

Ochrona działaczy wykracza poza standardy międzynarodowe

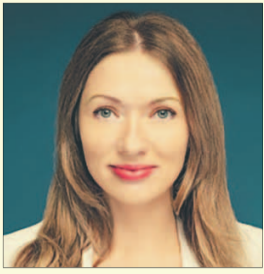


foto: Materiały prasowe

prof. Uł, dr hab. Małgorzata Kurzynoga

radca prawny,
partner w kancelarii BKB Baran
Książek Bigaj, kieruje biurem
BKB w Łodzi

28 lipca 2023 r. Sejm przyjął ostateczną wersję ustawy o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw (oczekuje na podpis prezydenta). Ustawa ta realizuje porozumienie rządu z NSZZ „Solidarność”, wprowadzając nie tylko zmiany w przepisach o emeryturach pomostowych, lecz także w kodeksie postępowania cywilnego. Przewiduje ona dodanie do k.p.c. art. 755⁵, który wprowadza szczególny rodzaj zabezpieczenia w sprawach z zakresu prawa pracy. Przepis ten ma wejść w życie po 30 dniach od ogłoszenia. Zgodnie z nim w sprawach z zakresu prawa pracy, w których pracownik podlegający szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia dochodzi roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy, sąd na wniosek uprawnionego na każdym etapie postępowania udzieli zabezpieczenia przez nakazanie dalszego zatrudnienia go przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Podstawą udzielenia zabezpieczenia jest jedynie uprawdopodobnienie istnienia roszczenia. Obowiązany może żądać uchylecia prawomocnego postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia wyłącznie, jeżeli wykaże, że po udzieleniu zabezpieczenia zaistniały przesłanki, o których mowa w art. 52 par. 1 k.p. (przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika). Zmiana postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia jest niedopuszczalna.

Uchwalony przepis będzie znajdował zastosowanie m.in. do działaczy związkowych (DGP informował o tym w tekście „Nadmierna ochrona może zaszkodzić związkowcom”, Gazeta Prawna nr 122 z 27 czerwca 2023 r.). Obowiązek dalszego zatrudniania zwolnionego pracownika, szczególnie chronionego w trakcie trwania procesu sądowego, należy ocenić jako zbyt daleko idący i wykraczający poza niezbędne standardy wynikające z prawa międzynarodowego. Nie wynika z nich, że prawo krajowe powinno gwarantować działaczowi immunitet przed zwolnieniem, a tak w Polsce de facto jest, co zostanie jeszcze wzmocnione przez obowiązek sądu udzielenia zabezpieczenia na podstawie art. 755⁵ k.p.c. Sąd może bowiem odmówić udzielenia zabezpieczenia wyłącznie w sytuacji, gdy roszczenie jest oczywiście bezzasadne.

Jak jest w Polsce...

Jednak nawet gdy art. 755⁵ k.p.c. jeszcze nie obowiązuje, ochrona działaczy związkowych w prawie polskim jest już bardzo silna. Zgodnie z art. 32 ustawy o związkach zawodowych pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może bowiem:

1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną 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 wynagrodzenia na niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową, o której mowa w pkt 1;

– z wyjątkiem przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także jeżeli dopuszczają to przepisy odrębne. Od uchwały Sądu Najwyższego z 30 marca 1994 r., sygn. akt I PZP 40/93, sąd ten dopuszcza możliwość uznania roszczenia o przywrócenie do pracy zgłoszone przez pracownika objętego ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy z art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 854; dalej u.z.z.) za bezzasadne wówczas, gdy okaże się nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). Stosowanie art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje, co zawsze

prowadzi do osłabienia prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współżycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Stąd też, o ile ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, po uwzględnieniu całokształtu okoliczności faktycznych konkretnej sprawy, o tyle oddalenie roszczenia działacza o przywrócenie do pracy może nastąpić tylko w wypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia art. 8 k.p.

...a jak na świecie

Z prawa międzynarodowego nie wynika tak szeroki zakres ochrony działaczy związkowych, jaki gwarantuje prawo polskie. Artykuł 1 Konwencji nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 2 czerwca 1971 r. dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień oraz ust. 5 uzupełniającego tę konwencję zalecenia z 23 czerwca 1971 r. nr 143 MOP o tym samym tytule, stanowią, że przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwach powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim krzywdzącym aktom, włącznie ze zwolnieniem, podjętym ze względu na ich charakter lub działalność jako przedstawicieli pracowników, ich członkostwo związkowe lub też uczestnictwo w działalności związkowej, jeżeli działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami. Ponadto Konwencja nr 87 MOP dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 9 lipca 1948 r. w art. 8 ust. 1 stanowi, że w wykonywaniu przyznanym nią uprawnień pracownicy, pracodawcy i ich odnośne organizacje powinny, podobnie jak inne osoby lub zorganizowane zbiorowości, przestrzegać obowiązujących w kraju przepisów prawnych.

Z prawa międzynarodowego jednoznacznie wynika, że szczególna ochrona przedstawicieli pracowników ma jedynie zapobiec aktom krzywdzącym ze względu na pełnienie funkcji przedstawiciela pracowników. Zgodnie ze stanowiskiem Komitetu Wolności Związkowej MOP (organ kontrolny MOP) zasada, że działacz związkowy nie powinien ponosić ujemnych konsekwencji w związku z działalnością związku zawodowego, nie oznacza, że pełnienie funkcji związkowej zapewnia mu immunitet przed zwolnieniem, niezależnie od okoliczności. Jak wskazał komitet, o ile jednym ze sposobów zapewniających ochronę osób pełniących funkcję związkową jest przepis zakazujący ich zwolnienia, czy to w trakcie kadencji, czy przez pewien okres po jej upływie, o tyle nie dotyczy on przypadków ciężkiego naruszenia obowiązków (serious misconduct).

