t. LX, nr 11/2019 DOI 10.33226/0032-6186.2019.11.5

Obowiązki informacyjne pracodawcy wobec przedstawicielstwa związkowego

Obligations concerning sharing of information of the employer towards the union representation

dr Jakub Szmit

Uniwersytet Gdański, Wydział Prawa i Administracji, Katedra Prawa Pracy
ORCID: 0000-0001-9079-4630
e-mail: jszmit@prawo.ug.edu.pl

Streszczenie Jedną z płaszczyzn, które uległy zmianom w wyniku nowelizacji ustawy związkowej z początkiem bieżącego roku, jest kwestia obowiązku pracodawcy przekazywania określonych informacji stronie związkowej. Ze względu na fakt, że obowiązek ten jest elementem realizacji konstytucyjnej zasady dialogu partnerów społecznych, należy go oceniać jako mający istotne znaczenie aksjologiczne, a jednocześnie nie sposób nie zauważyć jego olbrzymiego znaczenia praktycznego dla umożliwienia prawidłowego realizowania zadań przedstawicielstwa związkowego działającego u pracodawcy. W artykule zostały przedstawione uwagi dotyczące całokształtu konstrukcji tego obowiązku, ze szczególnym uwzględnieniem znaczenia art. 28 ustawy związkowej, oraz wnioski i propozycje *de lege ferenda*.*

Słowa kluczowe: związki zawodowe, zakładowa organizacja związkowa, zbiorowe prawo pracy, dialog społeczny.

Summary One of the areas that have changed as a result of the amendment of the Trade Union Act at the beginning of this year is the issue of the employer's obligation to provide certain information to the trade union. Due to the fact that this obligation is an element of the implementation of the constitutional principle of social partners' dialogue, it should be assessed as having significant axiological significance, and at the same time it is impossible not to notice its huge practical significance in order to enable the trade union representation at company level to perform properly. The article presents comments on the overall structure of this obligation, with particular emphasis on the importance of art. 28 of the Trade Union Act, as well as the conclusions and proposal *de lege ferenda*.

Keywords: trade unions, establishment trade union organization, collective labour law, social dialogue.

JEL: K31

Uwagi wstępne

1 stycznia 2019 r. weszła w życie ustawa z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (DzU poz. 1608, dalej: ustawa nowelizująca). Trudno przecenić znaczenie tej nowelizacji dla zbiorowego prawa pracy (zob. m.in. Grzebyk, Pisarczyk, 2019, s. 81). Głównie ze względu na zmianę fundamentalnej kwestii zakresu podmiotowego prawa koalicji, ale również z tego powodu, że wprowadzone nowe rozwiązania obejmują znaczny obszar funkcjonowania ruchu związkowego w Polsce. Nie dziwi zatem fakt, że w stosunkowo krótkim czasie ukazały się liczne wypowiedzi dotyczące poszczególnych konstrukcji, które uległy zmianie z początkiem bieżącego roku. Można wśród nich wskazać takie zagadnienia, jak kwestie związane z liczebnością zakładowych organizacji związkowych (Baran, 2019c, s. 8; Żołyński, 2019, s. 12), reprezentatywność struktur związkowych (Latos-Miłkowska, 2019, s. 28; Szmit, 2019, s. 28), ochrona działaczy związkowych (Baran, 2018, s. 21), definicja pracodawcy na gruncie zbiorowego prawa pracy (Tomanek, 2019, s. 19) czy prawo układowe (Baran, 2019b, s. 6). Nie są to jednak wszystkie sfery działania struktur związkowych, zwłaszcza na szczeblu zakładowym, które ustawa nowelizująca ukształtowała w sposób przynajmniej częściowo odmienny niż dotychczas.

Niniejszy artykuł poświęcony jest analizie obowiązujących *de lege lata* przepisów określających zasady i granice obowiązku pracodawcy przekazywania określonych informacji stronie związkowej ukształtowane przez ustawę nowelizującą. W niezbędnym zakresie rozważaniami zostaną objęte także regulacje wykraczające poza ten akt. *Prima facie* może się wydawać, że analizując całokształt zmian dokonanych w ustawie z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (DzU z 2019 r. poz. 263 ze zm., dalej: ustawa związkowa), ciężar tych, które dotyczą kwestii przepływu informacji między pra-

codawcą a stroną związkową, nie jest znaczny, jednak bliższe przyjrzenie się tej tematyce zmienia optykę.

