

## **Brak zgody związku blokuje zwolnienie działacza**

Pracodawca jest związany stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej co do możliwości wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę z osobą, która jest objęta jej ochroną.

Tak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z 14 maja 2014 r. (II PK 202/13).

Powódka była zatrudniona w ośrodku terapii uzależnień na umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony – początkowo na stanowisku asystenta kierownika, a później jako zastępca dyrektora (głównego księgowego). Do obowiązków kobiety należało m.in. prowadzenie spraw pracowniczych, ale nigdy nie ujęto tego w pisemnym zakresie jej obowiązków.

Kontrola przeprowadzona w ośrodku w 2008 r. na polecenie Biura Polityki Zdrowotnej wykazała szereg nieprawidłowości dotyczących m.in. kwestii prowadzenia spraw pracowniczych. Rok później kontrolę przeprowadziła Państwowa Inspekcja Pracy, która także wykazała liczne nieprawidłowości. Między jednym a drugim postępowaniem odbyły się wybory do związku zawodowego. Powódkę wybrano na sekretarza związku, w związku z czym została objęta szczególną ochroną wynikającą z art. 32 pkt 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Pracodawca wystąpił do organizacji związkowej o wyrażenie opinii i ewentualną zgodę na rozwiązanie umowy z powódką w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu dopuszczenia się przez nią szeregu nieprawidłowości. Przyczyny dotyczyły m.in. wadliwego wykonywania obowiązków głównego księgowego oraz niesolidnego prowadzenia spraw pracowniczych. Związek nie wyraził jednak zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę w żadnym trybie. Mimo to pracodawca zwolnił kobietę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd pierwszej instancji uznał, że pozwany zachował wymóg konsultacji związkowej. Wskazał, że zwrócił się do związku zawodowego o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, przedstawiając zarzuty wobec niej. Choć organizacja nie wyraziła zgody, to rozwiązanie umowy z pracownicą było możliwe i dopuszczalne. Sąd pierwszej instancji powołał się na wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 7 kwietnia 2003 r. (P 7/02), zgodnie z którym art. 32 ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, w brzmieniu obowiązującym do 30 czerwca 2003 r. w zakresie, w jakim nakłada na pracodawcę obowiązek uzyskania zgody na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej, jest niezgodny z art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Według sądu pierwszej instancji powołany wyrok TK ma zastosowanie w tej sprawie.

Sąd drugiej instancji, na skutek apelacji powódki, podzielił stanowisko sądu rejonowego i oddalił ją, uznając ustalenia faktyczne sądu rejonowego za własne. Kobieta wniosła skargę kasacyjną od tego wyroku.

Sąd Najwyższy wskazał, że pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym

uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do jej reprezentowania wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy) – z wyjątkiem, gdy dopuszczają to odrębne przepisy prawa.

W ocenie SN art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie zawiera żadnych wyłączeń spod przewidzianej w nim ochrony. Nie można bowiem wykluczyć, że wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę może stać się jedynie pretekstem do pozbycia się pracownika prowadzącego działalność związkową. Na tej podstawie w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę pracownikowi określonymu w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej. Nadto SN podkreślił, iż zacytowany wyrok Trybunału Konstytucyjnego dotyczył innego brzmienia przepisu art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, obowiązującego do 1 lipca 2003 r.

W świetle obowiązujących przepisów należy zaaprobować stanowisko Sądu Najwyższego. Ochrona związkowa przysługuje bowiem działaczowi związkowemu od chwili zawiadomienia pracodawcy o uchwale zarządu takiej organizacji. Uchwała powinna imiennie wskazywać pracownika, który podlega ochronie. Wówczas, po uzyskaniu informacji od związku zawodowego o objęciu ochroną działacza związkowego, decyzja pracodawcy w kwestii rozwiązania umowy z działaczem związkowym leży w gestii zakładowej organizacji związkowej.

Co jednak istotne, ochrona zawarta w art. 32 ust. 1 ustawy nie oznacza, że zakaz wypowiedzenia czy rozwiązania umowy z działaczem związkowym jest bezwzględny. Niemniej jednak konieczne jest uzyskanie zgody związku zawodowego. Taka zgoda dotycząca chronionego działacza powinna być podjęta przez zarząd związku w formie uchwały. Jej brak nie pozwala jednak pracodawcy na wypowiedzenie ani rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym, niezależnie od przyczyny, która stała u podłoża wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę z chronionym pracownikiem.

Zwolnienie takiej osoby bez zgody związku jest co prawda bezprawne, ale jednak skuteczne. Działacz musi wtedy dochodzić swoich roszczeń przed sądem.

Należy zauważyć, że organy związku zawodowego podejmując decyzję – po zwróceniu się przez pracodawcę – w sprawie zgody na wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, powinny wziąć pod uwagę wszelkie okoliczności sprawy. Spotykana jest bowiem praktyka, gdy zarząd zakładowej organizacji związkowej obejmował ochroną pracownika, działacza, który na nią nie zasługuje. Jako przykład można wskazać sytuację, gdy ochrona na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy służy jedynie uniemożliwieniu pracodawcy zasadnego rozwiązania umowy o pracę. Orzecznictwo wypracowało jednak w tym zakresie jednolite stanowisko. Pozwala ono na nieuwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy z uwagi na zachowania pracownika oraz mając na względzie okoliczności konkretnej sprawy (podstawa: art. 8 k.p.).

Autor: Paweł Tokarski, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy