

Firmy robią czystki

PRAWO PRACY Fala zwolnień grupowych się rozkręca. Zwalnijące firmy szukają sposobu na to, by pracownicy nie uciekali na L4 przed planowanymi cięciami

Patrycja Otto
patrycja.otto@infor.pl

Jak wynika z danych MPRIPI, na koniec marca w sektorze publicznym zadeklarowano rozwiązanie umowy o pracę w ramach zwolnień grupowych z 58 771 osobami, a w prywatnym z 15 890 osobami. Dla porównania – na koniec lutego tego roku było to odpowiednio 6051 i 15 981 osób, natomiast w marcu 2024 r. firmy przewidywały zwolnienie 265 osób w sektorze publicznym i 16 781 w prywatnym.

Dr Marcin Wojewódka z Instytutu Emerytalnego nie ma wątpliwości, że taki wynik został napędzony przez Poczta Polską, w której z końcem lutego przestał obowiązywać Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy i firma weszła w proces zwolnień grupowych. Jego zdaniem świadczą o tym dane za marzec, kiedy tylko dwie firmy w Polsce zgłosiły zamiar zwolnień grupowych obejmujących niemal 53,3 tys. pracowników. Grzegorz Kuliś, ekspert BCC ds. rynku pracy, uważa natomiast, że ogólnie zaczął się proces porządkowania firm z udziałem Skarbu Państwa, po tym, jak stery objęli nowi menedżerowie.

Zdaniem ekspertów nadchodzące miesiące mogą przynieść kolejne wzrosty. Mowa zwłaszcza o III kw., kiedy będzie już po wyborach. Nasi rozmówcy przyznają też, że wiele zależy od sytuacji makroekonomicznej na świecie oraz reakcji na wprowadzane cła.

Firmy boją się ucieczek

Prawnicy informują, że mają coraz więcej zapytań od firm o zwolnienia grupowe. Jak mówią, pracodawcy obawiają się ucieczki pracowników na zwolnienia chorobowe, dlatego szukają sposobów, jak do tego nie dopuścić.

Często w związku z tym chcą ominąć procedurę rozpytania związku zawodowego o przy-

należność do niego pracownika, który ma być zwolniony (art. 38 kodeksu pracy). Zamiast tego chcą wykorzystywać do tego celu swoją wiedzę o przynależności pracowników do związków zawodowych. Mowa zwłaszcza o pracownikach, którzy wystąpili do kadr z żądaniem potrącenia co miesiąc z wynagrodzenia kwoty, która będzie przelewana na konto związku zawodowego, działającego w zakładzie pracy. Pracodawcy uważają, że na tej podstawie wiedzą, który pracownik jest członkiem związku.

Opinie prawników w tej sprawie są podzielone.

– Przepisy wymagają przeprowadzenia przez pracodawcę konsultacji związkowej lub uzyskania zgody ZOZ reprezentującej pracownika na jego zwolnienie. Problem w tym, że nie mówią, w jaki sposób pracodawca ma pozyskać informacje, czy i z którą organizacją związkową przeprowadzić konsultację, a więc która z nich objęła danego pracownika swoją ochroną – tłumaczy Agata Majewska, radca prawny w TDJ Legal Morawiec sp.k. w Katowicach.

Jej zdaniem przepisy dają podstawę do wykorzystywania posiadanej przez pracodawcę wiedzy o przynależności związkowej do przeprowadzenia takiej konsultacji lub zwrócenia się o zgodę na rozwiązanie umowy. Ekspertka dodaje, że przesłanka wymieniona w art. 9 ust. 2 lit. b RODO upoważnia pracodawcę do przetwarzania danych wrażliwych dotyczących przynależności do związku w związku z zatrudnieniem.

– Warto również zwrócić uwagę, że przetwarzanie danych dotyczących przynależności związkowej jest możliwe, jeżeli jest niezbędne do wypełnienia obowiązków określonych przez unijne lub krajowe przepisy prawa pracy – dodaje Agata Majewska.

W związku z tym pracownik, który żąda od pracodawcy dokonywania z jego wynagrodzenia potrąceń składek członkowskich,

powinien mieć świadomość, że w ten sposób pracodawca wykorzystuje wiedzę na temat tego, do jakiej organizacji związkowej należy ta osoba i może ją wykorzystać do realizacji swoich obowiązków.

Agata Majewska dodaje, że ustalanie, czy pracownik jest objęty ochroną związkową, wydłuża cały proces konsultacji indywidualnej sprawy pracowniczej. A pamiętajmy, że nie zawsze biegnących terminów, np. na rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p., kiedy pracodawca ma tylko miesiąc od momentu dowiedzenia się o okolicznościach, które uzasadniają zwolnienie dyscyplinarne.

