

Związkowiec, który stracił posadę, nie zawsze wróci do firmy

ZWOLNIENIA | Sąd może odmówić szczególnie chronionemu przywrócenia do pracy, jeżeli stanowiłoby to nadużycie prawa i byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego

PATRYCJA ZAWIRSKA

Pracownik, któremu pracodawca wypowiedział angaż albo którego umowa o pracę została rozwiązana bez wypowiedzenia, ma prawo odwołać się do sądu pracy. Może żądać odszkodowania lub przywrócenia do pracy. Nawet jeżeli zatrudnionemu zależy na powrocie do firmy, sąd może uznać, że byłoby to niecelowe i przyznać samo odszkodowanie. Będzie to miało miejsce, np. gdy zwolniony jest w konflikcie z resztą załogi lub z pracodawcą albo jeżeli szef miał podstawy do utraty do niego zaufania.

PRZYKŁAD 1

Pani Iwona jest kierowniczką sklepu spożywczego. Szef dysponuje dowodami na jej niewłaściwe, uwłaczające godności zwracanie się do współpracowników. Postanowił więc rozwiązać z nią umowę w trybie dyscyplinarnym. Nie zachował jednak jednomiesięcznego terminu z art. 52 § 2 kodeksu pracy. Sąd powinien odmówić pani

Iwone przywrócenia do pracy, bo z uwagi na jej napięte relacje z personelem i ciężar naruszenia byłoby to niecelowe.

Etat prawie pewny

Sytuacja wygląda inaczej, gdy do sądu odwoła się pracownik objęty przez związki szczególną ochroną przed zwolnieniem (np. imiennie wskazany w uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej jego członek). Zgodnie z art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (DzU z 2001 r. nr 79, poz. 854 ze zm.) bez zgody związków nie można takiemu podwładnemu wypowiedzieć ani rozwiązać z nim umowy o pracę. Jeżeli – pomimo braku akceptu – szef rozstanie się ze związkowcem, sąd jest zobowiązany przychylić się do żądania przywrócenia do pracy. Wynika to z art. 45 § 3 k.p. Celem tej gwarancji jest przeciwdziałanie „pozbywaniu się” niewygodnych związkowców oraz ochrona ich niezależności i swobody działania.

Praktyka pokazała jednak, że przepis ten może prowadzić do sytuacji patologicznych. Zdarzało się bowiem, że szef nie mógł zakończyć współpracy z podwładnym, który za nic miał swoje obowiązki i dobro zakładu pracy, a jednocześnie był objęty szczególną ochroną przez organizacje związkowe. Ilekroć wzburzony postawą podwładnego pracodawca podejmował decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę, związek nie wyrażał na to zgody, a sąd przywracał zwolnionego na dotychczasowe stanowisko.

Czasami tylko odszkodowanie

W ostatnich latach orzecznictwo odchodzi od nazbyt rygorystycznego stosowania tych przepisów. Zdaniem Sądu Najwyższego w razie stwierdzenia, że wręczenie szczególnie chronionemu związkowcowi wypowiedzenia lub dyscyplinarki było niezgodne z prawem, sędzia może nie przychylić się do żądania przywrócenia do pracy i przyznać jedynie odszko-

WYJĄTKOWA SYTUACJA

Udowodnić musi pracodawca

Oddalenie roszczenia o przywrócenie pracownika objętego szczególną ochroną powinno mieć miejsce wyjątkowo. W razie sporu to szef będzie musiał wykazać, że naruszenie obowiązków przez podwładnego było na tyle ciężkie i rażące, że jego powrót do firmy jest niemożliwy. ■

dowanie. Stanie się tak, gdy powrót do firmy byłby nadużyciem prawa, stałby w sprzeczności z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem oraz gdy 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.

PRZYKŁAD 2

Pan Krzysztof jest zastępcą przewodniczącego związku zawodowego w dużej firmie budowlanej. Był mocno skonfliktowany z kierownictwem i sabotaował postępowania przetargowe, w których firma brała udział. Poskutkowało to

utrata intrynych kontraktów. Pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę, na co jednak nie otrzymał wcześniej zgody związku. Pan Krzysztof odwołał się od wypowiedzenia i zażądał przywrócenia do pracy. Sąd przyznał, że co prawda nie została zachowana odpowiednia procedura (brak akceptu organizacji związkowej), lecz poziom i charakter naruszeń dyscypliny pracy przez zatrudnionego świadczy, że przywrócenie do pracy byłoby nadużyciem prawa i przyznał jedynie odszkodowanie. ■

Autorka jest prawnikiem w Bartłomiej Raczkowski Kancelaria Prawa Pracy