Na wstępie należy zaznaczyć, że dalsze uwagi są poświęcone relacjom zachodzącym na poziomie zakładowym, a zatem ich stroną będzie pracodawca oraz zakładowa organizacja związkowa (ZOZ), a także na tych samych zasadach międzyzakładowa organizacja związkowa (MOZ)[1].

Przepływ informacji na linii pracodawca-zakładowa organizacja związkowa a zasada dialogu partnerów społecznych

Przede wszystkim należy postawić pytanie o uzasadnienie konstruowania po stronie pracodawcy obowiązku przekazywania określonych informacji ZOZ (dalej: obowiązek informacyjny). Odpowiedź na to pytanie będzie bowiem rzutowała na ocenę, jak daleko powinien sięgać ten obowiązek. Punktem wyjścia w tej kwestii należy uczynić art. 20 Konstytucji i wyrażoną w nim zasadę dialogu i współpracy partnerów społecznych, która stanowi jeden z filarów ustroju gospodarczego kraju (Wujczyk, 2007, s. 133). Co prawda Trybunał Konstytucyjny wskazał, że „Adresatem tego obowiązku są władze publiczne oraz takie podmioty jak związki zawodowe, inne organizacje reprezentujące producentów i drobnych wytwórców, organizacje pracodawców, samorząd gospodarczy" (wyrok z 7 maja 2014 r., K 43/12, OTK-A 2014/5/50), jednak nie powinno budzić wątpliwości, że również relacja podstawowa w zbiorowym prawie pracy, czyli pracodawca-zakładowa organizacja związkowa, powinna się opierać na dialogu i współpracy jej stron (Wronikowska, 2007, s. 153). Innymi słowy, we wszystkich sytuacjach, w których wpływ na decyzje pracodawcy dotyczące spraw pracowniczych ma przedstawicielstwo związkowe, pracodawca powinien podejmować je w duchu dialogu i współpracy[2]. Jeżeli przyjmiemy, że dialog społeczny obejmuje proces wymiany informacji, konsultacji i negocjacji pomiędzy partnerami społecznymi, podejmowany w kwestiach istotnych dla różnie definiowanych w zależności od szczebla i przedmiotu dialogu ogółu czy grup obywateli, a w ujęciu apragmatycznym — wyniki tego procesu (por. Gąciarz, Panków 2001, s. 13–37), wówczas konsekwentnie należy uznać, że przekazywanie informacji jest immanentnym elementem tego procesu.

Patrząc na tę kwestię jeszcze z innej perspektywy, pozycja stron jakichkolwiek rokowań, negocjacji czy rozmów toczonych w zakładzie pracy powinna być równa, gdyż jedynie wówczas można mówić o rzeczywistym dialogu partnerskim. Podstawowym elementem, swoistym fundamentem, bez którego nie można mówić o tej równości, jest ten sam poziom wiedzy obu stron o faktach, które mają istotne znaczenie dla omawianej materii. W związku z tym, że w przytłaczającej większości przypadków, ze względu na przedmiot dialogu zakładowego, są to informacje dotyczące sytuacji danego pracodawcy, konieczne staje się przekazanie tych informacji przez tego pracodawcę stronie związkowej

Innymi słowy, przekazanie informacji przez pracodawcę stronie związkowej nie jest celem samym w sobie, nie chodzi tu przecież o zaspokojenie ciekawości działaczy związkowych, lecz jest narzędziem służącym urzeczywistnieniu faktycznego celu, jakim jest równorzędny i realny, a nie jedynie formalny, dialog społeczny, a zatem realizacja wartości konstytucyjnej. Sygnalizacyjnie, już w tym miejscu można wskazać, że przyjęcie powyższego założenia pozwala w pewien sposób wyznaczyć jednocześnie granice tego obowiązku, o czym szerzej będzie mowa niżej.

Warto zresztą zwrócić uwagę, że podobnie można wytłumaczyć obowiązki strony rządowej przekazywania partnerom społecznym określonych danych ekonomicznych, np. przed przystąpieniem do negocjacji nad wysokością wynagrodzenia minimalnego (art. 2 ust. 2 ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, DzU z 2018 r. poz. 2177).

Podstawy prawne obowiązku informacyjnego

Przede wszystkim należy wskazać, że obowiązek informacyjny pracodawcy wynika z różnych aktów prawnych. Do najważniejszych, a także mających największe praktyczne znaczenie, należy z pewnością zaliczyć przepisy kodeksu pracy, ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (DzU z 2018 r. poz. 1969 ze zm., dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych) oraz oczywiście samej ustawy związkowej (przy czym wyliczenie to nie jest zupełne).

