacjom. Nawet jeśli w firmie działa ich dziesięć.

W praktyce pracownik reprezentowany przez związki zawsze będzie więc wiedział, że jest na liście do zwolnienia, jeszcze zanim dostanie wypowiedzenie. Z kolei związki zawodowe dzięki nowej interpretacji przepisów dowiedzą się o zamiarze zwolnienia nawet tej osoby, która do związków nie należy.

A to zdaniem prawników prowadzi do łamania zasady negatywnej wolności związkowej. – Pracownik niezrzeszo-

ny w związku może bowiem nie chcieć, aby organizacje zakładowe dowiedziały się o planach wypowiedzenia mu umowy. Stosowanie interpretacji GIODO może zatem naruszać prawo pracowników do prywatności – mówi **Bartłomiej Raczkowski**, partner z Kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**.

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

Wszystkie te wątpliwości powodują, że pracodawcy domagają się takich zmian w przepisach, które uniemożliwią pracownikom wykorzystywanie ich do unikania zwolnień. Jedną z propozycji przewiduje,

że firma musiałaby zwrócić się do związków o skonsultowanie zwolnienia danego pracownika dopiero po złożeniu mu wypowiedzenia. Gdyby pracodawca zmienił zdanie po uzyskaniu opinii związków, musiałby uzyskać zgodę pracownika na cofnięcie wypowiedzenia.

Zmianom przeciwnie są związki zawodowe. Andrzej Jankowski z Forum Związków Zawodowych tłumaczy, że nie jest to potrzebne. Opinia związków nie wiąże pracodawcy, a po 182 dniach zwolnienia lekarskiego może z pracownikiem rozwiązać umowę. Dodaje, że jeśli nawet pracownicy kombinują, żeby utrzymać pracę, to pracodawcy naginają prawo, aby ułatwić sobie zwolnienia.

B6 Praca