

Pewność siebie gubi związkowców

Lider związkowców nie musi się bać o etat. Czy rzeczywiście? Chyba można już powiedzieć, że stwierdzenie to powoli odchodzi do lamusa. Możemy bowiem znaleźć coraz więcej orzeczeń Sądu Najwyższego, które dają przyzwolenie na zakończenie współpracy z liderem działaczy związkowych. I nie chodzi tylko o poważne naruszenia przepisów prawa uzasadniające zwolnienia dyscyplinarne, ale także np. o drobne błędy formalne

popelnione przy organizacji strajku czy referendum.

Choć związkowcy uważają, że pracodawcy specjalnie szukają na nich haków, to eksperci przyznają, że rola związku zawodowego nie może sprowadzać się do bezrefleksyjnego opowiadania się po stronie pracownika. Nie taki jest cel szczególnej ochrony zatrudnienia. Co potwierdza orzecznictwo Sądu Najwyższego.

KD

Pewność siebie gubi związkowców

Pozycja lidera nie gwarantuje już działaczowi bezkarności. Coraz częściej tracą posady z powodów, które są dla nich nie lada zaskoczeniem. Mowa tu np. o drobnych błędach formalnych przy organizacji akcji strajkowej

Tomasz Zalewski
tomasz.zalewski@infor.pl

Pracodawcy mają coraz większe szanse na usunięcie z pracy działaczy związkowych, którzy nie respektują porządku prawnego firmy i nie wypełniają obowiązków pracowniczych. Dzieje się tak, mimo iż zgodnie z art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 167 ze zm.) pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej organizacji związkowej. Tyle przepisy.

W praktyce

– Z niepokojem obserwujemy, że coraz częściej pracodawcy przy okazji sporu, konfliktu w firmie szukają haków na działaczy. Są one wykorzystywane dla uzasadnienia ich zwolnienia. Czasami mogą to być błędy formalne, takie jak niedotrzymanie procedury prowadzenia sporu czy referendum strajkowego. Nieestety nie możemy być pewni, że sądy w każdym przypadku przywrócą zwolnionych – mówi Paweł Śmigiełski, ekspert OPZZ.

Kilka tygodni temu władze Jastrzębskiej Spółki Węglowej nie wahały się rozpocząć procedury związanej z dyscyplinarnym zwolnieniem z pracy dziesięciu liderów organizacji związkowych, którzy organizowali nielegalną akcję protestacyjną. Do zakładowych organizacji wpłynęły zawiadomienia związku zawodowego o zamiarze rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Powodem rozwiązania umowy miało być organizowanie, kierowanie lub dokonywanie czynności i zaniechanie polegających na prowadzeniu nielegalnej akcji protestacyjnej pod ziemią. Pracodawca zarzucał im także to, że złamane zostały przepisy dotyczące bezpieczeństwa. W tym przypadku, by załagodzić konflikt w spółce, jej władze po kilku dniach zdecydowały, że odstępują od zamiaru rozwiązania umów o pracę z działaczami związkowymi.

Mniej szczęścia miał inny działacz związkowy z PKP Cargo. Tam władze spółki zwolniły chronionego lidera związkowego i przed sądem wykazały, że rozwiązanie umowy było uzasadnione i nie powinien on wracać do firmy.

Związkowiec zarzucał pracodawcy, że ten świadomie pozbył się go z pracy, aby dokonać

faktycznej likwidacji zakładu w Nowym Sączu i pozbawić pracowników miejsc pracy. Sąd rejonowy uznał, że zwolniony związkowiec ciężko naruszył podstawowe obowiązki pracownicze, w szczególności nie stawał się w pracy i nie wykonywał zadań w dniach, które wynikały z jego grafiku, a dodatkowo fałszował karty pracy i za te dni pobierał nienależne wynagrodzenie za pracę.