W przypadku kodeksu pracy obowiązki informacyjne dotyczą przede wszystkim spraw indywidualnych. Należy bowiem zauważyć, że np. wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, wypowiedzenie zmieniające (a w tym wypadku także wskazanie proponowanych warunków) czy też przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest faktycznie przekazaniem stronie związkowej konkretnej informacji. Przepisy kodeksu pracy wskazują jednak także na obowiązek informacyjny w zakresie spraw zbiorowych. Ma to miejsce w związku z prowadzonymi rokowaniami nad zawarciem układu zbiorowego pracy, a kluczowe znaczenie ma w tej kwestii art. 241^4 § 1 k.p., w którym ustawodawca wskazuje zakres informacji, które pracodawca jest obowiązany udzielić przedstawicielom związków zawodowych. Interesujące rozwiązanie, z punktu widzenia dalszych uwag, jest zawarte w § 2 tego przepisu. Nakłada on na stronę związkową nakaz nieujawniania uzyskanych od pracodawcy informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów ustawy z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (DzU z 2019 r. poz. 1010).

Również zbiorowy charakter mają informacje przekazywane przez pracodawcę na gruncie ustawy o zwolnieniach grupowych. W art. 2 ust. 3 tego aktu zawarty jest stosunkowo precyzyjny katalog określający, o czym pracodawca musi powiadomić zakładową organizację związkową, a jednocześnie w ust. 5 obowiązek ten został poszerzony o inne niż określone w ust. 3 informacje, jeżeli mogą one mieć wpływ na przebieg konsultacji oraz treść porozumienia.

Ze szczególną sytuacją w zakresie obowiązku informacyjnego mamy do czynienia na gruncie ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (DzU z 2019 r. poz. 174 ze zm.), kwestia ta zostanie podniesiona w dalszych uwagach.

Przechodząc wreszcie na grunt ustawy związkowej, najbardziej ogólne i generalne znaczenie należy przypisać jej art. 28. Jest to przepis, który nie tylko ma najbardziej uniwersalny walor, ale także ten, który został istotnie znowelizowany z początkiem roku, stąd też analizie tego przepisu będzie poświęcona odrębna część rozważań. Wcześniej jednak warto przedstawić pozostałe przepisy ustawy związkowej, które nakładają na pracodawcę obowiązki informacyjne.

Ich cechą wspólną jest to, że mają one dosyć precyzyjny charakter, tzn. odnoszą się do stosunkowo konkretnych sytuacji, a tym samym zakres informacji nimi objętych również ma (przynajmniej w przeważającej części) taką cechę.

Zgodnie zatem z art. 25^1 ust. 4 ustawy związkowej (który zresztą został dodany ostatnią nowelizacją) pracodawca ma obowiązek udostępnienia innym organizacjom związkowym do wglądu informacji o liczbie członków danej organizacji, przekazywanej obecnie dwa razy w roku. W przypadku tym pracodawca działa na podstawie pisemnego wniosku zainteresowanej organizacji, a wniosek taki należy uznać za wiążący. Ustawodawca milczy w kwestii terminu, w jakim pracodawca powinien go zrealizować. Należy jednak uznać, m.in. ze względu na termin na zgłoszenie pisemnego zastrzeżenia co do liczebności danej organizacji, że najwłaściwsze jest przyjęcie, iż realizacja wniosku musi nastąpić w sposób niezwłoczny.

Kolejnym przepisem nakładającym obowiązek informacyjny jest art. 26^1 ustawy związkowej, który dotyczy przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. W kwestii zakresu informacji przekazywanych stronie związkowej nie uległ on istotnym zmianom, nadal więc nowy i stary pracodawca są obowiązani do poinformowania na piśmie działających u każdego z nich zakładowych organizacji związkowych o przewidywanym terminie tego przejścia, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla swoich pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania.

W tym wypadku pracodawca nie działa jednak na wniosek strony związkowej, lecz wymóg ten wynika z mocy prawa, a ustawodawca wskazuje, że zobowiązani pracodawcy muszą przekazać te informacje co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części. Przywołany przepis jest szczególnie interesujący z innego względu. Jest on bowiem, jako jedyny wyznaczający obowiązek informacyjny, zabezpieczony sankcją karną grzywny albo ograniczenia wolności (art. 35 ust. 1 pkt 4)[3].

