

Korzystne orzeczenie

(26.01.2012) Sąd Najwyższy stanął po stronie pracowników. Pracodawca ma obowiązek konsultowania ze związkiem zawodowym planowanych wypowiedzeń.

Zgodnie z wydanym w tym tygodniu orzeczeniem (Sygn. akt III PZP 7/11) odmowa udostępnienia przez związek zawodowy listy jego członków czy też pracowników, którzy wystąpili do związku o podjęcie obrony jego praw, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku konsultacji zamiaru wypowiedzenia im pracy. SN stanął na stanowisku, że pracodawca planujący zwolnienia musi najpierw przedstawić związkowcom listę pracowników do zwolnienia.

Z orzeczenia cieszą się eksperci NSZZ „Solidarność”. – Zdarzało się, że udostępnianie przez związek listy pracowników, którzy przystąpili do organizacji kończyło się szykanami. Poza tym związek ma prawo bronić pracowników niezrzeszonych, którzy o taką ochronę się zwrócili. Wielokrotnie udaje się uchronić przed zwolnieniem osobę, która jest jedynym żywicielem rodziny – mówi dr Marcin Zieleniecki, z Zespołu Prawnego Komisji Krajowej NSZZ „S”.

Zieleniecki zwraca również uwagę na fakt, że pracownik ma tylko siedem dni na odwołanie się do sądu a wcześniejsza informacja o planowanym wypowiedzeniu pozwoli mu przygotować się do obrony i ocenić szanse obrony przed sądem.

Dotychczas pracodawcy próbowali unikać obowiązku konsultacji zwolnień pracowników, jeśli zakładowa organizacja związkowa odmówiła udostępnienia listy swoich członków lub pracowników, którzy wystąpili do związku o podjęcie obrony ich praw.

Bartłomiej Kozyrski - specjalista d/s prawnych Region Środkowowschodni NSZZ "Solidarność"

W tej sprawie pracodawca zwrócił się do organizacji związkowej o przekazanie imiennej listy pracowników, którzy korzystają z obrony organizacji związkowej. Podczas rozprawy w sądzie I instancji oraz w odpowiedzi na apelację pozwanego nie kwestionowałem prawa pracodawcy do pozyskiwania informacji

o pracownikach korzystających z obrony związkowej, lecz sposób realizacji tego prawa. Pracodawca w swoim wystąpieniu o przekazanie imiennej listy pracowników nie wskazał żadnego celu swojego wystąpienia. Wystąpienia Pracodawcy nie było związane z zamiarem wypowiedzenia umowy o pracę czy też z rozwiązaniem bez wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Rejonowy Lublin - Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uznał, iż dokonane przez pozwanego wypowiedzenie powodce umowy o pracę, zostało dokonane z naruszeniem przepisów dotyczących rozwiązywania umów za wypowiedzeniem tj. art. 38 Kodeksu pracy. Strona pozwana złożyła apelację, a Sąd Okręgowy VII Wydział Pracy w Lublinie przekazał sprawę do Sądu Najwyższego w celu rozstrzygnięcia istotnego zagadnienia prawnego.

Pracodawca ma obowiązek poznać stanowisko organizacji związkowej co do imiennie oznaczonych osób korzystających z jego ochrony, jednakże tylko pod warunkiem, że w swoim żądaniu przedstawi jego cel, tzn. powoła się na zamiar przewidziany np. w art. 38 lub 52 Kodeksu pracy. Dlatego nie jest właściwym kierowanie ogólnego pytania dotyczącego imiennej listy osób objętych obroną związku zawodowego bez wskazania powyższych celów. Odmowa udzielenia odpowiedzi przez zakładową organizację związkową na żądanie pracodawcy, który w swoim wystąpieniu nie wskazał żadnego celu, nie oznacza, że jest on zwolniony od obowiązków wynikających art. 38 kodeksu pracy. Żądanie Pracodawcy nie czyniło zadość treści art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych, bowiem nie określono w nim żadnego celu wnioskowanej informacji.

Takie rozstrzygnięcie Sąd Najwyższego jest przełomowe i ma ogromne znaczenie w perspektywie ochrony danych osobowych oraz przestrzegania przepisów prawa pracy.