

Nr 234 z 3 grudnia 2007 r.

Jak przeprowadzić konsultacje wypowiedzenia umowy o pracę

Pracodawca, u którego działa organizacja związkowa, powinien pamiętać o konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikiem korzystającym z obrony związku. W jakim trybie musi dokonać konsultacji? Jak dowiedzieć się, czy związek objął obroną danego pracownika?

W przypadku zamiaru rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony, pracodawca powinien wystąpić do działającej u niego organizacji związkowej z zapytaniem, czy pracownik jest objęty jej obroną (art. 30 ust. 2¹ ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych - Dz.U. z 2001 r. nr 79, poz. 854 z późn. zm.). Powstaje pytanie, czy pracodawca musi pytać związki indywidualnie o każdego pracownika? Moim zdaniem, z uwagi na brzmienie przepisu, pracodawca może wysłać do związków zapytanie zbiorcze.

Zawierałoby ono prośbę o wskazanie, którzy pracownicy korzystają z obrony zakładowej organizacji związkowej. Artykuł 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych nie formułuje wyraźnie obowiązku wysyłania zapytania o każdego pracownika indywidualnie. W przepisie mowa jest o uzyskaniu informacji o pracownikach korzystających z obrony organizacji związkowej. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 czerwca 1997 r., I PKN 197/97). Zapytanie o charakterze indywidualnym jest oczywiście również poprawne.

Niezależnie od powyższego trybu pracodawca ma obowiązek skonsultować z organizacją związkową przyczynę wypowiedzenia umowy pracownikowi, którego związek objął obroną (art. 38 kodeksu pracy). Warto zaznaczyć, że niedopuszczalne jest równoczesne wysłanie zapytania w trybie art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych oraz art. 38 k.p.

Czy pracodawca ma obowiązek wysłać zapytanie każdorazowo przed dokonaniem wypowiedzenia umowy o pracę? Moim zdaniem nie ma takiego obowiązku, jeśli posiada aktualną imienną listę pracowników przesłaną przez związki zawodowe. Celem przepisu jest bowiem zapewnienie posiadania przez pracodawcę aktualnej informacji o tym, czy dany pracownik podlega obronie związku czy też nie. Nie jest zaś celem każdorazowe wydłużanie procesu konsultacji wypowiedzenia. Wysyłanie zapytania w sytuacji, gdy pracodawca na pewno wie, że dany pracownik korzysta lub nie korzysta z obrony, byłoby tylko zbędnym formalizmem (por. wyrok SN 23 stycznia 2002 r., I PKN 809/00). Niezależnie od rozważań natury prawnej, rekomenduje pracodawcom, aby upewniali się, czy dany pracownik nieznajdujący się na liście, nadal nie korzysta z obrony związku. W takim przypadku pracodawca powinien wysłać stosowne zapytanie do organizacji związkowej w trybie art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych.

KATARZYNA DULEWICZ

radca prawny i partner CMS Cameron McKenna