

Wreszcie termin na sprzeciw wobec zwolnienia działacza

ZWIĄZKI ZAWODOWE

Związek zawodowy nie będzie już mógł w nieskończoność odwlekać zajęcia stanowiska w sprawie zgody na zwolnienie swojego działacza. Od 1 stycznia 2019 r. organizacja będzie miała na to 14 dni roboczych, chyba że umowa ma zostać rozwiązana bez wypowiedzenia, a wtedy musi jej wystarczyć siedem dni roboczych. Z kolei w przypadku szeregowych pracowników związek na wyrażenie opinii nadal będzie miał pięć dni przy wypowiedzeniu umowy i maksymalnie trzy dni w przypadku dyscyplinarki.

Takie zróżnicowanie terminów, które zostało wprowadzone przez lipcową nowelizację ustawy o związkach zawodowych, krytykują eksperci. – To prowadzi do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracowników będących działaczami związkowymi – mówi Robert Stępień z kancelarii Raczkowski Paruch.

Nowe uprzywilejowanie dla związkowców już od 1 stycznia

Prawie trzy tygodnie otrzyma organizacja pracownicza na decyzję, czy zgodzić się na zwolnienie działacza. Natomiast **na szeregowego pracownika będzie musiało jej wystarczyć maksymalnie trzy dni**

Karolina Topolska

karolina.topolska@infor.pl

Jak wiadomo, działacze związkowi są szczególnie chronieni przed zwolnieniem z pracy. Dotyczy to m.in. wskazanych w uchwale zarządu jego członków i innych osób upoważnionych do reprezentowania organizacji. Oczywiście ochrona ta nie jest absolutna. Niemniej jednak ustawa o związkach zawodowych do jej uchylenia wymaga zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej (dalej: z.o.z.). Dotychczas jednak przepisy milczały o tym, w jakim terminie osoby zarządzające związkiem powinny wypowiedzieć się na temat zamiaru zwolnienia związkowca przez pracodawcę. Ale to zmieni się już z początkiem nowego roku. Wtedy też ochrona zostanie rozciągnięta również na inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową.

Terminy i uprawnieni

Od 1 stycznia 2019 r. – na mocy nowelizacji, która wprowadziła m.in. prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych przez zleceniobiorców – do ustawy związkowej trafi regulacja, zgodnie z którą termin na wyrażenie zgody (lub odmowę) przez zarząd z.o.z. będzie wynosił:

- 14 dni roboczych – w przypadku gdy pracodawca ma zamiar wypowiedzieć umowę lub dokonać jednostronnej zmiany warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego działaczem związkowym;
- 7 dni roboczych – w przypadku gdy pracodawca przymierza się do rozwiązania angażu związkowca bez wypowiedzenia.

Powyższe terminy będą liczone od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze – odpowiednio – wypowiedzenia, jednostronnej zmiany stosunku prawnego lub jego rozwiązania.

Ekspertiści co do zasady chwalą przyjęte rozwiązanie. – Dobrze, że ustawodawca dostrzegł taką potrzebę i określił terminy na wyrażenie zgody. Organizacja związkowa nie powinna bowiem w nieskończoność trzymać przedsiębiorcy w niepewności, ignorując zapytanie o zgodę na rozwiązanie umowy, a jednocześnie korzystając przy tym z przywileju w postaci ochrony zatrudnienia – zauważa Robert Stępień, radca prawny, starszy prawnik w krakowskim oddziale kancelarii Raczkowski Paruch.

– Na uznanie zasługuje też regulacja, zgodnie z którą bezskuteczny wpływ 7- lub 14-dniowego terminu będzie równoznaczny z wyrażeniem zgody przez zarząd z.o.z. na zamierzone działania pracodawcy. Ukróci to praktykowane obecnie unikanie zajęcia stanowiska, w świetle poglądu przyjętego przez Sąd Najwyższy w wyroku z 11 stycznia 1994 r., sygn. I PZP 54/93, w myśl którego brak stanowiska skutkuje odmową wyrażenia zgody – wskazuje z kolei Łukasz Górzny, radca prawny, asoociat w praktyce prawa pracy i ubezpieczeń społecznych kancelarii Domański Zakrzewski Palinka.