Wreszcie obowiązek informacyjny dotyczy także sfery bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 29 ustawy związkowej). W sytuacji, gdy związek zawodowy powźmie podejrzenie dotyczące zagrożenia życia lub zdrowia w zakładzie pracy, wówczas może on wystąpić do pracodawcy o przeprowadzenie odpowiednich badań. Inicjatywa ta rodzi po stronie pracodawcy określone obowiązki dotyczące podejmowanych działań i informowania o nich strony związkowej. Z punktu widzenia prowadzonych w tym miejscu rozważań warto zauważyć, że nowelizacja wprowadziła konkretny termin na zawiadomienie związków zawodowych o wynikach przeprowadzonych badań, który obecnie musi mieć miejsce niezwłocznie, lecz nie później niż 7 dni (dotychczas obowiązywała jedynie formuła „niezwłoczności").

Kończąc wątek źródeł obowiązku informacyjnego należy jeszcze zwrócić uwagę na kwestię stosunkowo rzadko poruszaną w kontekście obowiązków informacyjnych pracodawcy w stosunku do strony związkowej. Otóż obowiązki takie wynikają oczywiście w pierwszym rzędzie z przepisów prawa powszechnego, jednak nic nie stoi na przeszkodzie ażeby ich źródłem były także specyficzne źródła prawa pracy, a w szczególności układy zbiorowe pracy. Strony układu korzystają z daleko posuniętej swobody w kształtowaniu jego treści, w tym tak zwanej części obligacyjnej, określającej wzajemne zobowiązania stron układu. Tym samym mogą się w niej zmieścić postanowienia dotyczące właśnie obligatoryjnego przekazywania określonych informacji przez pracodawcę stronie związkowej. Postanowienia takie mogą precyzować na przykład to, jakie informacje będą przekazywane, z jaką częstotliwością, czy konieczny będzie wniosek organizacji, a także zasady ochrony poufności przekazanych informacji. Strony układu, decydując się na wprowadzenie takich postanowień, musiałyby przy tym wziąć pod uwagę przepisy o ochronie danych osobowych (uwzględnić je powinien również organ rejestrowy, który w toku kontroli powinien ocenić, czy określone postanowienia nie naruszają praw osób trzecich).

Znaczenie art. 28 ustawy związkowej

Jak już wspomniano, najbardziej ogólny zakres w kwestii obowiązku informacyjnego pracodawcy ma art. 28 ustawy związkowej. Można wręcz pokusić się o stwierdzenie, że ma on dla tej materii charakter systemowy.

Przede wszystkim wskazuje on, że obowiązek informacyjny, realizowany na wniosek zakładowej organizacji związkowej, dotyczy informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej. Jest to rozwiązanie, które z punktu widzenia aksjologii jest bez wątpienia zasadne i prawidłowe.

Konstrukcja ta podkreśla sygnalizowane wcześniej spostrzeżenie: strona związkowa ma być równorzędnym partnerem pracodawcy w prowadzonym dialogu, a zatem konieczne jest zapewnienie jej wiedzy na tematy, które są przedmiotem tego dialogu. Stąd też wyznaczone jest swoiste minimum obowiązku informacyjnego — dotyczy on wszystkich informacji niezbędnych (koniecznych) do tego, żeby związek ten mógł realizować swoje cele. Jednocześnie jednak przepis ten wyznacza maksimum obowiązku, gdyż związek nie ma na jego podstawie możliwości domagania się informacji, które wykraczają poza ten zakres. Można więc w skrócie stwierdzić, że pracodawca ma obowiązek przekazać stronie związkowej wszystkie informacje nie-

zbędne dla prowadzenia działalności związkowej i jednocześnie nie ma obowiązku przekazywać informacji, które nie są niezbędne do tej działalności (Florek, 2010, s. 2).

Poprzestając jeszcze na chwilę przy systemowym znaczeniu art. 28 ustawy związkowej można zauważyć, że inne, wcześniej przytoczone przepisy (zarówno ustawy związkowej jak i pozostałych aktów) stanowią w istocie egzemplifikację informacji, które są niezbędne do prowadzenia działalności związkowej.

Teoretycznie zatem można byłoby poprzestać na obowiązku sformułowanym w art. 28 ustawy związkowej. W tym miejscu pojawia się jednak oczywisty problem pragmatyczny — brak jakiegokolwiek doprecyzowania granic tego obowiązku oznaczałby otwarcie szerokiego pola do konfliktów, gdyż w miarę bezpiecznie można założyć, że pracodawca będzie dążył do jak najwęższego rozumienia pojęcia „informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej", podczas gdy organizacje związkowe będą ten sam zwrot interpretowały jak najszerzej. Zresztą dokładnie z takim zjawiskiem mamy do czynienia w praktyce. Warto przy tym podkreślić, że niechęć pracodawców może wynikać z dwóch zasadniczych powodów. Pierwszym jest obawa przed wyciekiem informacji na zewnątrz, co może przełożyć się na wymierne straty. Drugim zaś chęć utrzymania przewagi negocjacyjnej poprzez dysponowanie pełnym obrazem sytuacji, gdy druga strona nie ma takiej możliwości. Pierwszy powód z pewnością zasługuje na uwzględnienie, o czym szerzej dalej, drugi z kolei może świadczyć o chęci stosowania autokratycznego stylu zarządzania, z odrzuceniem elementów demokratyzacji i autentycznego dialogu z załogą i jej reprezentantami.

