

Szczególna ochrona związkowców

Renata F. (Lublin): Jestem przewodniczącą związku zawodowego w niewielkiej firmie (330 pracowników). Jest to jedyny związek działający w zakładzie. Stosunki z zarządem nie układają się najlepiej. Dlatego zamierzamy objąć szczególną ochroną kilku związkowców najbardziej narażonych na konflikt z pracodawcą. Czy musimy zrobić to już teraz, czy możemy odczekać do momentu, gdy kadry podejmą działania w celu rozwiązania z nimi umów o pracę? Moje pytanie wynika stąd, że liczba osób chronionych, które możemy wskazać pracodawcy, jest niewielka, więc najpierw musielibyśmy zdjąć tę ochronę z innych pracowników.

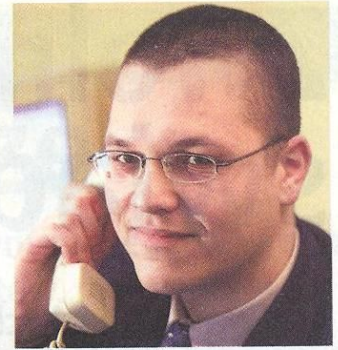
Zdarza się, że związki zawodowe dosłownie w ostatniej chwili wskazują pracowników jako podlegających szczególnej ochronie stosunku pracy, aby zapobiec różnym działaniom ze strony pracodawcy. Trzeba jednak mieć świadomość, że orzecznictwo sądowe idzie w kierunku niekorzystnym dla związków, coraz częściej odmawiając uwzględnienia szczególnej ochrony.

W wyroku z 30.01.2008 r. (I PK 198/07 Monitor Prawa Pracy 2008/6/316) SN stwierdził, że zwią-

zek zawodowy ma prawo chronić pracownika przed zwolnieniem. Nie wolno mu jednak, stosując tę ochronę, nadużywać wolności związkowej. To stwierdzenie wydaje się dość oczywiste, gdyż nikomu (także pracodawcy, a nie tylko związkowi zawodowemu) nie wolno nadużywać prawa. Jednak wyrok ten zapadł na tle stanu faktycznego, w którym związek doprowadził do wyborów społecznych inspektorów pracy i nadmiernego zwielokrotnienia ich liczby w zakładzie, obejmując w ten

sposób pracownika szczególną ochroną. Dodam, że związek był już wcześniej powiadomiony o zamiarze zwolnienia tego pracownika przez pracodawcę. Sąd potraktował to jako nadużycie prawa.

Pomijając ocenę tego konkretnego przypadku (której nie można dokonać nie znając wszystkich okoliczności sprawy), należy jednak pamiętać, aby ze szczególnej ochrony stosunku pracy (niezależnie od tego, z jakiego tytułu się ona należy) korzystać z umiarem. Jej nadużywanie może bowiem prowadzić



m.jaszeński@tygodniksolidarnosc.com

do skutków przeciwnych od zamierzonych tj. zamiast przywrócenia pracownika do pracy – do przegrania procesu sądowego. Wskazywanie pracownika jako szczególnie chronionego już po uzyskaniu informacji o podjęciu przez pracodawcę czynności w celu wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę jest – z punktu widzenia związku zawodowego – działaniem ryzykownym.

Powiadomienie pracodawcy o zwolnieniu lekarskim

Robert S. (Warszawa): Przebywam na zwolnieniu lekarskim. Termin tego zwolnienia jest na ukończeniu. Nadal jestem chory, więc wybieram się do lekarza po kolejne zaświadczenie. W jakim terminie muszę je złożyć w dziale kadr?

Zgodnie z § 2 ust. 1 Rozp. MPlPS z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. Jednak w przypadku choroby pracownik takiej wiedzy (przynajmniej formalnie) nie ma, gdyż o zasadności nieobecności w pracy decyduje lekarz. Dlatego też zastosowanie ma § 2 ust. 2 rozporządzenia – w razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy.

Zawiadomienia dokonuje się osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocz-

tową (za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego), chyba że przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy (np. regulamin pracy) przewidują inny tryb zawiadomienia. W praktyce najlepiej poprosić inną osobę o osobiste doręczenie pracodawcy zaświadczenia lekarskiego, pamiętając o tym, aby uzyskać potwierdzenie odbioru na kopii.

Czy jest dopuszczalne przekroczenie dwudniowego terminu na usprawiedliwienie nieobecności w pracy? Z § 2 ust. 3 rozporządzenia wynika, że tak, jeżeli było to „usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym”. Doświadczenie poucza jednak, że należy unikać opóźnień w usprawiedliwianiu swojej nieobecności, aby uniknąć niepotrzebnych nieporozumień z pracodawcą.

Wypowiedzenie umowy o pracę

Elżbieta F. (Ślusk): Na początku 2008 r. złożyłam wniosek z prośbą o wypowiedzenie umowy przez pracodawcę ze skutkiem na koniec czerwca (chcę zmienić pracę). Na ten wniosek nie otrzymałam odpowiedzi. Na początku lipca przeżyłam szok, gdy poproszono mnie do kadr i wręczono mi świadectwo pracy! Na moje pytanie usłyszałam, że przecież wypowiedziałam umowę o pracę. Wyjaśniłam, że chodziło mi o wypowiedzenie umowy przez pracodawcę z przyczyn ekonomicznych (w firmie przeprowadzane są zwolnienia z tego powodu), ale to nic nie dało. Nie wiem, co mam teraz zrobić? Czy pracodawca miał prawo uznać moje pismo za zwolnienie się z pracy?

Z pewnością nie. Pracodawca popełnił błąd. W wyroku z 14.10.2000 r. (I PKN 58/00 OSNAPiUS 2002/9/211) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że wystąpienie przez pracownika lub pracodawcę z propozycją rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron stanowi ofertę zgodnego rozwiązania stosunku pracy, do której stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego. Powyższe stwierdzenie zachowuje aktualność także w odniesieniu do innych przypadków. Jeżeli pracownik zwraca się do pracodawcy z wnioskiem o wypowiedzenie mu umo-

wy o pracę, taki wniosek należy potraktować jako propozycję (ofertę), którą pracodawca może przyjąć lub odrzucić. Nie ma jednak podstaw do uznania, że pracownik wypowiedział umowę o pracę. Byłoby to sprzeczne nie tylko z przepisami prawa, ale także ze zdrowym rozsądkiem.

W tej sytuacji może Pani domagać się dopuszczenia do pracy i wynagrodzenia za czas gotowości do jej wykonywania. W rzeczywistości w ogóle nie doszło bowiem do rozwiązania (ani wypowiedzenia) umowy o pracę. Umowa ta nadal obowiązuje.