

OPINIA PRAWNA
DOTYCZĄCA SPOSOBU POZYSKANIA INFORMACJI
PRZEZ PRACODAWCĘ NA TEMAT REPREZENTOWANIA
PRACOWNIKA PRZEZ ZAKŁADOWĄ ORGANIZACJĘ
ZWIĄZKOWĄ

Sporządziła

Dr hab. Alina Wypych-Żywicka prof.UG

Gdańsk 27 kwietnia 2008 rok

OPINIA PRAWNA

Sposób powzięcia informacji przez pracodawcę na temat reprezentowania pracownika przez zakładową organizację związkową w indywidualnych sprawach pracowniczych .

I. Interpretacja art. 30 ust 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991r., o związkach zawodowych

Zgodnie z brzmieniem art. 30 ust 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r., o związkach zawodowych (t.j. Dz.U z 2001,Nr79, poz.854) „w **indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest zobowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony , zgodnie z przepisami ust 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników** „ .

W literaturze przedmiotu **zakres** współdziałania pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy przyjęty w ustawie związkowej, jak również **tryb** pozyskiwania informacji o pracownikach korzystających z ochrony związków zawodowych nie budzi zastrzeżeń . Precyzyjna treści art. 30 ust 2¹ ustawy związkowej w tej materii nie wymaga głębszej analizy .Ustawodawca wyraźnie bowiem określa **rodzaj spraw**, których istnienie warunkuje obowiązek pracodawcy uzyskania informacji od związków zawodowych o ochronie pracowników (wyłącznie sprawy indywidualne , które wynikają ze stosunku pracy pod warunkiem ,że przepisy prawa zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową), **procedurę uzyskania informacji** o pracownikach korzystających z ochrony związkowej , jak również **konsekwencje** dla dalszej współpracy ze związkami w przypadku jej braku. Podobnie analizy nie wymaga **kategoria podmiotów** przywołanych w art. 30 ust 2¹ ustawy związkowej (art. 30 ust 1 i 2 teźe), w stosunku do których ustawa zobowiązuje pracodawcę do współpracy w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy z organizacją związkową , z racji wyraźnego jej zakreslenia .

Wątpliwości interpretacyjne wywołuje natomiast **sposób realizacji** powinności nałożonej na pracodawcę, o której mowa w art. 30 ust 2¹ ustawy oraz ustalenie **momentu** pozyskiwania

informacji na temat podmiotów objętych ochroną organizacji związkowej (organizacji związkowych w przypadku ich wielości działających na terenie zakładu pracy). Warto zauważyć, że do chwili obecnej analiza zagadnienia pozyskania informacji przez pracodawcę stała się przedmiotem rozważań doktryny prawa pracy i orzecznictwa Sądu Najwyższego w odniesieniu do jednej kategorii spraw indywidualnych ze stosunku pracy, a mianowicie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 38 k.p.) jak również rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia(art. 52 § 3k.p.) mimo, iż ten rodzaj współpracy wymagany jest chociażby przy współdziałaniu wskazanym w art. 112 §1k.p. i § 9 rozporządzenia Rady Ministrów z 10 października 1975 r., w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracownika za szkodę w mieniu powierzonym (t.j. Dz.U. z 1996, Nr 143,poz.662). .

II. Sposób realizacji powinności nałożonej na pracodawcę w świetle art. 30 ust 2¹ ustawy związkowej.

Problem koncentruje się na ustaleniu sposobu pozyskiwania przez pracodawcę informacji o pracownikach korzystających z ochrony związkowej . Powstaje pytanie czy podmiot zatrudniający powinność tę winien realizować każdorazowo, w sytuacji kiedy ma zamiar dokonać czynności wymagającej współdziałania z zakładową organizacją związkową (w odniesieniu do wypowiedzenia dotyczy to fazy konsultacji właściwej przy wypowiedzeniu umowy o pracę, zgodnie z art 38 § 1 k.p.) , okresowo czy też jednorazowo?

Powyższe zagadnienie stanowiło przedmiot badań w literaturze z zakresu prawa pracy , przy czym nie wypracowano jednolitego poglądu w tej materii. Obecnie można wyodrębnić **trzy stanowiska** .