W konsekwencji konieczne staje się doprecyzowanie, jakiego rodzaju informacje mają charakter niezbędnych. Bezsprzecznie będą to informacje, które umożliwią strukturom związkowym reprezentowanie i obronę praw, interesów zawodowych i socjalnych ludzi pracy (co jest celem działalności związków zawodowych wynikającym z art. 1 ustawy związkowej), w ramach przyznanych im szczegółowych uprawnień i kompetencji[4].

Ustawodawca zdecydował się na zawarcie otwartego katalogu informacji, które z mocy prawa mają taki charakter, i są to informacje dotyczące: 1) warunków pracy i zasad wynagradzania, 2) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian, 3) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia, 4) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

Katalog ten wymaga przedstawienia kilku uwag. Będą to przy tym uwagi bardziej o charakterze systemowym niż dotyczące tego, jakie dokładnie informacje należy uznać za mieszczące się w tym katalogu (szczegółowo kwestię tę przedstawił K.W. Baran, 2019a, s. 7–9). Po pierwsze, to właśnie zawartość tego katalogu jest najważniejszym merytorycznym elementem nowelizacji art. 28 ustawy związkowej (poza tym ustawodawca zmodyfikował nazewnictwo, wskazując, że obowiązek udzielenia informacji aktualizuje się na wniosek ZOZ, a nie jak uprzednio na żądanie związku zawodowego). Po drugie, nowością są informacje zawarte w punktach 2–4. Wydaje się, że kluczowe jest spostrzeżenie, że niemalże identyczny katalog jest zawarty w ustawie z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (DzU nr 79, poz. 550 ze zm., dalej: ustawa o informowaniu). Innymi słowy, ustawodawca praktycznie dosłownie[5] przeniósł do ustawy związkowej rozwiązania skierowane dotychczas wyłącznie w stosunku do rad pracowników. Można byłoby co prawda twierdzić, że już wcześniej mieściły się one w ogólnym pojęciu „informacji niezbędnych", jednak praktyka wskazywała, że zakres informacji przekazywanych radom pracowników był szerszy aniżeli przekazywanych związkom zawodowym.

Z powyższego spostrzeżenia można wyprowadzić dwa zasadnicze wnioski. Po pierwsze, ustalenia poczynione w orzecznictwie i doktrynie w stosunku do sposobu rozumienia, jakie informacje mieszczą się w kategorii tych, które pracodawca musiał przekazywać radom pracowników, można przenieść na to, jakie uprawnienia przysługują obecnie także zakładowym organizacjom związkowym. Nie oznacza to oczywiście, że w każdym przypadku jasne będzie, do jakich informacji strona związkowa ma prawo dostępu, a do jakich nie. Użyte określenia zostawiają bowiem szeroki margines interpretacyjny. Nadal więc należy się spodziewać powstawania sporów i wątpliwości co do tego, czy dana konkretna informacja jest objęta obowiązkiem przekazania jej stronie związkowej na podstawie art. 28 ustawy związkowej.

Po drugie, i może to być nawet ważniejszym skutkiem przyjętego rozwiązania, związki zawodowe uzyskały już w sposób w pełni sformalizowany praktycznie wszystkie kompetencje rad pracowników (czyli dostęp do określonych informacji), samemu dysponując dodatkowymi uprawnieniami o dużo szerszym zakresie[6]. Może to stawiać pod znakiem zapytania i tak już ograniczone funkcjonowanie rad pracowników, których sens istnienia staje się w tym momencie jeszcze bardziej ograniczony. Dotychczas można było bowiem wskazywać, że otrzymują one szerszy zakres informacji od związków, co stanowi ich swoistą naturę, a także wartość dodaną do reprezentacji związkowej. Obecnie argumenty te w znacznej mierze przestają być aktualne.