Zwykły ma gorzej

Już na pierwszy rzut oka może jednak zastanawiać długość nowych terminów, a zwłaszcza 14-dniowego. Biorąc pod uwagę, że chodzi tu o dni robocze, a nie kalendarzowe, w praktyce zarząd z.o.z. będzie mógł odwlekać swoją decyzję – uwzględniając przy tym weekendy i święta – do trzech tygodni lub nawet dłużej. Co więcej, terminy na wyrażenie zgody na rozwiązanie ze związkowcem są dużo dłuższe niż w przypadku konsultacji związkowych dotyczących zwolnień zwykłych pracowników, o których mowa w art. 38 par. 2 i art. 52 par. 3 kodeksu pracy (k.p.). Mianowicie w przypadku wypowiedzenia (definitywnego lub zmieniającego) z.o.z. w ciągu pięciu dni od otrzymania zawiadomienia o zamiarze zwolnienia może zgłosić pracodawcy na piśmie umotywowane zastrzeżenie (jeśli uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione). Z kolei przy dyscyplinar-

ce związek powinien wyrazić swoją opinię niezwłocznie, lecz nie później niż w ciągu trzech dni (gdy ma zastrzeżenia co do zasadności rozwiązania umowy).

Zdaniem ekspertów trudno znaleźć uzasadnienie dla dłuższych terminów dla działaczy związkowych. – Powinny one być takie same jak w przypadku konsultowania z organizacją związkową wypowiedzenia czy dyscyplinarnej. W istocie bowiem związek zawodowy musi wykonać tę samą pracę – ocenić, czy przyczyny wypowiedzenia/rozwiązania umowy są uzasadnione, czy nie. Różnica ma charakter formalny i sprowadza się do tego, że w jednym przypadku związek przedstawia opinię, a w drugim wyraża zgodę lub nie i podaje uzasadnienie – a więc swoją opinię. Wprowadzenie dłuższego terminu w tym drugim przypadku oznacza zaś nieuzasadnione uprzywilejowanie pracowników będących działaczami związkowymi i gorsze traktowanie pozostałych, wyłącznie ze względu na przynależność związkową, a konkretnie brak tej przynależności – uważa Robert Stępień.

Zdaniem Łukasza Górnego wprowadzenie dłuższych terminów na wyrażenie zgody przez zarząd z.o.z. może wynikać z dotychczasowych doświadczeń na bazie kodeksu pracy. W praktyce bowiem, jak wskazuje mecenas, uzyskanie odpowiedzi w terminach wynikających z k.p. (tj. trzy i pięć dni) w niektórych sytuacjach bywało utrudnione, np. w okresie urlopowym lub świąteczno-noworocznym. – Niemniej jednak bezpodstawne było uprzywilejowanie jedynie działaczy związkowych ze względu na tę trudność. Jeśli ustawodawca już ją zauważył, powinien dążyć do wydłużenia terminów na przeprowadzenie konsultacji dla wszystkich pracowników, zamiast faworyzować tę konkretną grupę. Rodzi to bowiem zasadne pytanie o dyskryminację osób niebędących objętymi szczególną ochroną związkową, czego zakazuje art. 3 ustawy o związkach zawodowych – podkreśla Łukasz Górzny.

Prawnik wskazuje również, że poza tym można wyobrazić sobie sytuację, w której stosowanie nowych przepisów będzie utrudniać wykonanie zamiaru pracodawcy. – Tak będzie np. w przypadku rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, dla którego zastrzeżono termin miesięczny od dnia powzięcia wiadomości o przyczynie uzasadniającej ten sposób rozwiązania stosunku pracy. Wydłużenie terminu na zajęcie przez zarząd z.o.z. stanowiska spowoduje bowiem, że pracodawcy pozostanie mniej czasu na złożenie działaczowi związkowemu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę – wskazuje.

Bo trzeba szybciej

Dziwić może również zróżnicowanie długości terminów w samej ustawie związkowej – w zależności od tego, czy mamy do czynienia z wypowiedzeniem lub zmianą umowy, czy też z jej rozwiązaniem. Tu również widoczne jest nawiązanie do rozróżnienia z kodeksu pracy. Jednak w k.p. różnica między terminami jest dwudniowa, a w przypadku nowych regulacji ustawy związkowej wynosi aż tydzień. W uzasadnieniu do projektu ustawy wskazano, że zróżnicowanie terminów dla działaczy wynika z charakteru spraw, których dotyczy wymóg uzyskania uprzedniej zgody zarządu z.o.z. A konkretnie stąd, że w razie rozwiązania umowy z działaczem związkowym konieczne jest przeprowadzenie szybszej procedury niż wtedy, gdy zatrudniający ją wypowiada lub jednostronnie zmienia warunki. Czy jednak siedem dni dodatkowych dni roboczych na zastanowienie przy rozwiązywaniu umowy to obiektywnie nie za dużo? ©

Podstawa prawna

Art. 32 ust. 1, 1¹ i 1² ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tj. Dz.U. z 2015 r. poz. 1881 ze zm.).

Art. 1 pkt 22 ustawy z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1608).

Art. 38 i 52 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.).