Pierwsze z nich opowiada się za uznaniem pozyskania informacji o pracownikach objętych ochroną jednorazowo , dopuszczając aktualizowanie zestawienia pracowników przez organizację związkową (organizacje związkowe) działającą na terenie zakładu pracy. Głównym argumentem stanowiska jest zwrot przywołany w treści art. 30 ust 2¹ ustawy związkowej „ informacja o **pracownikach** „, a nie o pracowniku . Ujęcie to uznaje, że gdyby ustawodawcy faktycznie chodziło o pozyskanie informacji o konkretnym pracowniku dałby temu wyraz w innym brzmieniu przepisu sygnalizując ,że chodzi o konkretnego pracownika, którego dotyczy sprawa. Zgodnie z tym stanowiskiem na reprezentującej pracownika(pracodawca zwraca się o tę informację jednorazowo) organizacji związkowej spoczywa obowiązek ujawnienia listy pracowników objętych ochroną związkową. Ujęcie to kładzie nacisk na wykładnię celowościową art. 30 ust 2¹ ustawy związkowej zmierzającej do uproszczenia współdziałania ze

związkiem zawodowym (**K.W. Baran**, Komentarz do ustaw o związkach zawodowych, (...), Gdańsk 2004, s. 119, **K.W. Baran**, Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2007, s.258, **K.Rączka**, Współdziałanie pracodawcy ze związkami zawodowymi w indywidualnych sprawach pracowniczych po nowelizacji kodeksu pracy, PiZS 1996, nr 8-9, s. 35-36; **K.Rączka (w:)** Prawo pracy po zmianach, Warszawa 1997, s.141 i n., **K. Rączka**, Glosa do wyroku SN z dnia 21 kwietnia 1999 r., I PKN 36/99, PiZS 1999, nr 11, s. 38-39, stanowisko to jak się wydaje aprobuje **A.Dubowik**, Wybrane problemy ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy po nowelizacji kodeksu pracy, PiZS 1997, nr 2 s.24, **A.Rycak**, Związkowa reprezentacja uprawnień pracowniczych w rozwiązywaniu umów o pracę ,(w:) Reprezentacja praw i interesów pracowniczych, pod red. G.Goździewicza, Toruń 2001, s.182, **W. Sanetra**, Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w znowelizowanym kodeksie pracy, PiZS 1996, nr 6, s. 29)

Stanowisko drugie przyjmuje okresowe żądanie informacji o pracownikach korzystających z ochrony związkowej.(Zdaniem **K. Rączki**, Współdziałanie pracodawcy..., s. 35 takie stanowisko reprezentuje **W.Sanetra**, Wypowiedzenie umowy o pracę po ostatniej nowelizacji kodeksu pracy, PiZS 1996, nr 5 s.39-40).

Wreszcie stanowisko trzecie uznające, że pracodawca winien nałożony nań obowiązek pozyskania informacji o pracownikach objętych ochroną związkową realizować każdorazowo, w odniesieniu do konkretnego pracownika. Zapytanie o przynależność związkową bądź o fakt uzyskania zgody na reprezentowanie winno dotyczyć wyłączenie podmiotu zatrudnianego w stosunku do którego pracodawca- zgodnie z przepisami prawa- zamierza podjąć konkretne współdziałanie ze związkami zawodowymi. Proces uaktualniania wykazu osób chronionych przez organizację związkową powinien być sprowadzony jedynie do procesu wewnątrz-związkowego, wewnątrzorganizacyjnego, prowadzonego wyłącznie na potrzeby związku, chociażby z uwagi na możliwość sprawniejszego udzielenia odpowiedzi na pytanie pracodawcy, czy organizacja związkowa objęła obroną pracownika niezrzeszonego. W literaturze wyrażono pogląd, że uzyskanie informacji o pracownikach objętych ochroną związkową przez pracodawcę w formie list może być wprowadzone na podstawie porozumienia między pracodawcą a związkami. Dostrzega się jednak, że konsekwencje braku wykonania zobowiązań jakie na siebie dobrowolnie przyjęły związki(np. weryfikacja list pracowników objętych ochroną związkową, co uniemożliwi konsultację przy wypowiedzeniu) spoczywają wyłącznie na pracodawcy. (**B.Cudowski**, Związek zawodowy a rozwiązanie umowy o pracę, Rzeczpospolita z 19 lutego 1997, nr 42, s.17, **D.Döere- Nowak**, Prawo organizacji związkowych i pracodawcy do informacji o pracownikach a ochrona prywatności, Monitor Prawa

Pracy 2005, nr 12 ,s.322 ,**A.Sobczyk**, Nowe reguły zwalniania pracowników , Rzeczpospolita z 18 czerwca 1996 r.,**A.Sobczyk** , Współdziałanie pracodawcy ze związkami zawodowymi w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, Przegląd Sądowy 1998 ,s.21 i n, **A. Sobczyk** , Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia , Gdańsk 2005 s.123; **S.Płażek** ,Kilka uwag w sprawie ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy, PiZS 1997 , nr 6, s.35 **A. Wypych-Żywicka**, Glosa do wyroku SN z dnia 21 kwietnia 1999 r., I PKN 36/99, PiZS 2001 ,nr 4, s. 41; **A. Wypych-Żywicka** , Glosa do wyroku SN z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 809/00 , PiZS 2005, nr 5, s.38-39).