Należy jeszcze dodać, że nowelizacja wprowadziła istotny element organizacyjny związany ze sposobem realizacji obowiązku przez pracodawcę, a mianowicie wymóg przekazania informacji w ściśle określonym terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku przez organizację związkową. Jest to niewątpliwie rozwiązanie pożądane. Abstrahując od długości tego terminu, który w niektórych wypadkach wydaje się zbyt długi (wydaje się, że można byłoby w tym miejscu z powodzeniem zastosować formułę przekazania informacji niezwłocznie, nie później niż w ciągu 30 dni), to jednak wprowadzona została jasna regulacja bardzo praktycznej kwestii.

Można przyjąć, że zmiany wprowadzone ustawą nowelizującą do art. 28 ustawy związkowej stanowią kontynuację i doprecyzowanie dotychczasowych rozwiązań, nie wnosząc przy tym radykalnie nowych treści. Wydaje się, że warto zgłosić pod adresem ustawodawcy propozycję

dokonania kolejnej zmiany tego przepisu, tym razem polegającej na wprowadzeniu do niego pewnego *novum*. Jak już wcześniej wskazano, w praktyce przekazywanie różnorodnych informacji stronie związkowej nie tylko napotyka opór pracodawców, ale staje się wręcz polem konfliktu, a jedną z przyczyn niechęci w tej materii jest obawa przed ujawnieniem przez stronę związkową informacji szczególnie istotnych dla pracodawcy.

Obecnie instrument chroniący pracodawcę przed tym ryzykiem można wprost odnaleźć w przywoływanym już art. 241 § 2 k.p. Jednakże przepis ten dotyczy bezpośrednio wyłącznie informacji pozyskanych w ramach rokowań układowych. Oczywiście w tym kontekście zastosowanie znajdują także inne przepisy ogólne dotyczące ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa czy też pracowniczego obowiązku zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, oraz obowiązku dbania o dobro zakładu pracy. Wydaje się jednak, że zasadne byłoby wprowadzenie ogólnego nakazu zachowania w poufności szczególnie istotnych informacji pozyskiwanych w toku działalności związkowej. Miejscem, gdzie takie regulacje mogłyby zostać umieszczone, jest właśnie art. 28, który z jednej strony tworzyłby generalne ramy obowiązku pracodawcy przekazywania określonych informacji reprezentacji związkowej, a z drugiej zabezpieczał interes pracodawcy. Taki krok mógłby zresztą zmniejszyć obawy pracodawców przed przekazywaniem informacji stronie związkowej, a tym samym w jakimś stopniu udrożnić przepływ informacji pomiędzy partnerami dialogu społecznego.

Warto w tym miejscu przywołać propozycję zawartą w art. 23 projektu Kodeksu zbiorowego prawa pracy[7]. Przepis ten wprowadzał generalny nakaz nieujawniania przez członków przedstawicielstw pracowniczych (w tym związkowych) oraz wskazanych przez nich ekspertów uzyskanych w związku z pełnioną funkcją informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, a zakaz ten miał obowiązywać również po zaprzestaniu pełnienia funkcji, nie dłużej jednak niż przez 3 lata. Jednocześnie spod zakazu wyłączone zostało przekazywanie informacji w ramach przedstawicielstw pracowniczych w związku z wykonywaniem ich funkcji. Ponadto zostało przewidziane prawo pracodawcy do odmowy przekazania określonych informacji ze względu na szczególnie daleko idące konsekwencje w razie ich ujawnienia, wraz z sądową kontrolą decyzji pracodawcy w tej materii. Rozwiązanie to było w pewnej mierze wzorowane na art. 16 ustawy o informowaniu. Skoro zatem ustawodawca nowelizując art. 28 ustawy związkowej oparł się na rozwiązaniach dotyczących rad pracowników w kwestii zakresu przekazywanych informacji, to za w pełni uzasadniony należy uznać postulat recepcji także tych rozwiązań, które odnoszą się do ochrony ich poufności.

