

D2

## ZRZESZENIA

### Związkowiec z terminowym angażem

Osoby zatrudnionej na czas określony nie zabezpiecza przed wypowiedzeniem utworzenie związku zawodowego ani członkostwo w nim. Chyba że jest objęta szczególną ochroną organizacji. Wtedy konieczna jest konsultacja z jej zarządem.

# Związkowiec z terminowym angażem

**ZRZESZENIA** | Osoby zatrudnionej na czas określony nie zabezpiecza przed wypowiedzeniem utworzenie związku zawodowego ani członkostwo w nim. Chyba że jest objęta szczególną ochroną organizacji. Wtedy konieczna jest konsultacja z jej zarządem.

Ustawa o związkach zawodowych przyznaje prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych wszystkim pracownikom. Przysługuje ono zatem zarówno osobom zatrudnionym na podstawie bezterminowych umów o pracę, jak i na podstawie kontraktów na czas określony (w tym na czas zastępstwa nieobecnego pracownika), na okres próbnym, a także na czas wykonania określonej pracy.

To tzw. prawo koalicji jest ograniczone w przypadku niektórych kategorii osób – m.in. emerytów, rencistów i bezrobotnych – jedynie do wstępowania i przynależności w związkach zawodowych. Zatem nie mają one prawa utworzenia organizacji. Zadnych tego rodzaju wyłączeń nie ma w stosunku do pracowników. Przysługuje im pełne prawo koalicji, nie tylko bez względu na podstawę stosunku pracy (umowa o pracę, mianowanie, powołanie, wybór) i rodzaj umowy o pracę, ale także bez względu na wymiar czasu pracy, jak również i na to, czy efektywnie świadczą pracę, czy też przebywają na urloпах, np. wychowawczym lub bezpłatnym.

## Parasol ochronny...

Nie ma żadnych przeszkód, aby związkowiec z terminowym angażem został objęty szczególną ochroną przed zwolnieniem. Jak wskazał **SN w wyroku z 7 maja 2013 r. (I PK 285/12)**, wymaga to podjęcia uchwały wskazującej imiennie chronionego działacza związkowego oraz udzielenia mu upoważnienia do reprezentacji organizacji związkowej wobec pracodawcy. Zakres tego umocowania może przy tym być ograniczony, np. do

spraw socjalnych (**wyrok SN z 12 stycznia 2012 r., I PK 83/11**). Tak chronionemu działaczowi związkowemu pracodawca nie może, bez zgody zarządu ZOZ, wypowiedzieć umowy o pracę ani też rozwiązać z nim stosunku pracy (art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych; dalej ustawa), pod warunkiem, że ochrona zostanie mu udzielona zgodnie z prawem, w tym zwłaszcza przy zachowaniu określonych w ustawie limitów szczególnie chronionych związkowców. Bez zgody organizacji nie można mu także zmienić warunków pracy ani płacy na niekorzyść.

Taka ochrona przysługuje przez okres wskazany w uchwale zarządu ZOZ oraz – dodatkowo – przez czas odpowiadający połowie okresu wskazanego w uchwale, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie (art. 32 ust. 2 ustawy).

## ... działa do czasu

Objęcie związkowca z terminowym angażem powyższą ochroną nie oznacza jednak, że jego umowa nie może rozwiązać się w czasie, gdy podlega on ochronie – tj. wskazanym w uchwale ZOZ lub następującym po tym okresie, nie dłuższym jednak niż rok. Zwykle bowiem umowa na czas określony rozwiązuje się z upływem terminu, na który została zawarta. A przed takim samodzielnym ustaniem zatrudnienia

## • WIĘCEJ NIŻ PÓŁ ROKU

Należy pamiętać, że nie każdą umowę na czas określony można wypowiedzieć – bez względu na to, czy została zawarta z członkiem związku zawodowego, czy nie. Aby to było możliwe, kontrakt musi zostać zawarty na okres przekraczający sześć miesięcy i wyraźnie przewidywać możliwość jego wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Wypowiedzenie takiej umowy nie wymaga wtedy uzasadnienia. ■

związkowiec nie jest chroniony. Przepisy zabraniają jedynie wypowiedzenia lub rozwiązania z nim umowy jednostronną decyzją pracodawcy.