Orzecznictwo Sądu Najwyższego podobnie nie jest w tej materii jednolite . W początkowej fazie rozstrzygania sporów Sąd Najwyższy uznał konieczność każdorazowego uzyskania imiennej informacji od zakładowej organizacji związkowej o pracowniku objętym ochroną związkową,(**wyrok** SN z dnia 6 sierpnia 1998 r., I PKN 269/ 98 , OSNP 1999, nr 17, poz.550,**wyrok** SN z dnia 21 kwietnia 1999 r., I PKN 36/99, OSNP 2000, nr 13,poz.507, **wyrok** SN z dnia 11 stycznia 2001 , I PKN 186/00 ,OSNP 2002, nr 18 ,poz. 428,) by później uznać , że na organizacji związkowej spoczywa obowiązek udostępniania wykazu , listy pracowników należących do organizacji związkowej (**wyrok** SN z dnia 20 lipca 2000r., I PKN 748/99, OSNP 2002, nr 3, poz.76, **wyrok** SN z dnia 23 stycznia 2002r., I PKN 809/00, OSNAPiUS 2004, nr 2, poz. 31,**wyrok** SN z dnia 25 lipca 2003 r., I PK 305/02 LEX nr 127947, **wyrok** SN z dnia 22 czerwca 2004r., II PK 2/04, LEX nr 108534 , **wyrok** SN z dnia 18 października 2005 r., II PK 90/05, OSNP 2006,nr 19-20,poz. 291, **wyrok** SN z dnia 21 listopada 2006 r., II PK 51/06 , OSNP 2007, nr 23-24,poz.348) i jej aktualizacja .

III .Analiza problemu

Analizę problemu należy rozpocząć od stwierdzenia , że różnica prezentowanych stanowisk w kwestii interpretacji art. 30 ust 2¹ ustawy związkowej wynika ze stosowania odmiennych reguł interpretacyjnych .Przy ustaleniu znaczenia przepisu ścierają się dwie wykładnie, a mianowicie wykładnia semantyczna i wykładnia celowościowa .Jeżeli za pomocą reguł wykładni semantycznej możliwe jest ustalenie znaczenia normy prawnej , nieuzasadnionym jest sięganie po kolejne - celowościowe reguły interpretacyjne. A z takim przypadkiem mamy do czynienia w przedmiotowej sprawie.

1. Wstępne badanie treści art. 30 ust 2¹ ustawy związkowej pozwala przyjąć stosując reguły wykładni semantycznej (mającej pierwszeństwo przed wykładnią celowościową) , że w przypadku indywidualnej sprawy (faktu jej zaistnienia) wymagającej współdziałania praco-

dawcy z reprezentującą pracownika (art. 23² k.p.) zakładową organizacją związkową na podmiocie zatrudniającym spoczywa obowiązek każdorazowo zwrócenia się o informację (na potrzeby tej sprawy) o każdym z pracowników korzystających z ochrony związkowej.

2. Z literalnego brzmienia art. 30 ust 2¹ ustawy związkowej trudno wyprowadzić tezę ,iż zakładowa organizacja związkowa winna przedstawić informację o pracownikach objętych ochroną związkową w formie zbiorczej listy. Gdyby ustawodawcy faktycznie chodziło o uzyskanie od zakładowej organizacji związkowej listy pracowników objętych ochroną związkową dałby temu wyraz w brzmieniu art. 30 ust 2¹ , przyjmując że w każdej sprawie wymagającej współdziałania ze związkami zawodowymi pracodawca jest obowiązany zwrócić się do organizacji o informację o pracownikach korzystających z ochrony związkowej a ta winna jej udzielić w formie okresowo aktualizowanej listy.

Odwołanie się ustawodawcy w treści art. 30 ust 2¹ ustawy związkowej do terminu „ pracownicy „ rzeczownika użytego w liczbie mnogiej i powiązanie go ze zwrotem „informacja” , nie uzasadnia w moim przekonaniu twierdzenia ,o pozyskiwaniu grupowej informacji o pracownikach. Z brzmienia artykułu wynika bowiem ,że wolą ustawodawcy posiłkującego się zwrotem „pracownicy ” a nie „ pracownik” nie było wskazanie zbiorowości podmiotów zatrudnianych , -co w takim wypadku uzasadniałoby tezę o powinności przekazywania pracodawcy listy objętych ochroną związkową - a o wyekspozowanie kategorii pracowników chronionych przez związki - członków i pracowników niezrzeszonych , którzy uzyskali zgodę na obronę swoich praw przez organizację związkową . Powyższa teza znajduje potwierdzenie w fakcie odwołania się w treści art. 30 ust 2¹ do art. 30 ust 1 i 2 ustawy związkowej . Z językowych reguł i zasad ich logicznego stosowania można wyprowadzić wniosek , że jeżeli ust 1 i 2 art. 30 precyzuje kategorie pracowników i warunki jakie muszą spełniać by uzyskać ochronę związków , by następnie w art. 30 ust 2¹ określić powinność spoczywającą na pracodawcy uzyskania informacji o pracownikach korzystających z ochrony związkowej , ustawodawca przy formułowaniu treści przepisu nie mógł odwołać się do pracownika .Koniecznym zatem było użycie terminu w liczbie mnogiej łączącego wskazane wyżej kategorie pracowników. Nie może to jednak oznaczać przyzwolenia na traktowanie ich jako podmiotu zbiorowego uzasadniającego domagania się przez pracodawcę zbiorczego zestawienia podmiotów chronionych przez związki .

