

Jak ustalić, czy pracownik jest reprezentowany przez związek zawodowy

Pracodawca zobowiązany jest współdziałać z istniejącymi u niego związkami zawodowymi w wielu indywidualnych sprawach swoich pracowników. W jaki sposób prawidłowo wypełnić ten obowiązek?

Najczęstszym przykładem współdziałania pracodawcy ze związkami zawodowymi w sprawach indywidualnych jest procedura konsultacji wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi zatrudnionemu na czas nieokreślony. Problemem jest jednak ustalenie, czy dany pracownik jest reprezentowany przez organizację związkową, a jeżeli jest ich kilka, to która z nich reprezentuje jego interesy. W celu uzyskania tej informacji pra-

codawca zgodnie z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych powinien zwrócić się do organizacji związkowej o informację o pracownikach korzystających z jej obrony. Zgodnie z wyrokiem SN z 18 października 2005 r. (II PK 90/05) obowiązek zwrócenia się do związku zawodowego o tę informację ciąży na pracodawcy tylko raz. Następnie w razie zmiany takich danych to na związku ciąży obowiązek aktualizacji tej listy. Jeżeli pracodawca jest w posiadaniu listy nieaktualnej i nie ma z innych źródeł informacji, że pracownik, któremu chce wypowiedzieć umowę, podlega ochronie organizacji związkowej, to dokonane wypowiedzenie bez konsultacji ze związkiem nie jest wadliwe. Odmienne stanowisko zajął w tym zakresie GIODO, który uznał, że udzielanie pracodawcy

zbiorczej informacji o pracownikach podlegających ochronie związku nie jest adekwatne do celu, dla którego dane te są zbierane. Zdaniem generalnego inspektora pracodawca powinien występować z zapytaniem do związków indywidualnie za każdym razem, gdy zamierza wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę. Pogląd ten jest wysoce dyskusyjny. Pracodawca ma podstawę ustawową do zbierania tych danych (art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych). Dzięki nim może prawidłowo wywiązywać się z nałożonych na niego obowiązków. Podobne stanowisko zajmował w przedmiotowej sprawie SN wiele lat temu (np. wyrok z 21 kwietnia 1999 r., I PKN 36/99). W późniejszych orzeczeniach konsekwentnie je tagodził, aż do jednoznacznego stwierdzenia, że pracodawca ma prawo żądać



zbiorczej listy osób korzystających z obrony związku i że może zrobić to tylko raz, a związek ma obowiązek taką listę wydać pod rygorem negatywnych skutków prawnych dla osób znajdujących się pod jego obroną. To pokazuje, że orzeczenie z 18 października 2005 r. nie jest przypadkowe, lecz wynika z konsekwentnej transformacji poglądu SN, który wydając je, nie mógł nie uwzględnić problemu ochrony danych osobowych pracowników. ■

BARTŁOMIEJ RACZKOWSKI
partner, Bartłomiej Raczkowski Kancelaria
Prawa Pracy

www.gazetaprawna.pl/akademia_pracy