



Utrudnienia w konsultacjach przy wypowiedaniu pracownikom umów o pracę na czas nieokreślony

Nieudzielenie przez zakładową organizację związkową informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej obrony, żądanej przez pracodawcę bez rzeczowej potrzeby, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku współdziałania z tą organizacją w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy.

Powyższe przesądził w uchwale z dnia 21 listopada 2012 r. skład 7 sędziów Sądu Najwyższego (sygn. akt. III PZP 6/12). Potrzeba rozstrzygnięcia przedmiotowej kwestii pojawiła się na skutek wniosku pierwszego prezesa Sądu Najwyższego, który zwrócił uwagę na pojawiające się w orzecznictwie rozbieżności. I tak, w orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2012 r., III PZP 7/11 przyjęto, że uzasadnione ochroną danych osobowych nieudzielenie przez zakładową organizację związkową żądanej przez pracodawcę informacji o pracownikach korzystających z jej obrony, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zawiadomienia organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Odmienny pogląd wyrażono z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 231/11, gdzie (uwzględniając postulaty pracodawców) przyjęto, że nieudzielenie pracodawcy informacji o wszystkich podlegających związkowej ochronie pracownikach z powołaniem się na przepisy ustawy o ochronie danych osobowych zwalnia pracodawcę z obowiązku współdziałania z organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy.

Orzeczenie to zostało skrytykowane przez stronę związkową, wskazującą, że praktyczna wiedza pracodawcy o tym, kogo reprezentuje związek zawodowy, może stać się powodem szykanowania należących do związków pracowników (nieoficjalnym kryterium zwolnień bądź nie przedłużaniem z nimi umów).

KSP Legal & Tax Advice

ul. Chorzowska 50
40-121 Katowice

T: +48 32 731 68 50

F: +48 32 731 68 51

E: kancelaria@ksplegal.pl
www.ksplegal.pl

W uchwale z 21 listopada 2012 r. Sąd Najwyższy przychylił się do pierwszego z prezentowanych powyżej stanowisk, zwracając uwagę m.in. na konieczność uwzględniania przepisów o ochronie danych osobowych oraz ustawodawstwa europejskiego. Zgodnie z ustawą z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, przetwarzanie danych jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy jest to niezbędne dla zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa. Przesłanka „niezbędności” została z kolei wprowadzona do prawa polskiego w celu implementacji art. 7 lit. c) *dyrektywy 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 24 października 1995 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych*, która zakłada konieczność ścisłego związku między zakresem przetwarzanych danych, a funkcją przepisu, na podstawie którego dane są gromadzone.

Zgodnie z komentowaną uchwałą, pracodawca może żądać informacji o pracownikach, co do których zamierza podjąć określone działania, np. chce wypowiedzieć umowę o pracę. Nie może natomiast żądać danych wszystkich pracowników reprezentowanych przez daną organizację związkową.

Powyższe stanowisko Sądu Najwyższego jest sprzeczne z stanowiskiem prezentowanym przez pracodawców. Obecnie, nawet najbardziej uzasadniona próba zwolnienia pracownika, będzie wiązać się ze znacznymi trudnościami, zwłaszcza u pracodawców, u których liczebność organizacji związkowych jest znaczna. W pierwszej kolejności Pracodawca zobowiązany będzie w takiej sytuacji zwrócić się do wszystkich działających w zakładzie pracy organizacji związkowych z zapytaniem dotyczącym konkretnego pracownika, co może przedłużyć całą procedurę. Dopiero po otrzymaniu odpowiedzi od organizacji związkowych, realizując obowiązek konsultacji wynikający z art. 38 k.p., pracodawca będzie mógł powiadomić konkretny związek zawodowy o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, a następnie (po upływie 5 dni od zawiadomienia organizacji związkowej), złożyć oświadczenie pracownikowi.

Nie trudno przewidzieć, że wydłużenie procedury zwolnień, umożliwi pracownikom po uzyskaniu informacji od związku zawodowego, o „zainteresowaniu” pracodawcy, podjęcie działań ochronnych np. wystąpienie o objęcie ochroną związkową.

Celem uniknięcia ryzyka, o którym mowa powyżej, pracodawcom pozostaje jedynie uprzednie określenie zasad współpracy ze stroną związkową w stosownych porozumieniach (w szczególności w zakresie procedury konsultacyjnej poprzedzającej wypowiedzenie umów o pracę

KSP Legal & Tax Advice

ul. Chorzowska 50
40-121 Katowice

T: +48 32 731 68 50
F: +48 32 731 68 51

E: kancelaria@ksplegal.pl
www.ksplegal.pl

np. poprzez skrócenie 5- dniowego terminu na udzielenie przez związek zawodowy odpowiedzi na zapytanie pracodawcy dotyczące konkretnego pracownika) bądź też unikanie zawierania z pracownikami bezterminowych umów o pracę.

Podstawa prawna:

- art. 30 ust. 21 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2001 r. nr 79, poz. 854 ze zm.),

- art. 23 ust. 1 pkt 2, art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2002 r. nr 101, poz. 926 ze zm.).

* * *

Gdyby byli Państwo zainteresowani uzyskaniem dodatkowych informacji w powyższym zakresie, uprzejmie prosimy o kontakt:

Kontakt w KSP:

Tomasz Srokosz

Partner

T: +48 32 731 68 52

E: tomasz.srokosz@ksplegal.pl

Mamy nadzieję, że powyższa informacja będzie dla Państwa pomocna. Informacje te nie stanowią opinii prawnej ani porady. W celu uzyskania pełnych informacji lub porady prawnej, prosimy o kontakt. Jeżeli nie wyrażają Państwo zgody na przesyłanie dalszych newsletterów, prosimy o odesłanie tego maila na adres kancelaria@ksplegal.pl w treści wpisując słowo NIE.

© 2012 Wszystkie prawa zastrzeżone

KSP Legal &Tax Advice

ul. Chorzowska 50
40-121 Katowice

T: +48 32 731 68 50

F: +48 32 731 68 51

E: kancelaria@ksplegal.pl
www.ksplegal.pl