Argumentem (wprawdzie pośrednim) na rzecz tezy postawionej wyżej winna być również treść art. 23² k.p., w której ustawodawca afirmuje współdziałanie pracodawcy i reprezentującej **pracownika a nie pracowników** zakładowej organizacji związkowej .Można by przy-

jąc ,że współpraca ,o której mowa w art. 23² k.p. a co potwierdza zdanie drugie art. 30 ust 2¹ ustawy związkowej stanowi kolejną fazę współdziałania ze związkami następującą po fazie uzyskania informacji , stąd argument na rzecz każdorazowego zasięgnięcia informacji przez pracodawcę w sytuacji późniejszej współpracy ze związkami w odniesieniu do konkretnego pracownika.

Warto zauważyć ,że współpraca w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy między związkami a pracodawcą nie jest procesem jednolitym a składa się z kilku faz a mianowicie fazy informacyjnej i właściwej współpracy .Trudno zatem zgodzić się ,że dla dwóch faz tego samego procesu ustawodawca ustalił odmienne sposoby realizacji ; przy właściwej współpracy (art. 23² k.p.) ustawodawca mówi o zakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracownika (a nie reprezentujących pracowników , chociaż jedna może reprezentować kilka podmiotów zatrudnianych) a przy pozyskiwaniu informacji o pracownikach chronionych przez związki zawodowe wymaga się zestawienia zbiorczego ,przez co w takim ujęciu zatracą się charakter indywidualny jej pozyskania. Skoro proces współpracy należy do indywidualnego i kończy się po dokonaniu czynności co do której ustawodawca wymaga udziału związków, to proces pozyskiwania informacji należy uznać za konieczny, i wyłącznie i jedynie dla tej kategorii czynności prawnej winien odbywać się również w sposób indywidualny i każdorazowy. Stąd zamiar wypowiedzenia przez pracodawcę pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art.38§1k.p.) winien być poprzedzony zgodnie z art. 30 ust 2¹ ustawy związkowej pozyskaniem informacji o ochronie tego pracownika przez związki jedynie dla zrealizowania zamiaru wypowiedzenia i tylko na ten moment w stosunku do wskazanego podmiotu.

Pracodawca jest zatem (mimo pewnej dla niego niedogodności) zobowiązany każdorazowo wystąpić do wszystkich organizacji związkowych działających u pracodawcy z zapytaniem czy konkretny pracownik został objęty ochroną związkową. Odpowiedź negatywna lub brak odpowiedzi w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę z obowiązku współdziałania ze związkami zawodowymi w sprawach indywidualnych ze stosunku pracy z braku reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej . Te dwa wskazane elementy możliwość zapytania związków o osoby objęte ochroną (kilka osób przewidzianych do wypowiedzenia) jak również uchylenie się od konsultacji zamiaru wypowiedzenia z braku reakcji związków na pytanie o informację , należy postrzegać jako uproszczenie współpracy między pracodawcą a związkami zawodowymi , czego niestety nie spełnia domaganie się od związków zawodowych listy osób objętych ochroną. Lista , jej sformułowanie, zakres objętych nią pracowni-

ków może u pracodawcy wywoływać wątpliwości co w konsekwencji może nie doprowadzić do współdziałania, czego nie ma przy imiennym zapytaniu o pracownika.

3. Fakt udzielenia informacji przez organizację związkową o ochronie jest logicznie powiązany z momentem zaistnienia indywidualnej sprawy, w których przepisy prawa zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową. Brak indywidualnej sprawy ze stosunku pracy warunkującej podjęcie współdziałania nie rodzi po stronie pracodawcy obowiązku uzyskania informacji a tym samym wystąpienia o nią do związków. W konsekwencji stroną inicjującą pozyskanie informacji a później współpracę w indywidualnych sprawach jest pracodawca.

Istotne znaczenie w art. 30 ust 2¹ ustawy związkowej należy przypisać sformułowaniu „pracodawca jest zobowiązany zwrócić się „W powiązaniu z momentem – zaistnienia indywidualnej sprawy, w odniesieniu do której przepisy prawa przewidują obowiązek współdziałania z zakładową organizacją związkową” uzasadnia to interpretację sprowadzającą się do każdorazowego powtarzania obowiązku pracodawcy zasięgnięcia informacji, o której mowa w art. 30 ust 2² ustawy związkowej.

