



Minister Rodziny i Polityki Społecznej

Marlena Małąg

DDP-I.055.1.2023.AŚK
Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Szanowny Panie

w odpowiedzi na pismo z dnia 4 kwietnia 2023 r. uprzejmie informuję, że podstawowymi zasadami działalności związków zawodowych są niezależność i samorządność. Cechy te ukształtowały się przez lata historii światowego ruchu związkowego i przesądzają o skuteczności oraz rozwoju związków zawodowych. Związki zawodowe są niezależne w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji.

W obecnym stanie prawnym instytucją ustawowo powołaną do sprawowania nadzoru i kontroli nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy jest podległa Sejmowi RP - Państwowa Inspekcja Pracy, nad którą nadzór, w zakresie ustalonym ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, sprawuje Rada Ochrony Pracy.

Podkreślenia wymaga, że Państwowa Inspekcja Pracy została wyposażona w odpowiednie uprawnienia i środki umożliwiające wykonywanie zadań związanych z nadzorem i kontrolą, a także egzekwowaniem przestrzegania przez pracodawców obowiązujących przepisów prawa. Do uprawnień tych należy w szczególności: prawo swobodnego wstępu i poruszania się po terenie kontrolowanego podmiotu, żądania informacji w sprawach objętych kontrolą, przedłożenia dokumentów związanych z zatrudnianiem i zwalnianiem pracowników, wydawania nakazów usunięcia stwierdzonych naruszeń prawa, nakładania grzywny w postępowaniu mandatowym, a także prawo udziału w postępowaniu w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika w charakterze oskarżyciela publicznego.

W szczególności należy wskazać, że działania pracodawcy mogą być oceniane pod kątem tego, czy nie stanowią wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Zgodnie bowiem z art. 281 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy, rozwiązanie przez pracodawcę z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia, naruszające w sposób rażący przepisy prawa pracy jest wykroczeniem zagrożonym karą grzywny od 1.000 do 30.000 zł. Tej samej karze podlega, kto wbrew obowiązkowi, nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi (art. 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy).

W przypadkach, w których działania pracodawcy mogą stanowić przestępstwo określone w art. 218 Kodeksu karnego tj. złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracownika wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego (§ 1a), odmowie ponownego przyjęcia do pracy, o której przywróceniu orzekł właściwy organ (§ 2) oraz niewykonaniu obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy, wynikającego z orzeczenia sądu (§ 3), działania podejmują odpowiednie organy wymiaru sprawiedliwości.

Przekazując powyższe pragnę jednocześnie poinformować, że każdorazowo w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca jest obowiązany wskazać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 Kodeksu pracy).

Weryfikacji zarówno wskazanej przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pod kątem jej zasadności, jak i oceny dokonanego rozwiązania pod kątem jego zgodności z prawem może dokonać sąd pracy wskutek wniesionego przez pracownika odwołania od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 264 § 2 Kodeksu pracy).

Ponadto należy wskazać, że podstawowym celem ochrony działacza związkowego przewidzianej w art. 32 stawy o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 r. (dalej jako u.z.z.) jest zagwarantowanie mu niezależności w wykonywaniu jego funkcji. Przepis ten ma przede wszystkim na celu ustanowienie ochrony prawnej nad pewnym rodzajem działalności społecznej, stwarzającej przesłanki do harmonijnej współpracy między partnerami społecznymi. Gwarancje ochronne określone w art. 32 u.z.z. odnoszą się do wypowiedzenia, rozwiązania lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego na niekorzyść działacza związkowego.

Przepis art. 32 ust. 1 u.z.z. ma jednoznaczną treść i nie ogranicza przewidzianej w nim ochrony tylko do zachowań objętych działalnością związkową. W konsekwencji tego, w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę lub pogorszenia wynikających z niej warunków pracy i płacy pracownikowi wymienionemu w art. 32 ust. 1 u.z.z. pracodawca związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie. W praktyce oznacza to, że:

1. decyzja co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego leży w gestii zarządu organizacji związkowej;
2. niewyrażenie zgody przez zarząd organizacji związkowej, nie pozwala pracodawcy na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym, niezależnie od przyczyny leżącej u podstaw zamiaru pracodawcy;
3. skutkiem działania pracodawcy niezgodnego z art. 32 ust. 1 jest, co do zasady, uwzględnienie przez sąd żądania pracownika przywrócenia do pracy, co stanowi gwarancję efektywności ochrony zatrudnienia.

W przypadku niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia stosunku pracy działaczowi związkowemu przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. Spór w tym zakresie może być rozpatrzony jedynie na drodze powództwa cywilnego.

Przepisy dotyczące ochrony działacza związkowego są wzmocnione przez znajdujące do nich zastosowanie regulacje procedury cywilnej. Na mocy ustawy z dnia 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw nadane zostało następujące brzmienie art. 477² § 2 Kodeksu postępowania cywilnego:

„Uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracając pracownika do pracy, sąd na wniosek pracownika może w wyroku nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. ”

Na jego podstawie sąd I instancji już w nieprawomocnym wyroku przywracającym bezprawnie zwolnionego pracownika do pracy, będzie mógł nakazać jego dalsze zatrudnienie.

Kolejną gwarancją skutecznej ochrony działaczy związkowych będą kolejne zmiany w Kodeksie postępowania cywilnego. Dnia 16 czerwca 2023 r. Sejm przyjął i następnie skierował do Senatu ustawę o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw. Zmiana w art. 477² § 2 Kodeksu postępowania cywilnego zawiera jednoznaczną dyrektywę adresowaną do sądu co do konieczności nałożenia na pracodawcę w wyroku uznającym wypowiedzenie umowy za pracę za bezskuteczne albo przywracającym

pracownika do pracy, obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, o ile pracownik taki wniosek złoży. Z kolei dodanie nowego przepisu art. 755⁵ § 1 Kodeksu postępowania cywilnego wprowadza szczególną regulację dotyczącą zabezpieczenia 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 stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy. W tych sprawach sąd na wniosek uprawnionego na każdym etapie postępowania będzie udzielał zabezpieczenia przez nakazanie dalszego zatrudnienia pracownika podlegającego szczególnej ochronie przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Zabezpieczenie w sprawach pracowniczych będzie miało charakter nowacyjny, czyli będzie pozwalało na tymczasowe zaspokojenie roszczeń uprawnionego podczas trwania postępowania sądowego.

Z wyrazami szacunku
Marlena Małąg
Minister Rodziny i Polityki Społecznej
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/