



# ZWIĄZKI ZAWODOWE – ZANIEDBANIA

**W** sporze pracowniczym często pojawiają się związki zawodowe. Pracownik zwraca się do nich o pomoc oczekując profesjonalnego wsparcia w “starciu” z pracodawcą.

W kontekście powyższego pojawia się pytanie, czy przedstawiciel związków zawodowych może być uznany za profesjonalnego doradcę, który, podobnie jak prawnik w razie pomyłki będzie ponosił odpowiedzialność zawodową? To istotne pytanie z punktu widzenia pracownika, który przykładowo na skutek wadliwej porady co do terminu przedawnienia roszczenia traci możliwość pozwania swego pracodawcy mając ku temu odpowiednią podstawę prawną. Od odpowiedzi na to pytanie zależy, czy będzie on mógł m.in. rozważyć dochodzenie przywrócenia terminu uzyskując możliwość skierowania roszczenia przeciwko pracodawcy czy też, będąc pozbawionym takiej możliwości, wnieść sprawę przeciwko swemu doradcy.

Czy zatem osoba zrzeszona w związkach zawodowych działa ‘zawodowo’ jeśli, w ramach pełnienia swych funkcji, spotyka się z pracownikiem celem omówienia problemu w miejscu pracy i udziela w tym zakresie porady? Niewątpliwie pracownik tego właśnie oczekuje choć ma zapewne świadomość, iż osoba ta nie musi być prawnikiem specjalizującym się w prawie pracy. Jeśli jednak prawnik udzieli błędnej porady, wówczas może on być pociągnięty do odpowiedzialności zawodowej celem pokrycia szkód wynikających z błędu. Co jeśli błąd taki popełni reprezentant związków? Czy łącząca go z pracownikiem relacja ma charakter formalno-zobowiązaniowy? Czy można oczekiwać od niego wiedzy prawniczej a tym samym czy funkcją, którą pełni wiąże się z powstaniem określonych obowiązków i założeniem odpowiedzialności względem poszkodowanego pracownika?

Wstępnie ważne jest wykazanie podstawy prawnej dla ustalenia istnienia obowiązku należytego działania reprezentanta związków zawodowych / doradcy. Albowiem tylko wówczas, będzie można rozważyć, czy doszło do naruszenia tego obowiązku, a tym samym powstania odpowiedzialności prawnej. Opcje są różne, począwszy od odpowiedzialności kontraktowej poprzez deliktową a skończywszy na powierniczej. W każdym przypadku, to jest

niezależnie od rodzaju odpowiedzialności, istotne znaczenie ma analiza zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie.

W odniesieniu do związków zawodowych zakłada się, iż ponoszą oni odpowiedzialność deliktową w przypadku udzielania porad / działania na rzecz i w imieniu ich członka w sporze pracowniczym, gdy odbywa się to poniżej oczekiwanego standardu. Co do tego ostatniego, stosuje się tu kryterium zwykłego poziomu umiejętności i staranności. Jednakże, jeśli związki zawodowe zaangażują prawnika, ich obowiązek wygasa przechodząc na reprezentanta prawnego. Tym samym, jeśli pracownik uzyska błędną poradę, wówczas, co do zasady, wyłączną odpowiedzialność będzie ponosił prawnik jej udzielający, nie związki zawodowe. Trzeba również zaznaczyć, iż oczekiwany standard usług świadczonych przez prawników jest wyższy od tego, wspomnianego wyżej w odniesieniu do związków zawodowych.

Jeśli pracownik na podstawie błędnej porady nie dokona czynności w terminie, lub podejmie nieprawidłowe działania na jego szkodę, wówczas, w przypadku uznania zaniedbania zawodowego, będzie on mógł, co do zasady, dochodzić kompensaty poniesionych strat względem zobowiązanego.

Praktyka wskazuje, iż zdarzają się przypadki wprowadzenia przez związki zawodowe w błąd. Trudno jest wskazać tego przyczynę – brak wiedzy, niedbalstwo, działanie celowe? Dlatego warto jest, w miarę możliwości, by uzyskane informacje potwierdzić, zwłaszcza jeśli dotyczą one terminu zgłaszania roszczeń. Częstym błędem jest twierdzenie, iż dopóki trwa postępowanie apelacyjne w miejscu pracy wstrzymuje się termin do jej wniesienia do trybunału. Nic bardziej mylnego. Podstawowy termin 3 miesięcy biegnie od daty powstania problemu (np. daty zwolnienia z pracy) i nie ulega on wydłużeniu lub wstrzymaniu na czas trwania postępowania odwoławczego. Jeśli więc pracodawca wydał decyzję o zwolnieniu z pracy dnia 15 marca to pracownik musi zgłosić sprawę do ACAS do dnia 14 czerwca, niezależnie od okoliczności, w tym w trakcie trwania postępowania apelacyjnego. Jeśli więc pracodawca obiecuje, iż wyda decyzję odwoławczą do dnia 15 czerwca, ponieważ wcześniej nie może z uwagi na urlop reprezentanta HR, prosząc jednocześnie o niepodjęcie żadnych działań, to wprowadza on pracownika w błąd, który może go kosztować nieodwracalną utratę możliwości sądowego dochodzenia uzasadnionego prawnie roszczenia.

Artykuł przygotowany przez

Katarzynę Woźniak

Partner Zarządzający | Prawnik

Master of Law | Poland

LLM in Business International Law | UK

LLB (Hons) | UK



Rzetelna porada prawna

... I profesjonalny serwis

Kontakt z kancelarią:

02081448363

www.eurolexpartners.eu