4. Uznanie za dopuszczalne okresowe lub jednorazowe zwrócenie się do zakładowej organizacji związkowej o informację o pracownikach korzystających z jej ochrony budzi zastrzeżenia. Ujęcie to dopuszcza bowiem przerzucenie na zakładową organizację związkową obowiązku uaktualniania list pracowników podlegających ochronie związkowej. (Zakładowa organizacja związkowa została np. zobowiązana do okresowego informowania pracodawcy tylko o łącznej liczbie członków tej organizacji, zgodnie z art. 25¹ ustawy związkowej). Jeżeli pracodawca realizuje przyznane normą prawną prawo podmiotowe np. wypowiedzi pracownikowi umowę o pracę to nie można przyjąć, że okoliczności towarzyszące wykonaniu tego prawa, będące jego elementami „nazwijmy je „składowymi”, wypełniających to prawo stanowią obowiązki innych podmiotów. Ich współdziałanie przy realizacji prawa może być bowiem pożytywane za realizację prawa podmiotowego przysługującego obu partnerom. Można by wówczas wyprowadzić ryzykowną tezę, że zakładową organizację związkową można byłoby postrzegać jako podmiot wchodzący w rolę pracodawcy – aktywnie działający na rzecz realizacji prawa podmiotowego np. wypowiedzenia umowy o pracę.

Jeżeli organizacja związkowa przy konsultacji właściwej (współdziałaniu) nie jest podmiotem aktywnym ale podmiotem, który podejmuje działania wówczas gdy zostaną zainicjowa-

ne przez pracodawcę , nie widzę podstaw dlaczego w fazie informowania rola organizacji związkowej miałyby być odmienna .

Uznanie dopuszczalności okresowego weryfikowania listy pracowników objętych ochroną uzasadnia wielość pytań a mianowicie jak często taki zabieg winien być wykonywany chociażby w sytuacji stałej liczby zrzeszonych lub tych , którzy uzyskali zgodę na reprezentowanie ? Co się jednak stanie w przypadku , gdy organizacja związkowa nie zweryfikuje na czas listy pracowników objętych ochroną a pracodawca nie podejmie współpracy ze związkami? Na kim wówczas spoczywa odpowiedzialność za brak współdziałania pracodawcy ? Czy postępowanie pracodawcy uznać należy za zgodne z prawem w przypadku braku współpracy przy ustaniu stosunku pracy z racji nieaktualnej listy pracowników objętych ochroną związkową albo jej niedostarczenia ?

Wydaje się , że w takich przypadkach uznano by , że na pracodawcy nie spoczywa obowiązek współdziałania ze związkami zawodowymi . W odniesieniu do wypowiedzenia zwolniony byłby z obowiązku zawiadomienia na piśmie reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę (art. 38 § 1 k.p.) chociażby z powodu braku wskazania czy ustalenia , która z organizacji reprezentuje pracownika .

5. Twierdzenie przyjęte w uzasadnieniu wyroku SN z dnia 18 października 2005 r., II PK 90/05, że nałożenie obowiązku na zakładową organizację związkową (na wszystkie o ile działają w zakładzie) przedstawiania listy, wykazu pracowników objętych ochroną związkową i powinność ich aktualizowania przez organizacje związkowe jest zasadne jako , że wyzwała aktywność organizacji w realizacji statutowych obowiązków obrony pracowników budzi zastrzeżenia . W związku z tak postawioną tezą zasadnym jest pytanie od kiedy i na podstawie jakich przepisów zakłada się , że na pracodawcy spoczywa inicjatywa pobudzania organizacji związkowej do działania w ochronie pracowników . Brak jakiegokolwiek reakcji po stronie związków zawodowych w indywidualnych sprawach pracowniczych w momencie , gdy ochrona jest konieczna (członkowie i niezrzeszeni , pod warunkiem , że uzyskali zgodę na reprezentowanie) jest wyłączną sprawą wynikającą z relacji członkostwa lub zgody na reprezentowanie między związkiem zawodowym i pracownikiem. Podmiotem inicjującym aktywność organizacji nie może być podmiot zatrudniający . Na pracodawcy i organizacji związkowej spoczywa obowiązek współdziałania a nie powinność wzajemnej aktywizacji do współdziałania.

6. Stroną inicjującą współpracę ze związkami zawodowymi, jak wynika z treści art. 30 ust 2¹ ustawy związkowej jest pracodawca. Powinność pracodawcy w postaci każdorazowego zwrócenia się do związków o informację jest wyrazem ochronnej funkcji prawa pracy (która w ostatnim czasie uległa wyraźnemu osłabieniu) w płaszczyźnie formalnej, a w odniesieniu do wypowiedzenia stanowi dodatkowy element wzmacniający powszechną ochronę trwałości stosunku pracy. Nie widzę dlaczego przy realizacji prawa pracodawcy do wypowiedzenia umowy o pracę związek zawodowy winien stanowić podmiot ułatwiający realizację tego prawa podmiotowi zatrudniającemu.