Przekazywanie informacji stronie związkowej a ochrona danych osobowych

Przechodząc do innych wybranych zagadnień mieszczących się w ramach problematyki obowiązku informacyjnego pracodawcy należy zwrócić uwagę na fakt, że w ostatnim czasie kwestia przekazywania różnorodnych informacji może być (i jest) analizowana przez pryzmat ochrony danych osobowych, jeżeli informacje będą właśnie takimi danymi. Ze względu na złożoność tej materii[8] oraz zasadniczy cel niniejszego artykułu w tym miejscu uwagę skupimy jedynie na wybranej kwestii, o dużym praktycznym znaczeniu, a która doczekała się wypowiedzi Prezes UODO. Jest nią problematyka przeprowadzenia referendum wśród osób wykonujących pracę zarobkową jako niezbędnego elementu procedury prowadzącej do strajku. Ustawodawca dla ważności strajku wymaga uzyskania zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy[9]. Oczywiste jest zatem, że aby organizacja związkowa była w stanie ustalić, czy referendum jest ważne, musi znać liczbę osób wykonujących pracę zarobkową, a informacją taką dysponuje pracodawca. W kwestii tej Prezes UODO zajęła stanowisko, w myśl którego „pracodawca ma obowiązek przekazać związkowi zawodowemu imiona i nazwiska zatrudnionych oraz informację umożliwiającą nawiązanie z nimi kontaktu, bowiem tylko w ten sposób związek będzie w stanie takie referendum przeprowadzić”[10]. Jako podstawę uprawniającą związek zawodowy do pozyskiwania danych osobowych w zakresie imion, nazwisk oraz danych kontaktowych wskazano art. 6 ust. 1 lit. f rozporządzenia ogólnego o ochronie danych (RODO)[11], czyli prawnie uzasadniony interes realizowany przez administratora. Dane te mogą być ujawnione związkowi zawodowemu jedynie po to, aby poinformować i przeprowadzić referendum strajkowe. Ponadto dane takie powinny być pozyskiwane przez związek zawodowy tylko w niezbędnym zakresie, adekwatnym do celu, w jakim będą przez niego przetwarzane.

Stanowisko takie, aczkolwiek bez wątpienia mogące budzić zwłaszcza u pracodawców pewne zastrzeżenia, wydaje się uzasadnione, w szczególności w zakresie uzyskania informacji o liczbie zatrudnionych. Wskazanie, kto konkretnie jest osobą wykonującą pracę zarobkową, również ma doniosłe praktyczne znaczenie, głównie u pracodawców, u których w zakładach pracy praca jest świadczona także przez osoby niebędące ich pracownikami, a np. pracownikami innych pracodawców lub pracownikami tymczasowymi. W praktyce problemy takie dotyczyły np. referendów w sieciach sklepów.

Wydaje się, że więcej wątpliwości może dotyczyć wymogu przekazania danych kontaktowych takich osób, aczkolwiek z praktycznego punktu widzenia nie sposób nie zauważyć, że w przypadku niektórych pracodawców bezpośrednie dotarcie do konkretnych pracowników może być bardzo utrudnione (np. osoby będące w delegacji, wykonujące pracę w formie telepracy czy poza zakładem pracy).

Warto podkreślić, że problematyka ta stała się także przedmiotem regulacji zawartej w projekcie Kodeksu zbiorowego prawa pracy. W art. 240 § 6 projektu przewidziany został bowiem obowiązek pracodawcy umożliwienia przeprowadzenia referendum, w szczególności zaś przekazania informacji o liczbie pracowników.

Uwagi końcowe

Podsumowując, obowiązek pracodawcy przekazywania określonych informacji stronie związkowej ma silne uzasadnienie aksjologiczne. Jest nim uznanie, że obowiązek ten stanowi jeden z fundamentalnych elementów rzeczywistego funkcjonowania dialogu społecznego w zakładzie pracy, czyli realizacji zasady konstytucyjnej.

Granice tego obowiązku wyznacza zakres kompetencji struktur związkowych, co odnosi się zarówno do niezbędnego minimum informacji, które muszą być przekazane, jak i do wskazania, jakie informacje nie są objęte tą powinnością.

Obecne rozwiązania opierają się z jednej strony na systemowym przepisie art. 28 ustawy związkowej, a z drugiej na przepisach szczególnych, które odnoszą się do konkretnych sytuacji, w których ustawodawca przewiduje różne formy współdziałania pracodawcy i strony związkowej. Ponadto nic nie stoi na przeszkodzie, aby w wyniku porozumień zakres obowiązku informacyjnego został poszerzony. Niezależnie jednak od tego, z jakiego źródła wywodzi się to zobowiązanie, jeżeli informacje są danymi osobowymi, konieczne jest uwzględnienie przepisów o ich ochronie.

Ze względu na znaczenie określonych informacji dla obu stron, przy jednoczesnym braku możliwości stworzenia ścisłego katalogu tych objętych obowiązkiem przekazania — wydaje się, że całkowite wyeliminowanie sporów na tym gruncie jest zadaniem niezwykle trudnym.

Rozwiązaniem, które być może nieco złagodziłoby obawy pracodawców w tym zakresie, mogłoby być wprowadzenie do ustawy związkowej generalnego przepisu nakazującego zachowanie pozyskanych przez stronę związkową informacji w poufności na kształt rozwiązania przewidzianego w projekcie Kodeksu zbiorowego prawa pracy oraz obowiązującego na gruncie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji.