## Nieskuteczny unik

Bez zgody zarządu ZOZ pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę chronionemu działaczowi związkowemu ani rozwiązać jej w trybie natychmiastowym. Nie może też dopuścić do jej rozwiązania np. w sytuacji, w której wcześniej ją wypowiedział, a następnie – w okresie wypowiedzenia – pracownik został objęty szczególną ochroną.

W tym ostatnim przypadku należy jednak badać, czy nie doszło do nadużycia prawa przez pracownika, tj. objęcia szczególną ochroną wyłącznie w celu uzyskania ochrony przed dokonaniem już wypowiedzenia (**wyrok SN z 8 marca 2013 r., II PK 208/12**). W art. 32 ustawy chodzi w każdym razie jedynie o jednostronne czynności pracodawcy zmierzające do rozwiązania umowy o pracę, a nie ustanie zatrudnienia na skutek upływu czasu, na który została zawarta.

## Brak negocjacji

Jeżeli jednak członek związku zawodowego z terminowym angażem nie zostanie objęty szczególną ochroną przed

## • ZDANIEM AUTORKI

**Katarzyna Dobkowska**

radca prawny,  
partner w kancelarii prawa pracy  
Raczkowski i Wspólnicy



## Dyskryminacja w zatrudnieniu

Choć przepisy prawa pracy nie chronią związkowców z terminowymi angażami przed ustaniem zatrudnienia z upływem czasu, na który zostały zawarte ich kontrakty, to nieprzedłużanie z nimi umów – zwłaszcza przy kontynuacji zatrudnienia pracowników niezrzeszonych w związku zawodowym – może być ryzykowne. W ubiegłym roku prasa donosiła o bezprecedensowym wyroku przyznającym odszkodowanie za nierówne traktowanie w zatrudnieniu jednemu z pracowników dużej sieci sklepów spożywczych, która podobno nie przedłużyła umów wszystkim związkowcom. Sąd musiał zatem dojść do przekonania, że pracownikowi odmówiono nawiązania stosunku pracy ze względu na przynależność związkową. A to narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. ■

zwolnieniem, wypowiedzenie przez pracodawcę jego umowy o pracę nie wymaga jakiegokolwiek współdziałania z zarządem ZOZ. Artykuł 38 § 1 kodeksu pracy wymaga bowiem od pracodawcy zawiadomienia reprezentującej pracownika ZOZ o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz podania przyczyny uzasadniającej tę decyzję. Takiego obowiązku nie ma, gdy chodzi o wypowiedzenie angażu terminowego. Skoro bowiem wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony nie wymaga uzasadnienia, opinia zarządu ZOZ byłaby bezzasadna.

## Pytanie o dyscyplinarkę

Inaczej sytuacja przedstawia się w przypadku innego niż wypowiedzenie trybu rozwiązania umowy o pracę. Jeżeli pracodawca podejmuje decy-

zję o rozwiązaniu umowy na czas określony ze skutkiem natychmiastowym, tj. dyscyplinarnie lub z powodu długotrwałej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, musi zasięgnąć opinii reprezentującej pracownika ZOZ i zawiadomić ją o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. Organizacja ma trzy dni na wyrażenie opinii. Pracodawca nie jest nią oczywiście związany i może rozwiązać umowę o pracę także wtedy, gdy związek się temu sprzeciwia. Niemniej jednak, tryb konsultacji musi być w takim przypadku zachowany. W przeciwnym razie pracodawca naraża się na skuteczne podważenie przez pracownika prawidłowości rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie natychmiastowym w sądzie pracy, a co za tym idzie – przywrócenie byłego etatowca do pracy lub zasądzenie na jego rzecz odszkodowania.

—Katarzyna Dobkowska