Zgodnie z art. 1 ustawy związkowej związek jako dobrowolna i samorządna organizacja ludzi pracy jest powołana do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i społecznych. Nie oznacza to jednak, że w tych kategoriach (reprezentacja i obrona) mieści się powinność zakładowej organizacji związkowej dostarczania pracodawcy listy podmiotów objętych ochroną związkową.

Przyjęcie założenia, że powinność udostępnienia listy pracowników objętych ochroną związkową i jej aktualizowanie należy do obowiązków organizacji jako, że realizuje ustawowe obowiązki związku zawodowego (obrona praw pracowniczych) budzi zastrzeżenia. Nie widzę bowiem zależności jaka miałyby istnieć między obroną praw pracowniczych a sposobem udzielenia informacji, o której mowa w art. 30 ust 2¹ ustawy związkowej. Są to zagadnienia należące do dwóch różnych płaszczyzn działalności zakładowej organizacji związkowej.

Nie uprawnione jest zatem twierdzenie, że z racji obrony praw pracowniczych na organizacji związkowej spoczywa powinność udzielenia informacji odnośnie pracowników objętych ochroną związkową i czuwanie nad jej aktualnością. Wydaje się, że elementów obrony pracownika, o której mowa w art. 1 ustawy związkowej przy wypowiedzeniu należy poszukiwać raczej w fakcie realizacji - bez zbytejnej opieszałości w ciągu 5 dni - informacji o korzystaniu przez pracownika z ochrony związkowej, zgłaszanie zastrzeżeń, w przypadku ustalenia bezzasadności wypowiedzenia (art. 38 § 2 k.p.) czy możliwość udziału organizacji związkowej w postępowaniu spornym przed sądem.

Rozdzielenie powinności pracodawcy i organizacji związkowych w świetle art. 30 ust 2¹ ustawy związkowej nie budzi zastrzeżeń. Pracodawca zwraca się do zakładowej organizacji związkowej o informacje w kwestii ochrony związkowej pracownika (czynność sprawcza) a związek udziela informacji ad persona (czynność następcza).

7. Pracodawca nie musi być informowany, kto z załogi reprezentowany jest przez konkretną zakładową organizację związkową przed zaistnieniem sprawy indywidualnej. Ten rodzaj

informacji nie należy do kategorii informacji wynikającej ze stosunku pracy w relacji pracownik – pracodawca. Należy ona do tych, których źródło stanowi przynależność organizacyjna a nie więź prawna między podmiotami. Tym samym nie ma ona wpływu na wypełnianie obowiązków przez obie strony stosunku pracy. Skoro tak pracodawca nie musi posiadać wiedzy na temat przynależności, jako że ta wiedza nie ma wpływu na realizację wzajemnych zobowiązań stron w stosunku pracy. Staje się ona konieczna w przypadkach przewidzianych prawem (jeżeli wymagają tego przepisy).

IV. Treść informacji

Ustawodawca nie określa ani formy ani treści zwrócenia się pracodawcy do zakładowej organizacji związkowej o informację z art. 30 ust 2¹ ustawy związkowej. Przyjmuje się zatem dowolność formy (pisemna dla celów dowodowych). Treść zapytania winna dotyczyć konkretnego, imiennie wskazanego pracownika. Nie ma przeszkód by zasięganie informacji mogło odbywać się ustnie przy założeniu, że forma pozyskiwania informacji u danego pracodawcy jest utrwalona (zwyczaj).

Forma w jakiej winna zostać udzielona informacja przez zakładową organizację związkową reprezentującą pracownika również nie została określona przez ustawodawcę. Dopuszcza się zatem każdą, jednak dla celów dowodowych należałoby zachować formę pisemną.

Wskazanie na formę pisemną jako formy obligatoryjnej w wyroku SN z dnia 21 kwietnia 1999r., I PKN 36/99 nie znajduje uzasadnienia w treści wskazanego wyżej przepisu.