– Oprócz zarzutów merytorycznych kluczowe znaczenie w tej sprawie miała kwestia ewentualnej szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy pracownika będącego jednocześnie przewodniczącym związku zawodowego – mówi Izabela Zawacka, radca prawni Kancelarii Wojewódka i Wspólnicy. Dodaje, że w tym zakresie sąd rejonowy podzielił w całości argumentację pracodawcy, który wykazał brak takiej ochrony na skutek niezgodnego z przepisami działania organizacji związkowej.

Bogatsze orzecznictwo

– Sądy odmawiają powoływania się na szczególną ochronę zatrudnienia w przypadkach, w których jest to nieuzasadnione ze względu na zasady współzycia społecznego lub cel szczególnej ochrony zatrudnienia. Orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym zakresie

jest coraz bogatsze – mówi **Robert Stępień**, prawnik w **Kancelarii Raczkowski Paruch**.

Przykładem może być wyrok z 6 kwietnia 2006 r., w którym SN stwierdził, że oddalenie na podstawie art. 8 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.; dalej: k.p.) roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty naruszało prawo (art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych), może mieć miejsce wyjątkowo w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa. (sygn. akt III PK 12/06, OSNP 2007/7–8/90).

SN odmawia ochrony nie tylko w przypadkach szczególnie ciężkiego naruszenia przez działaczy związkowych obowiązków pracowniczych, lecz także w sytuacjach, w których skorzystanie z prawa do ochrony jest nieuzasadnione ze względu na jej cel (biorąc pod uwagę okoliczności towarzyszące rozwiązaniu umowy o pracę, takie jak sposób postępowania pracownika, nadużycia organizacji związkowej).

W Lidl Polska jedna z organizacji związkowych zdaniem

pracodawcy w rażący sposób nadużyła przywileju niezależności. Pracodawca miał uzasadnione podejrzenia, że liderzy związku fałszowali podpisy członków zarządu swojej organizacji i posługiwali się w korespondencji z pracodawcą podrobionymi dokumentami. W związku z tym chronieni działacze, którzy dopuszczali się takich praktyk, stracili pracę.

– Jeżeli uzasadnieniem dla odmowy przyznania ochrony zatrudnienia jest stawienie się w pracy po spożyciu alkoholu, to tym bardziej taką odmowę uzasadnia fałszowanie dokumentów. Skala naruszeń jest w tym drugim przypadku nieporównanie większa. O ile bowiem pierwsze ma charakter bardziej indywidualny i dotyczy zwykle konkretnej osoby (która spożywała alkohol) i jej relacji z pracodawcą, o tyle drugie zagraża nie tylko interesom pracodawcy, lecz także całego zakładu pracy i wszystkich pracowników. Godzi przy tym w obowiązujący porządek prawny i społeczny – uważa **Sławomir Paruch**, radca prawni z **Kancelarii Raczkowski Paruch**.

Sprawy beznadziejne

– Związki zawodowe nie podejmują działań mających na celu przeciwdziałanie niepo-

żądanym zachowaniom w ich własnych szeregach. Przejawiają się, że bronią spraw beznadziejnych, działając w imię osobistych interesów konkretnych osób, wbrew opinii publicznej, wbrew interesom pracowników, a przede wszystkim na własną szkodę, utrwalając negatywny stereotyp związku zawodowego – mówi Michał Jakimczyc, radca prawni.

W ocenie ekspertów rola związku zawodowego nie może sprowadzać się do bezrefleksyjnego opowiadania się po stronie pracownika.

– W tym kontekście można przytoczyć stanowisko SN wyrażone w wyroku z 18 czerwca 2007 r. (sygn. akt II PK 335/06, LEX nr 898861), zgodnie z którym art. 8 k.p. może być podstawą do oddalenia lub ograniczenia roszczeń szczególnie chronionego pracownika w szczególności w takim przypadku, gdy naruszenie przez pracodawcę zakazu rozwiązania umowy z pracownikiem chronionym zostało spowodowane nadużyciem swoich uprawnień przez organizację związkową odmawiającą zgody na rozwiązanie umowy z pracownikiem zachowującym się szczególnie nagannie – podkreśla **Robert Stępień**.