

Wyłączenie szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy członka zarządu zz



Jestem członkiem zarządu związku zawodowego objętym szczególną ochroną trwałości zatrudnienia. Chciałbym się dowiedzieć, w jakich sytuacjach ochrona ta nie obowiązuje?

Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy polega na zakazie zwolnienia pracownika zarówno w trybie wypowiedzenia, jak i natychmiastowo oraz zakazie wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Zgodnie z art. 32 ustawy o związkach zawodowych pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej (międz Zakładowej) organizacji związkowej :

- 1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,
- 2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa wyżej.

W niektórych sytuacjach przepisy dotyczące szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przestają jednak obowiązywać. Największy wpływ na szczególną ochronę zatrudnienia ma wystąpienie upadłości lub likwidacji pracodawcy. Zgodnie z art. 411 § 1 kodeksu pracy - w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy nie stosuje się przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. „Przepis art. 411 § 1 k.p., wyłączający ochronę pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, ma zastosowanie tylko w razie ogłoszenia upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika i nie ma zastosowania w razie ogłoszenia upadłości z możliwością zawarcia układu” - uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2010 r. (I PZP 1/10). W wyroku z dnia 19 lipca 1995 r. (I PRN 36/95) Sąd Najwyższy stwierdził, że przepis art. 411 § 1 k.p. odnosi się tylko do pełnej i ostatecznej likwidacji zakładu pracy, a więc takiej, w której żaden inny zakład nie staje się faktycznym następcą zlikwidowanego zakładu, a zakład likwidowany przestaje istnieć zarówno w sferze faktu, jak i w sferze prawa.

Zgodnie z art. 5 ust. 5 pkt 3 i 4 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może w ramach grupowego zwolnienia wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej oraz pracownikowi będącemu członkiem zakładowej organizacji związkowej , upoważnionemu do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Ograniczenie to polega na tym, że w ramach grupowego zwolnienia, w stosunku do działacza związkowego objętego ochroną nie stosuje się przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem dotychczasowych warunków pracy i płacy. Pracodawca może zatem wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy, nie może natomiast dokonać wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli

wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom przysługuje, do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z kodeksu pracy. Kolejne ograniczenie szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przewiduje art. 24113 § 2 k.p. - w przypadku wprowadzenia w układzie zbiorowym pracy postanowień mniej korzystnych dla pracowników, wprowadza się je w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania w takim przypadku przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu.

Ochrona nie obowiązuje również w przypadku wyrażenia zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy a także wypowiedzenie warunków pracy i płacy.

ramka

Decyzja zarządu związku w sprawie wyrażenia zgody na zwolnienie działacza związkowego nie podlega ocenie sądu (uchwała SN z 11 września 1996 r., I PZP 19/96, OSNP 1998/6/175). Odmowa wydania zgody na zwolnienie chronionego działacza związkowego nie może być weryfikowana przez sąd.

Pracownik może również sam pozbawić się szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy w sytuacji zawarcia porozumienia stron o rozwiązaniu umowy o pracę lub wypowiedzeniu. Podpisując porozumienie trzeba mieć świadomość, że, co do zasady, jego zawarcie powoduje uchylenie ochrony. Koniec

Podstawa prawna:

1. *ustawa ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r.- Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)*
2. *ustawa z dnia z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2001 r. Nr 79 , poz. 854 z późn. zm.)*
3. *ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.)*

Prawnik Barbara Stefaniak-Gnyp radzi