V. Moment zwrócenia się o informację ,o której mowa w art. 30 ust 2¹ ustawy związkowej.

Zgodnie z treścią art. 23² k. p. warunkiem realizacji obowiązku współdziałania pracodawcy z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach pracowniczych jest ustalenie czy organizacja związkowa reprezentuje pracownika. Pracodawca nie może zatem rozpocząć realizacji obowiązku wynikającego z art. 38 § 1 k.p., 52 § 3 czy art. 112 § 1, jeżeli wstępnie nie ustali czy organizacja związkowa reprezentuje podmiot zatrudniany. Zapis art. 30 ust 2¹ ustawy związkowej i przyjęty tam układ obowiązków pracodawcy wskazuje, że obie powinności zatrudniającego nie mogą być realizowane równocześnie, a są przesunięte w czasie. Pierwotnym jest ustalenie organizacji reprezentującej pracownika, wtórnym podjęcie współdziałania. W konsekwencji ostatni ze wskazanych obo-

wiązków jest następstwem pierwszego wbrew twierdzeniom Sądu Najwyższego zawartym w wyroku z dnia 21 kwietnia 1999 r. I PKN 36/99,(OSNAPiUS 2000, nr 13, poz.507 – podobne stanowisko Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu prezentowany w wyroku SN z dnia 23 listopada 2001 r., III ZP 16/01 ,OSNP 2002, nr 12, poz. 283) wskazującego na równoczesność wypełniania obu, chociażby przy zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę. Równoczesność realizacji obowiązków trudno wyprowadzić z art. 30 ust 2¹ ustawy związkowej .Nie można rozpocząć procesu współdziałania , nie mając informacji ,czy zakładowa organizacja związkowa reprezentuje pracownika .

Równoczesności realizacji obowiązków , o której mowa wyżej sprzeciwia się ustanowiony termin 5 dni , w ciągu których zakładowa organizacja związkowa jest obowiązana do udzielenia informacji dotyczącej reprezentowania pracownika w obronie jego praw. Upływ gwarantowanego ustawą terminu skutkuje bowiem zwolnieniem pracodawcy z obowiązku współdziałania w sprawie indywidualnego stosunku pracy z zakładową organizacją związkową . Podobne przekonanie wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 października 2003 r., I PK 428/02 (Prawo Pracy 2004, nr 3, s.37) przyjmując, że procedura konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę przewidziana w art. 38 k. p. nie obejmuje przewidzianego w art. 30 ust 2¹ ustawy o związkach zawodowych poprzedzającego ją obowiązku pracodawcy zwrócenia się do zakładowej organizacji związkowej o informację o pracownikach korzystających z jej obrony .

VI. Zgodność udostępniania informacji o pracownikach korzystających z ochrony związkowej , świetle ustawy o ochronie danych osobowych.

W świetle art. 27 ust 1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r., o ochronie danych osobowych (t.j. Dz.U 2002 ,Nr 101,poz. 926 ze zm.)zabrania się przetwarzania danych osobowych ujawniających przynależność związkową .Zgodnie jednak z ust. 2 pkt 2 i 6 wskazanego przepisu przetwarzanie danych jest dopuszczalne w sytuacjach w nim określonych .

Analiza przepisu art. 26 ustawy wskazuje wyraźnie na zadania administratora , którym w przypadku danych zgodnie z art. 30 ust 2¹ustawy związkowej jest zakładowa organizacja związkowa. Zbieranie danych osobowych dopuszczalne jest wyłącznie dla oznaczonego celu i adekwatnie w odniesieniu do niego . Ujawniona tu reguła adekwatności odnosi się do celu w jakim pozyskane dane osobowe są przetwarzane . Uwzględniając treść art. 30 ust 2¹ ustawy związkowej w zw. z art. 26 ustawy o danych nie trudno dostrzec, że przed współpracą z reprezentującą pracownika organizacją pracodawca zasięga informacji wyłącznie o imiennie

wskazanym podmiocie (imiennie wskazanych podmiotach a nie o grupie wszystkich pracowników korzystających z ochrony) z uwagi na cel np. rozwiązanie z tym pracownikiem umowy o pracę . Ponieważ chce zrealizować cel i to cel jednostkowy (zwolnienia indywidualnego) to adekwatnie do celu (jednostkowego) udostępnione zostaną dane osobowe . Niezrozumiałym zatem jest przy realizacji celu jednostkowego domaganie się przez pracodawcę danych o przynależności osób nie objętych perspektywą ustania stosunku pracy. Domaganie się od zakładowej organizacji związkowej (zakładowych organizacji związkowych)listy czy wykazu osób objętych ochroną związkową zgodnie z art. 30 ust 1 i 2 ustawy związkowej , wykracza zatem poza cel ,dla którego zostały zebrane . Zbieranie danych o pracownikach , w stosunku do których pracodawca w najbliższym czasie nie zamierza podjąć współdziałania z organizacją w sprawach indywidualnych ze stosunku pracy, należy uznać za nieuzasadnione .

