

Nieuprawniony organ nie zapewni ochrony

FORMALNOŚCI

Do przekazania pracodawcy informacji o osobach objętych szczególną ochroną zatrudnienia z tytułu pełnienia funkcji związkowych są uprawnione wyłącznie organy wyraźnie wskazane w ustawie – zarząd zakładowej organizacji związkowej lub komitet założycielski związku zawodowego. Przekazanie informacji przez niewłaściwy organ jest równoznaczne z brakiem wskazania przez związek pracowników podlegających ochronie. W takim wypadku objęty jest nią tylko przewodniczący związku.

Takie stanowisko zajął **Sąd Najwyższy w wyroku z 26 kwietnia 2011 r. (II PK 272/10).**

Na terenie zakładu pracy utworzona została zakładowa organizacja związkowa. Pracodawca został poinformowany, że pracownik został wybrany na przewodniczącego związku i jest objęty z tego tytułu szczególną ochroną zatrudnienia. Informację tę przekazał zarząd regionalny organizacji związkowej. Pracodawca wypowiedział podwładnemu umowę o pracę. Uczynił to bez zapytania o zgodę zakładowej organizacji związkowej. Pracownik odwołał się do sądu, domagając się przywrócenia do pracy. Podnosił, że wypowiedzenie było niezgodne z prawem, ponieważ zostało dokonane z naruszeniem przysługującej mu szczególnej ochrony zatrudnienia.

Sąd rejonowy uwzględnił powództwo. Uznał, że przekazanie informacji o objęciu pracownika szczególną ochroną przez zarząd regionalny organizacji związkowej było wystarczające, a wypowiedzenie zostało dokonane wadliwie, z naruszeniem tej ochrony. Sąd okręgo-

wy podzielił to stanowisko. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego. W skardze kasacyjnej pracodawca zarzucał w szczególności naruszenie art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (dalej: ustawa o zz), podnosząc, że informacja o objęciu pracownika szczególną ochroną została przekazana przez nieuprawniony organ – zarząd regionalny organizacji związkowej.

SN nie uwzględnił skargi kasacyjnej. Uznał jednak zasadność zarzutu naruszenia art. 32 ustawy o zz. Jak podkreślił, status organu uprawnionego do wskazania pracodawcy osób podlegających szczególnej ochronie zatrudnienia z tytułu pełnionych funkcji związkowych przysługuje wyłącznie organom właści-



wym, którymi w świetle art. 32 ustawy o zz są zarząd zakładowej organizacji związkowej bądź komitet założycielski związku zawodowego. Żaden inny organ, którego nie wymienia art. 32 ustawy o zz, nie jest właściwy i uprawniony do przekazania pracodawcy tej informacji.

W rozpoznawanej sprawie organem właściwym nie był zarząd regionalny organizacji związkowej, a przekazana przez niego informacja nie stanowiła wskazania pracowników objętych szczególną ochroną w rozumieniu art. 32 ustawy o zz. ©

• KOMENTARZ EKSPERTA

Robert Stępień

aplikant radcowski



Przepis art. 32 ustawy o zz wyraźnie wskazuje organy uprawnione do przekazania pracodawcy informacji o pracownikach objętych na podstawie tego przepisu szczególną ochroną zatrudnienia. Jest to:

- zarząd zakładowej organizacji związkowej – jeżeli ochrona dotyczy jego członków lub innych pracowników będących członkami tej organizacji związkowej, upoważnionych do jej reprezentowania wobec pracodawcy, albo

- komitet założycielski związku zawodowego – gdy ochrona dotyczy członków tego komitetu.

Literalne brzmienie przepisu nie pozostawia wątpliwości, że tylko organy w nim wymienione mogą skutecznie wskazać osoby podlegające szczególnej ochronie zatrudnienia. Gdy zrobi to organ nieuprawniony, jest to wadliwe i równoznaczne z brakiem takiego wskazania. Z kolei brak wskazania oznacza brak ochrony i przyznanie jej wyłącznie

przewodniczącemu organizacji związkowej (art. 32 ust. 8 ustawy o zz). Nie ma przy tym znaczenia, czy związek zawodowy podjął uchwałę o objęciu pracowników ochroną, czy nie. Jeżeli informacji takiej nie przekazano prawidłowo pracodawcy, objęcie ochroną jest nieskuteczne.

Prawidłowe wskazanie chronionych pracowników ma zasadnicze znaczenie, ponieważ szczególna ochrona przysługuje od chwili jego dokonania (tak np. **wyrok SN z 23 lutego 2005 r., III PK 77/04**). Jak podkreśla SN w komentowanym orzeczeniu, nie oznacza ono jedynie zwykłego poinformowania pracodawcy. Jest to bowiem wykonanie obowiązku, który ma zasadnicze znaczenie i istotniejszą rangę – wywołuje konkretne skutki prawne w postaci objęcia pracownika szczególną ochroną zatrudnienia. Z tego punktu widzenia, takie wskazane powinno zostać dokonane w szczególności zgodnie z zasadami reprezentacji właściwego organu związkowego, w tym wynikającymi ze statutu związku zawodowego. Innymi słowy, otrzymując od związku zawodowego informację o objęciu pracowników szczególną ochroną zatrudnienia, pracodawca powinien zwracać uwagę nie tylko na to, czy pochodzi ona od organu uprawnionego, ale też – czy została podpisana zgodnie z zasadami reprezentacji tego organu. ©