

Prawo pracy: utrudnienia w wypowiedaniu pracownikom umów o pracę zawartych na czas nieokreślony

Do zwolnienia wystąp



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

Powyższe przesądził w uchwale z 21 listopada 2012 r. skład siedmiu 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 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 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). W powołanej uchwale z 21 listopada 2012 r. Sąd Najwyższy przychylił się do pierwszego z prezentowanych powyżej stanowisk, zwracając m.in. uwagę na konieczność uwzględniania przepisów o ochronie danych osobowych i ustawodawstwa europejskiego.

Zgodnie z ustawą z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, przetwarzanie danych jest bowiem dopuszczalne tylko wówczas, 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 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 zatem 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. Nieprzekazanie przez organizację związkową list osób reprezentowanych przez tę organizację nie spowoduje zatem zwolnienia pracodawcy z obowiązku indywidualnej konsultacji ze związkiem w sprawie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony.

Powyższe stanowisko Sądu Najwyższego jest sprzeczne z interesem pracodawców. Obecnie, nawet najbardziej uzasadniona próba zwolnienia pracownika, który nienależycie wywiązuje się ze swoich obowiązków, może wiązać się ze znacznymi trudnościami, zwłaszcza u pracodawców, u których liczebność organizacji związkowych jest znaczna. W pierwszej kolejności pracodawca będzie musiał w takiej sytuacji zwrócić się bowiem do wszystkich działających w zakładzie pracy organizacji związkowych z zapytaniem dotyczącym konkretnego pracownika. Dopiero po otrzymaniu odpowiedzi od organizacji związkowych, realizując obowiązek konsultacji wynikający z art. 38 kp., pracodawca będzie mógł powiadomić konkretny związek zawodowy o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, a następnie (po upływie pięciu dni od zawiadomienia organizacji związkowej), złożyć oświadczenie pracownikowi. Niedochowanie powyższej procedury skutkować może ustaleniem przez sąd bezskuteczności wypowiedzenia bądź też – jeśli umowa uległa już rozwiązaniu – przywróceniem pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo zasądzeniem na jego rzecz odszkodowania. Pracodawca mógłby co prawda pominąć pierwszy etap konsultacji, ustalając z samym pracownikiem czy jest on w danej chwili reprezentowany przez określoną organizację związkową działającą w zakładzie pracy, niemniej rozwiązanie to wydaje się mało prawdopodobne. Celem uniknięcia ryzyka, o którym mowa powyżej, pracodawcom pozostaje zatem uprzednie określenie zasad współpracy ze stroną związkową w stosownych porozumieniach (szczególnie w zakresie procedury konsultacyjnej poprzedzającej wypowiedzenie umów o pracę, np. poprzez skrócenie pięciodniowego terminu na udzielenie przez związek zawodowy odpowiedzi na zapytanie pracodawcy dotyczące konkretnego pracownika) bądź też – co jest rozwiązaniem najprostszym – unikanie zawierania z pracownikami bezterminowych umów o pracę.

Maciej Pietrzycki

Prawnik w kancelarii KSP Legal & Tax Advice z Katowic