

Pracownicy nadal będą uciekać na zwolnienia

ZWIĄZKI ZAWODOWE

Szef, który planuje w firmie redukcje, musi o nich uprzedzić związkowców, podając nazwiska wytypowanych.

Sąd Najwyższy wydał bardzo korzystną dla związków zawodowych uchwałę. Sędziowie stwierdzili, że pracodawca, który szykuje zwolnienia w firmie, nie może żądać od związku podania listy pracowników podlegających jego ochronie. Z uchwały wynika, że to firma powinna wysłać do organizacji listę przewidzianych do zwolnienia, aby ustalić, które wypowiedzenia musi skonsultować.

Pracodawca, który nie zachowa tej procedury, naraża się na to, że zwolnienia będą mogli skutecznie zakwestionować wypowiedzenia przed sądem pracy.

- Celem art. 30 ust. 2^[1] ustawy o związkach zawodowych jest uzyskanie przez pracodawcę informacji o tym, czy kandydaci do zwolnień nie podlegają ochronie związku zawodowego - stwierdził prof. Walerian Sanetra, sędzia Sądu Najwyższego w uzasadnieniu uchwały. - Pracodawca nie powinien zbierać informacji o innych pracownikach, bo wykracza to poza cel opisany w ustawie o ochronie danych osobowych. Szczególnie nie może żądać podania listy wszystkich pracowników podlegających ochronie związku.

- To bardzo korzystny dla nas wyrok, inne rozstrzygnięcie utrudniałoby nam prowadzenie działalności związkowej w firmach - mówi Anna Reda, ekspertka NSZZ „Solidarność”. - Pracodawcy często szykanują osoby należące do związku czy np. nie przedłużają z nimi umów, jeśli są zatrudnione na czas określony. Dobrze więc, że związki nie muszą udzielać takiej informacji na żądanie pracodawcy.

Tym bardziej że o ochronę związku mogą obecnie zwrócić się także osoby niezrzeszone, które formalnie nie należą do tej organizacji. Związkowcy tłumaczą, że wcześniejsze zapoznanie się z listą pracowników do zwolnienia daje im szansę na obronę poszczególnych osób przed rozwiązaniem umowy. Chodzi tu zwłaszcza o tych, którzy są jedynymi żywicielami rodziny czy spłacają wysokie kredyty mieszkaniowe.

- Przesyłanie listy przewidzianych do zwolnienia to nic innego jak ostrzeżenie ich przed zbliżającym się rozstaniem - mówi Monika Gładoch, ekspert Pracodawców RP. - Później okazuje się, że takie osoby uciekają na zwolnienie chorobowe, podczas którego pracodawcy nie mogą wręczyć im wypowiedzenia. Przepis otwiera więc pracownikom furtkę do nieuczciwości. Nie bez powodu w wyniku kontroli ZUS jest później kwestionowane co dziesiąte zwolnienie lekarskie.

- Z punktu widzenia praktycznego to rozstrzygnięcie jest bardzo kłopotliwe dla pracodawców - dodaje **Grzegorz Ruszczyk**, radca prawny z kancelarii **Raczkowski i Współpracownicy**. - Praktyka wskazuje, że kiedy związek zawodowy dostaje zapytanie pracodawcy, czy dana osoba podlega ochronie, od razu informuje o tym zainteresowanego, który najczęściej ucieka na zwolnienie lekarskie. Traci na tym nie tylko pracodawca, ale także ZUS, który wypłaca zasiłki.

- Kwestia nadużywania zwolnień lekarskich nie może obciążać związków zawodowych - odpowiada Anna Reda z NSZZ „Solidarność”. - Jeśli korzysta z niego osoba, która nie jest chora, ZUS powinien przeprowadzić kontrolę i zakwestionować takie zwolnienie.

-mrz