

Kwestia organu uprawnionego do wyrażenia zgody na zwolnienie



Ochrona stosunku pracy działaczy związkowych wynikająca z art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2014 r., poz. 167) ma charakter względny, oznacza to możliwość jej uchylenia za zgodą odpowiedniego organu związkowego.

Czy komisja zakładowa to zarząd?

Tak. Komentowany przepis stanowi, że pracodawca nie może dokonać określonych w nim czynności (wypowiedzenia, rozwiązania i jednostronnych zmian na niekorzyść) wobec chronionego działacza związkowego, bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej. Jak z powyższego wynika ustawodawca określił podmiot uprawniony do wyrażania zgody, jest nim zarząd zakładowej organizacji związkowej. Organem uprawnionym do wyrażania zgody może być jednak nie tylko zarząd zakładowej organizacji związkowej, ale także przewidziane w statucie NSZZ Solidarność komisje zakładowe a nawet prezydium zarządu, jeśli otrzyma od zarządu uprawnienie do wyrażania zgody. Powyższe z uwagi na fakt, że przekazanie tego uprawnienia nie narusza zasady kolegialności podejmowania decyzji. Warto w tym miejscu przytoczyć pogląd jaki wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 grudnia 1997 r., I PKN 324/97 (OSNP 1998/19/570). Zgodnie z tym orzeczeniem, funkcję zarządu w organizacjach zakładowych NSZZ Solidarność sprawuje komisja zakładowa, chyba, że kompetencję do wyrażania wyżej wspomnianej zgody przekazała w całości bądź w części powołanemu przez siebie prezydium. Choć można też wskazać na wcześniejsze odmienne stanowisko Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 20 września 1994 r. (I PRN 58/94, OSNP 1995/2/17). SN uznał wówczas, że zgoda nie może być wyrażona przez inny organ związkowy, niż zarząd zakładowej organizacji związkowej. Obecnie uprawnienie komisji zakładowej jako podmiotu odpowiedzialnego za wyrażanie zgody na rozwiązanie stosunku pracy, nie jest kwestionowane. Niezależny i samorządny związek zawodowy ma prawo decydować o takich sprawach w swoim statucie.

Jaki podmiot ma wyrazić zgodę w przypadku działacza struktury pozazakładowej?

Jeśli chodzi o ustalenie właściwego statutowo organu który powinien wyrazić zgodę gdy wypowiedzenie bądź rozwiązanie stosunku pracy dotyczyć ma osoby pełniącej z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową, to będzie nim władza struktury krajowej, branżowej bądź terenowej, chociaż przyjęcie nazwy dla tego podmiotu należy do swobodnej decyzji związku zawodowego. Ma to być nie zarząd, nie prezydium, nie komisja itp., ale właściwy statutowo organ organizacji związkowej, w której pracownik pełni albo pełnił tę funkcję (art. 32 ust. 9 ustawy o zw. zaw.). Można też zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2006 r. (II PK 106/05, MPP z 2007 r., nr 3, poz. 151.), w którym SN uznał, że wyrażenie zgody na wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy z pracownikiem, który jednocześnie pełni funkcję we władzach dwóch organizacji związkowych (zakładowej i pozazakładowej), przez zarząd jednej z tych organizacji, nie

zwalnia pracodawcy od obowiązku uzyskania zgody drugiej organizacji. W uzasadnieniu wyroku czytamy, że jeżeli pracownik jest chroniony z kilku tytułów na podstawie przepisów uzależniających wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy od zgody określonego organu, pracodawca musi uzyskać zgodę wszystkich organów. Wydając ten wyrok SN opierał się na stanie prawnym z 2002 r., który obowiązywał w chwili zaistnienia sytuacji będącej podstawą rozstrzygnięcia. Zgodnie z obowiązującymi przepisami działacz który pełni funkcję poza zakładem pracy, mógłby korzystać z takiej niejako podwójnej ochrony w przypadku gdyby łącznie spełnione zostałyby dwa warunki: 1) związkowiec został wybrany do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładową organizacją związkową, korzystając u pracodawcy z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy (art. 32 ust. 9 ustawy o zw. zaw.), ale jednocześnie 2) jest imiennie wskazany w uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej jako osoba chroniona zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy o zw. zaw. W każdym razie chodzi o to, że ochrona w strukturze ponadzakładowej jest ochroną z mocy prawa, niezależną od tej z jakiej korzystają działacze funkcyjni struktur zakładowych.

Jakie uprawnienie ma tymczasowa komisja zakładowa?

Tymczasowa komisja zakładowa jest uprawniona do wyrażania zgody jeśli chodzi o chronionych członków komitetu założycielskiego, tak jak komisja zakładowa. W myśl § 20 pkt 1 Statutu NSZZ Solidarność pracownicy zatrudnieni u danego pracodawcy, chcący utworzyć organizację zakładową, tworzą tymczasową komisję zakładową. Zadaniem tymczasowej komisji zakładowej jest doprowadzenie do zarejestrowania organizacji zakładowej przez właściwy terytorialnie zarząd regionu. Z kolei w pkt 3 tego paragrafu wyraźnie wskazano, że po zarejestrowaniu organizacji zakładowej, tymczasowa komisja zakładowa pełni funkcje komisji zakładowej do czasu wyboru statutowych władz tej organizacji. Ochrona członków komitetu przewidziana w art. 32 ust. 7 ustawy o zw. zaw. przysługuje przez okres 6 miesięcy od dnia jego utworzenia. Ciekawy pogląd w kwestii ochrony związkowej zaprezentowała T. Liszcz w głosie do wyroku SN z dnia 16 stycznia 1996 r., I PRN 85/95 (OSP.1997.7-8.127; teza LEX 9626/3), stwierdzając, że w razie wyboru przed rejestracją związku jego organów statutowych, członkowie tych organów zostają objęci ochroną przed rozwiązaniem i niekorzystną zmianą stosunku pracy od dnia wyboru, a nie od dnia rejestracji, gdyż ani art. 32 ustawy związkowej, ani żaden inny przepis nie przewiduje uzależnienia tej ochrony od zarejestrowania związku. Nie ma też znaczenia prawnego dla objęcia tą ochroną okoliczność, czy dany organ związku prowadzi faktycznie działalność związkową, gdyż przesłanką objęcia ochroną z art. 32 ustawy jest członkostwo, niezależnie od rzeczywistej aktywności tak organów, jak i osób wchodzących w ich skład.

Dr Ewa Podgórska-Rakiel jest członkiem Zespołu Prawnego Komisji Krajowej NSZZ Solidarność.