VII. Konkluzja

* Interpretacja art. 30 ust 2¹ustawy związkowej pozwala przyjąć ,że w przypadku zamiaru wypowiedzenia pracownikowi przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony , zgodnie z art. 38 § 1 k. p. pracodawca winien zwrócić się do zakładowej organizacji związkowej (wszystkich mających status zakładowej , spełniających warunek z art. 25 ¹ ustawy związkowej) o informację o pracowniku czy korzysta z ochrony związkowej. W przypadku milczenia zakładowej organizacji związkowej , udzielenia odpowiedzi po terminie określonym ustawowo 5 dni , bądź udzielenia odpowiedzi ,że pracownik nie jest członkiem lub nie korzysta z ochrony – pracodawca jest zwolniony z prowadzenia konsultacji właściwej wskazanej w art. 38 k.p. W przypadku odstąpienia od zamiaru wypowiedzenia i podjęcia go z powrotem w późniejszym okresie (pytanie jak długim?) ,koniecznym staje się ponowne uruchomienie procedury pozyskania informacji o pracowniku i ustalenie , czy został objęty ochroną zakładowej organizacji związkowej. Uzyskanie tych danych , jedynie w odniesieniu do konkretnego pracownika jest w takiej sytuacji wymagane , gdyż związek zawodowy może np. objąć lub zrezygnować z ochrony pracownika , bądź pracownik może wstąpić lub wystąpić z organizacji związkowej. Niespełnianie przewidzianej procedury z art. 38 § 1 k.p. w zw. z art. 30 ust 2¹ustawy związkowej **równoczesne** zwrócenie się pracodawcy z zamiarem wypowiedzenia i o informację o ochronie do związków zawodowych .

* Argumentem za udostępnianiem pracodawcy listy pracowników objętych ochroną związkową nie może stanowić treść art. 25¹ ustawy związkowej . Ustęp 2 tego przepisu nakłada na

organizacje związkowe jedynie obowiązek przedstawienia ogólnej liczby **członków** , decydującej o tym czy organizacji przysługują uprawnienia **zakładowej organizacji związkowej** , a **nie zakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracownika**.

* Obowiązek wynikający z art. 30 ust 2¹ ustawy związkowej spoczywa na pracodawcy każdorazowo w momencie zaistnienia sprawy indywidualnej wynikającej ze stosunku pracy, co do której przepisy prawa wymagają współdziałania ze związkiem.

* Pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku 21 kwietnia 1999 r., I PKN 36/99 (pomijając brak pogłębionej analizy i rzeczowej argumentacji w uzasadnieniu wyroku) w części , w której wskazuje na obowiązek pracodawcy pozyskania każdorazowo informacji , o której mowa w art. 30 ust 2¹ ustawy związkowej jest nadal aktualny. Teza wyroku wyraźnie nawiązuje do art. 38 §1 k.p. w zw. z art. 30 ust 2¹ ustawy związkowej. Stąd też ratio legis wspomnianego artykułu wyraża się w obowiązku pracodawcy zwrócenia się do organizacji związkowych (organizacji związkowej) działających na terenie zakładu o informacje, która z nich reprezentuje pracownika , z którą miałby współdziałać w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Tak ujęty obowiązek nie jest równoznaczny z zawiadomieniem o zamiarze wszystkich organizacji związkowych i ustosunkowania się do zamiaru tej , która reprezentuje. Artykuł 30 § 1 k.p. wyraźnie wskazuje ,że czynność konsultacji zamiaru (konsultacji indywidualnej a nie zbiorowej) winna być poprzedzona ustaleniem , która z organizacji związkowej działającej na terenie zakładu reprezentuje pracownika .

* Pozyskanie informacji , o której mowa w art. 30 ust 2¹ ustawy związkowej nie stanowi wprawdzie części zamiaru konsultacji z art. 38 § 1 k.p. ,ale jest jednym z elementów trybu wypowiedzenia .Tryb wypowiedzenia (a nie tryb konsultacji) składa się z dwóch uzupełniających procedur . Jeżeli stanowią części składowe trybu nie mogą być traktowane według odmiennych zasad.

* Obecna linia orzecznicza Sądu Najwyższego aprobująca przekazywanie listy pracowników przez zakładową organizację związkową jako sposobu realizacji przekazania informacji o pracownikach objętych ochroną opiera się -jak się wydaje - na wykładni funkcjonalnej , celowościowej art. 30 ust 2¹ ustawy związkowej , pomijając wykładnię semantyczną (która winna być pierwsza przed celowościową) opierająca się na związkach frazeologicznych języka polskiego . Analizie poddaje się cel instytucji jakiej winna służyć a nie istotę tekstu

normy prawnej .To, że Sąd Najwyższy przyjął taką linię orzecniczą nie przesądza o prawidłowej interpretacji (nawet tej niewygodnej dla pracodawcy) przepisu .

* Uwzględniając treść art. 30 ust 2¹ ustawy związkowej oraz art. 26 i 27 ustawy o danych osobowych bezprawne jest nie tylko żądanie list osób objętych ochroną przez zakładową organizację związkową ale ich późniejsza aktualizacja czy weryfikacja.