---

*Artykuł stanowi pogłębioną wersję referatu wygłoszonego podczas XXII Zjazdu Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa, 17–18 maja 2019.

[1] W artykule zostaną pominięte powinności pracodawcy o podobnym charakterze w stosunku do innych przedstawicielstw pracowniczych, takie jak np. rady pracowników, organy samorządu załogi przedsiębiorstwa państwowego, czy też przedstawicieli wyłanianych *ad hoc*.

[2] Oczywiście również strona związkowa wyrażając swoje zdanie w danej kwestii także powinna kierować się tymi wytycznymi.

[3] Jak słusznie zauważa K. W. Baran, w przypadku niewykonania przez pracodawcę obowiązków informacyjnych wynikających z innych przepisów sankcji należy poszukiwać w art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy związkowej, uznając taki czyn za utrudnianie wykonywania działalności związkowej (Baran, 2019a, s. 9). Szerzej o innych konsekwencjach odmowy udzielenia informacji stronie związkowej zob. Wujczyk, 2007, s. 140 i n.

[4] M. Wujczyk generalnie wskazuje, że są to informacje w sprawach gospodarczych, socjalno-bytowych, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz osobowych (Wujczyk, 2007, s. 135–136).

[5] Jedyna różnica dotyczy faktu, że w odniesieniu do informacji dotyczących działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian w ustawie związkowej zostało zawarte zastrzeżenie, iż są to informacje związane z zatrudnieniem, czego nie przewiduje ustawa o informowaniu.

[6] Kompetencją nadal formalnie przysługującą wyłącznie radom pracowników jest obowiązek pracodawcy skonsultowania z nimi zamierzonych przez niego działań w określonych sferach.

[7] https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy (dostęp z 18 czerwca 2019 r.).

[8] Przykładowo, przez pryzmat ochrony danych osobowych rozważaniom poddana została konstrukcja potrącania składek związkowych (Walczak 2019, s. 25 i n.).

[9] Przy czym przepisy ustawy, w których jest mowa o pracownikach, mają odpowiednie zastosowanie do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową, o których mowa w art. 1^1 pkt 1 ustawy związkowej.

[10] https://uodo.gov.pl/pl/138/756 (dostęp z 18 czerwca 2019 r.).

[11] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), Dz. Urz. UE. L. 2016, nr 119, poz. 1.

Bibliografia

Baran K. W. (2018). Refleksje o ochronie stosunku zatrudnienia działaczy związkowych na poziomie zakładowym po nowelizacji ustawy związkowej z 5 lipca 2018 r. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (10).

Baran K. W. (2019a). Prawo związków zawodowych do informacji po nowelizacji ustawy związkowej. *Monitor Prawa Pracy*, (1).

Baran K. W. (2019b). Model of collective labour agreements in the Polish legal system. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (2).

Baran K. W. (2019c). Z problematyki liczebności zakładowej organizacji związkowej. *Monitor Prawa Pracy*, (5).

Florek, L. (2010). Prawo związku zawodowego do Informacji. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (5).

Gąciarz, B., Panków, W. (2001). *Dialog społeczny po polsku — fikcja czy szansa*. Warszawa.

Grzebyk, P., Pisarczyk, Ł. (2019). Krajobraz po reformie. Zbiorowa reprezentacja praw i interesów zatrudnionych niebędących pracownikami. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (1).

Latos-Miłkowska, M. (2019). Reprezentatywność zakładowych organizacji związkowych po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych — nowa jakość czy stracona szansa? *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (5).

Szmit, J. (2019). Reprezentatywność zakładowej organizacji związkowej w świetle nowelizacji ustawy o związkach zawodowych. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (3).

Tomanek, A. (2019). Wątpliwości wokół nowej definicji pracodawcy w prawie związkowym. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (3).

Walczak, K., (2019). Zasady potrącania składek związkowych w praktyce. *Monitor Prawa Pracy*, (4).

Wronikowska, E. (2007). Dialog społeczny jako podstawowa zasada zbiorowego prawa pracy w Polsce. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, (1).

Wujczyk, M. (2007). Prawo związków zawodowych do informacji o sytuacji zakładu pracy i możliwości jego dochodzenia na drodze sądowej. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, (1).

Żołyński, J. (2019). Sądowa kontrola liczebności członków związku zawodowego — uwagi krytyczne. *Monitor Prawa Pracy*, (5).