



Związek nie musi zatajać informacji o redukcjach → D6

- Pracodawca ma obowiązek powiedzieć, kogo wkrótce chce pozbawić posady
- Organizacja może ostrzec osoby do zwolnienia, a nawet dać im ochronę
- Ucieczka na L4 opóźni utratę etatu

Związek poinformuje, a pracownik pójdzie na L4

ZBIOROWE PRAWO PRACY | Syndykat nie musi trzymać w tajemnicy informacji o kandydatach do zwolnienia. Wystarczy zatem doniesienie, aby zatrudniony uciekł w chorobę, zanim dostanie wilczy bilet

MARTA GADOMSKA

Ostatnio podejmowaliśmy temat konsultacji ze związkami zawodowymi. Pisaliśmy, że zgodnie z opinią generalnego inspektora danych osobowych organizacja związkowa nie tylko nie musi, ale wręcz nie może przekazać pracodawcy listy członków i pracowników niezrzeszonych podlegających obronie, jeżeli pracodawca nie wskaże celu posiadania tej informacji. Efekt jest taki, że w praktyce to pracodawca, a nie związek, przekazują listę kandydatów do zwolnienia, pytając organizację, czy są oni chronieni.

Poruszony przez nas problem wywołał inny temat. Chodzi o to, że związki wiedząc o chęci zwolnienia danego pracownika, działają oczywiście w jego interesie i podejmują różne czynności, aby do rozstania nie doszło.

Ostrzeżenie załatwi wszystko

- Przekazywanie nazwisk kandydatów do zwolnienia, skądinąd objętych tajemnicą, skutkuje zazwyczaj tym, że typowani do redukcji, dostając donos od związków, uciekają na zwolnienie lekarskie, zanim pracodawca zdąży wręczyć wypowiedzenie - mówi Izabela Zawacka, radca prawny w kancelarii Wojewódka i Wspólnicy. Dodaje, że zdarza się i tak, że wiedząc, kto ma stracić pracę, syndykat, mając wolne etaty, niektóre osoby z listy bierze pod swój parasol. Z marszu gwarantuje im to ochronę przed utratą etatu.

Takie przypadki potwierdza Grzegorz Rusczyk, radca praw-

ny z kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**. - Zdarza się też, że związki po zapoznaniu się z listą kandydatów do zwolnienia potrafią oświadczyć pracodawcy, że „nagle” wszyscy wskazani na liście są chronieni - mówi mecenas. Zaznacza jednak, że przed takimi praktykami i ucieczką na zwolnienia lekarzkie pracodawca nie uchroni się nawet wtedy, gdy organizacja przekaze listę wszystkich chronionych na ogólne zapytanie pracodawcy. - Istnieje przecież jeszcze wymóg konsultacji, a przy niej związek też może przekazać zainteresowanemu informacje o tym, że będzie zwolniony. Zatem i wtedy ucieczka w chorobę części podwładnych stanie się faktem - tłumaczy Grzegorz Rusczyk.

Ktoś powie, co w tym złego? Przecież to dowód, że organizacja związkowa działa w interesie pracownika. Owszem, działa, ale czy etycznie - pytają pracodawcy. Ich zdaniem związek, wykorzystując przysługujące mu przywileje, ogranicza generalne uprawnienia pracodawcy do zwolnienia, dając podstawę do nieuczciwych praktyk pracowników. Przebywają oni bowiem na zwolnieniu lekarskim, najczęściej w całkowicie nieuprawniony sposób.

- To jest już inny problem. Takie zwolnienie należy zakwestionować zgodnie z przepisami, np. od strony formalnej lub wykazując jego wykorzystywanie sprzecznie z celem. Obawiałbym się jednak tego, co robi związek, nazwać postępowaniem nieetycznym. Przekazywanie pracownikom informacji o planowanym ich zwolnieniu musimy zaakceptować, bo uzasadniając swoje postępowanie, związek może się powołać na ustawowe

prawo do reprezentacji interesów pracowników - tłumaczy Grzegorz Rusczyk. Dodaje, żezymanie informacji o zwolnieniu w tajemnicy przed załogą, niejako w porozumieniu z pracodawcą, byłoby sprzeczne z tą zasadą. Należałoby się jednak zastanowić, dlaczego zdrowi pracownicy tak łatwo uzyskują zwolnienia lekarskie.

Zuchwałe działania

Podobnego zdania jest Sławomir Paruch, radca prawny i partner w kancelarii Sołtysiński, Kawecki & Szlęzak. - Chcąc sumiennie wywiązać się z obowiązku przedstawienia opinii o zamierzonym przez pracodawcę zwolnieniu, związek powinien wysłuchać pracownika korzystającego z jego obrony - tłumaczy mecenas. - W takich działaniach nie widzę nic zdrożnego, chyba że związek sugeruje pracownikowi zapadnięcie na zdrowiu, aby opóźnić jego zwolnienie. Niewątpliwie bezprawne jest natomiast zachowanie, gdy na wieść o zamierzonej redukcji pracownik uzyskuje, na podstawie uchwały związku, szczególną ochronę uniemożliwiającą rozstanie. Takie działanie pracodawcy powinni kwestionować, gdyż szczególnie protekcyjna ma służyć ochronie przed szkodliwą za działalność związkową, a nie jako narzędzie przed zwolnieniem z innych przyczyn. W szczególności gdy zaistniały one przed podjęciem funkcji związkowej. Takie korzystanie z prawa do ochrony jest sprzeczne z jego społecznym i gospodarczym celem i nie powinno być honorowane - dodaje Sławomir Paruch. ■