Ochrona stosunku zatrudnienia i warunków pracy przedstawicieli pracowników nie ma zatem charakteru absolutnego. Korzystanie z ochrony jest uzależnione bowiem od działania zgodnego z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa danego kraju, układami zbiorowymi pracy lub innymi – uzgodnionymi wspólnie przez organizację pracowników i pracodawców – porozumieniami. Szczególna ochrona przedstawicieli pracowników ma jedynie zapobiec aktom krzywdzącym ze względu na pełnienie funkcji przedstawiciela pracowników. Ochrona ta nie ma natomiast zastosowania w sytuacji naruszenia przez przedstawiciela pracowników przepisów ustaw, postanowień układów zbiorowych oraz innych porozumień. Komitet Wolności Związkowej MOP wyraźnie stwierdził, że zasada zakładająca, że pracownik lub osoba pełniąca funkcję związkową nie będzie dyskryminowana ze względu na swoją działalność związkową, niekoniecznie musi oznaczać, że to, iż dana osoba pełni funkcję związkową, daje jej bezwarunkową ochronę przed zwolnieniem, bez względu na okoliczności. Komitet uznał, że jedną z sytuacji, w której dopuszczalne jest zwolnienie osoby pełniącej funkcję związkową, jest popełnienie poważnych wykroczeń służbowych. Pogląd o dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy wyraził komitet

także w odniesieniu do sytuacji, w której jednym z podstawowych powodów zwolnienia osoby pełniącej funkcję związkową było to, że prowadziła pewne działania związkowe w godzinach pracy, wykorzystując personel pracodawcy do celów związkowych oraz wykorzystując swoją pozycję w przedsiębiorstwie do wywierania niewłaściwej presji na innego pracownika – wszystko bez zgody pracodawcy. Komitet uznał, że w przypadku takiego prowadzenia działalności związkowej osoba, która się tego dopuściła, nie może powoływać się na ochronę z tytułu Konwencji nr 98 lub twierdzić, że, w przypadku jej zwolnienia, zostały naruszone przysługujące jej prawa związkowe. Także zwolnienie związkowców za nieuzgodnioną z pracodawcą nieobecność w pracy, wynikającą np. z uczestnictwa w szkoleniu, samo w sobie nie narusza zdaniem organów kontrolnych MOP wolności związkowej. Ponadto z wytycznych komitetu wynika, że również podjęcie nielegalnego strajku uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy. Mimo takich standardów międzynarodowych art. 32 u.z.z. gwarantuje działaczom związkowym ochronę także w przypadku, gdy naruszyli swoje obowiązki, a nawet ciężko naruszyli swoje podstawowe obowiązki pracownicze.

Wymagane tylko niezależne postępowanie

Prawo międzynarodowe wymaga niezależnego postępowania odwoławczego w sprawie rozwiązania stosunku pracy, a nie zabezpieczenia roszczenia na czas takiego postępowania, które zostało uchwalone przez polskiego ustawodawcę. W świetle standardów międzynarodowych zapewnienie skutecznej ochrony przedstawicielom pracowników wymaga przyjęcia w prawie krajowym odpowiednich środków, których wykaz zawiera zalecenie nr 143 MOP. Wśród środków tych wymienia się m.in. specjalne postępowanie odwoławcze dla przedstawicieli pracowników, którzy uważają, że zwolnieni zostali niesłusznie, że warunki ich zatrudnienia zostały zmienione na ich niekorzyść lub że są niesprawiedliwie traktowani. W kontekście tej procedury organy kontrolne MOP wielokrotnie podkreśliły, że poszanowanie zasad wolności związkowej wymaga, aby pracownicy, którzy uważają, że zostali skrzywdzeni z powodu swojej działalności związkowej, mieli dostęp do szybkich, niedrogich i całkowicie bezstronnych środków dochodzenia swoich praw. Szczególnie akcentowana jest szybkość takiego postępowania. Komitet Wolności Związkowej MOP niejednokrotnie wskazywał, że w wypadkach podejrzenia wystąpienia dyskryminacji antyzwiązkowej właściwe organy zajmujące się sprawami pracy powinny w trybie natychmiastowym podjąć dochodzenie i zastosować odpowiednie środki w celu naprawienia ewentualnych skutków zgłoszonych im przypadków dyskryminacji antyzwiązkowej. Tylko w wypadku niezwłocznego rozstrzygnięcia niezbędne środki zaradcze mogą być rzeczywiście skuteczne. Im dłużej trwa doprowadzenie takiej procedury do końca, tym trudniejsze staje się zapewnienie przez właściwy organ sprawiedliwej, odpowiedniej rekompensaty, ponieważ w sytuacji, której skarga dotyczyła, często mogły już zajść nieodwracalne zmiany (np. nastąpić przeniesienia osób itp.) w stopniu, który uniemożliwia nakazanie odpowiedniego zadośćuczynienia lub przywrócenia status quo ante. Nadmierna zwłoka w rozpatrywaniu spraw dyskryminacji antyzwiązkowej, w szczególności przedłużająca się zwłoka w zakończeniu postępowań dotyczących przywrócenia do pracy działaczy związkowych zwolnionych przez przedsiębiorstwo, stanowi odmowę dostępu do sprawiedliwości, a więc odmowę praw związkowych dla poszkodowanej osoby.

Jak widać, prawo międzynarodowe nie wymaga ustanowienia zabezpieczenia w postaci zatrudnienia pracownika w trakcie postępowania sądowego dotyczącego rozwiązania stosunku pracy z działaczem związkowym.