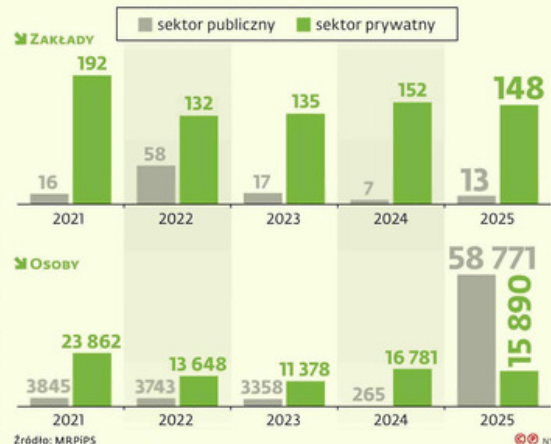
Potrzebne potwierdzenie

Marta Kopeć, partner zarządzający, radca prawny w Kopeć&Zaborowski Adwokaci i Radcowie Prawni, zgadza się z tym, że zgoda pracownika na potrącenie składki i przekazanie jej na konto związku zawodowego z reguły oznacza także wyrażenie zgody na ujawnienie jego członkostwa w organizacji związkowej, przynajmniej dla celów realizacji tego przelewu. Uważa jednak, że dla zastosowania art. 38 k.p. w związku z art. 9 ust. 2 lit. b RODO nie wystarczy wiedza pracodawcy o członkostwie pracownika w związku wynikająca wyłącznie z dyspozycji potrącenia składki. A to dlatego, że konsultacja, o której mowa w art. 38, może mieć miejsce tylko wtedy, gdy związek zawodowy potwierdzi, że reprezentuje danego pracownika. Pracodawca nie może więc samodzielnie założyć, że taka reprezentacja istnieje – nawet jeśli ma wiedzę o członkostwie.

– Oznacza to, że dyspozycja potrącenia składki nie zwalnia pracodawcy z obowiązku przeprowadzenia konsultacji z art. 38 k.p. Przeciwnie, powinna być dla niego sygnałem, że konsultacja może być konieczna – podkreśla Marta Kopeć.

Zgłoszenia zwolnień grupowych

(dane na koniec marca)



Źródło: MRPIPS

© NS

Podobnie uważają organizacje związkowe, które zwracają także uwagę na to, że pracodawcy starają się obejść przepisy, dlatego pracownicy coraz rzadziej dają dyspozycje do kadr o potrącaniu składki na rzecz organizacji związkowej.

– To o tyle istotne, że sytuacja pracownika w organizacji związkowej może się zmienić. Może on bowiem z dnia na dzień zyskać szczególną ochronę prawną, stając się członkiem zarządu. Poza tym, zgodnie z art. 8 k.p. pracodawca nie może czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego – wyjaśnia Michał Lewandowski z Ogólnopolskiego Pracowniczego Związku Zawodowego Konfederacja Pracy.

Z powodu tych niejasności eksperci uważają, że cenną wskazówką byłoby stanowisko UODO, zwłaszcza w kontekście zapowiadanych już w zeszłym roku prac nad zaktualizowanym poradnikiem dotyczącym przetwarzania danych w zatrudnieniu. UODO nie udzielił nam jednak do czasu publikacji odpowiedzi na ten temat.

Na prośbę DGP wypowiedziała się natomiast PIP, która zauważa, że brak konsultacji z amiaru wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przewidzianego w art. 38 kodeksu pracy może nosić znamiona wy-

kroczenia określonego w art. 281 par. 1 pkt 3 k.p. Wykroczeniem nie jest jednak każde naruszenie, ale tylko takie dokonane w sposób rażący.

– Inspektor pracy każdorazowo będzie więc ocenił wypełnienie znamion takiego wykroczenia. Natomiast pełnej oceny zgodności z prawem wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia może dokonać sąd pracy w postępowaniu toczącym się na skutek odwołania pracownika od oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy – mówi Mateusz Rzemek, rzecznik prasowy GIP. Dodaje, że omawiany problem nie dotyczy samej przewidzianej w art. 38 k.p. konsultacji z amiaru zwolnienia pracownika z reprezentującą go zakładową organizacją związkową, lecz procedury przedkonsultacyjnej zmierzającej do uzyskania informacji, czy konsultacja będzie konieczna. Jej niedochowanie może znaleźć się w obszarze zainteresowania inspektora pracy jedynie pośrednio – wówczas, gdy będzie skutkowało brakiem konsultacji zamiaru zwolnienia pracownika z reprezentującą go zakładową organizacją związkową mimo członkostwa w związku lub reprezentowania na wniosek, zaś w wyniku spowodowanej skargą pracownika kontroli konieczne będzie ustalenie, czy zostało popełnione wykroczenie z art. 281 par. 1 pkt 3 k.p. © P