

Decyzja
Prezydium KK
nr 145/25

ws. opinii o projekcie ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych
oraz ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (UDER82)

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zgłasza następujące uwagi do projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (UDER82).

- I. Zgodnie z proponowanymi zmianami w: art. 26¹ ust. 1, art. 32 ust. 9¹ ustawy o związkach zawodowych obok formy pisemnej dodaje się jako formy alternatywne: dokumentową lub elektroniczną.

Natomiast obowiązujący art. 28 ustawy o związkach zawodowych nie wskazuje formy w jakiej informacja powinna zostać udzielona zakładowej organizacji związkowej. Z uzasadnienia wynika, że skutkiem wejścia w życie projektowanej ustawy ma być usunięcie zbędnych formalności i stworzenie lepszych warunków dla komunikacji pracodawcy z przedstawicielami pracowników, co ma ułatwić pracodawcy realizację jego obowiązków w zakresie zbiorowego prawa pracy. O ile planowane zmiany formalizują przekazywanie informacji przez pracodawcę o tyle mogą jednocześnie stanowić istotne utrudnienie dla prowadzenia działalności związkowej, w szczególności w sytuacji, gdy w zakładzie pracy nie wypracowano ustabilizowanego modelu współpracy pomiędzy pracodawcą a organizacją związkową.

Prezydium KK NSZZ „Solidarność” stanowczo domaga się, aby rozwiązania zaproponowane w projekcie, tj. sposób przekazywania informacji w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej był przedmiotem uzgodnienia stron i zawarte np. w układzie zbiorowym pracy. Prezydium KK nie zgadza się, aby była to jednostronna decyzja pracodawcy. Prezydium KK NSZZ „Solidarność” nie podziela przekonania autorów projektu, iż propozycje zawarte w projekcie nie będą stanowiły zagrożenia interesów ani pracodawców ani pracowników,

a jedynie mają na celu zmniejszenie barier w komunikacji między organizacją związkową a pracodawcą. Z doświadczenia Związku wynika, iż w przypadku pracodawców niechętnych związkom zawodowym, uelastycznienie oraz umożliwienie udzielania informacji przez pracodawcę w formie dokumentowej lub elektronicznej nie tylko nie przyczyni się do zmniejszenia barier w komunikacji, ale wręcz przeciwnie, może zostać wykorzystywane przeciwko organizacji związkowej. Mamy tu na myśli skutki, o których mowa w art. 61 § 2. k.c. tj. oświadczenie woli wyrażone w postaci elektronicznej jest złożone innej osobie z chwilą, gdy wprowadzono je do środka komunikacji elektronicznej w taki sposób, żeby osoba ta mogła zapoznać się z jego treścią. Tym samym, ryzyko zakłócenia działania systemu informatycznego lub utraty danych przekazanych w formie elektronicznej lub dokumentowej obciążałoby organizację związkową. Dopuszczenie formy elektronicznej lub dokumentowej bez dodatkowego obwarowania, może w wielu sytuacjach doprowadzić do braku pewności skutecznego dostarczenia informacji oraz braku pewności momentu rozpoczęcia biegu terminu na podjęcie działań prawnych przez organizację związkową.

II. Nie sposób zgodzić się z treścią uzasadnienia, iż propozycja deregulacyjna nie obejmuje spraw, które mogą być przedmiotem kontroli sądowej. Propozycja wprowadzenia formy dokumentowej lub elektronicznej informacji, o której mowa w art. 32 ust. 9¹ ustawy o związkach zawodowych tj. o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą, jest informacją która jest wykorzystywana podczas postępowań z powództw objętych szczególną ochroną stosunku pracy działaczy związkowych, w zakresie ustalenia liczby osób korzystających z ochrony o której mowa w art. 32 ust. 1 w zw. z art. 32 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Co warto podkreślić, forma dokumentowa nie korzysta z wiążącego sąd domniemania, iż określona treść zawarta w dokumencie pochodzi od podpisującej go osoby (art. 245 k.p.c.), co z kolei może mieć szczególne znaczenie przy ustalaniu liczby członków zarządu zakładowej organizacji związkowej, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie przed zwolnieniem.

III. W przypadku art. 26¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych proponowana zmiana ustawy (nowelizacja) ułatwi pracodawcy przekazywanie informacji w ostatnim możliwym terminie (czyli na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części). Tymczasem zasadniczym problemem w przypadku przepisu art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych nie jest forma przekazania

informacji, lecz zawarty w ust. 3 warunkowy obowiązek do podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia porozumienia dotyczącego pracowników przejmowanych razem z zakładem pracy lub jego części, jeżeli dotychczasowy lub nowy pracodawca zamierza podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników. W praktyce powoduje on, że przekazanie pracowników wraz z częścią zakładu (najczęściej realizowanymi zadaniami) pozwala na ich wyłączenie np. z programów dobrowolnych odejść, przewidujących dodatkowe gratyfikacje finansowe odprawy. Podobnie w przypadku art. 28 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, problemem jest długi (30 dni) termin na udzielenie informacji co utrudnia prowadzenie działalności związkowej.

- IV. Jednocześnie Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wskazuje, iż pośród propozycji zawartych w projekcie nie znalazły się propozycje zmian przepisów prowadzące do rozwiązania problemu o charakterze doniosłym, systemowym, jakim jest odmawianie przez pracodawców przekazywania zakładowym organizacjom związkowym danych pracowników, w tym danych osobowych, niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej. Związki zawodowe wielokrotnie sygnalizowały potrzebę uregulowania wprost w ustawie obowiązku pracodawcy przekazywania organizacji związkowej danych pracowników, w tym danych osobowych, niezbędnych do przeprowadzenia wymaganego ustawą referendum strajkowego lub wyborów społecznego inspektora pracy.

Brak uregulowania w ustawie wprost obowiązku przekazywania zakładowej organizacji związkowej danych pracowników, w tym ich danych osobowych, w celu organizacji referendum strajkowego lub wyborów społecznego inspektora pracy będzie w dalszym ciągu skutkował odmawianiem przez pracodawców przekazywania tych danych. Wobec braku ustawowego obowiązku przekazania tych danych, odmowa pracodawcy nie jest obarczona żadną sankcją. Brak ustawowego obowiązku nie pozwala na zakwalifikowanie odmowy pracodawców przekazania danych niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej jako przestępstwa utrudniania wykonywania działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy, o którym mowa w art. 35 ust. 1 pkt. 1 ustawy o związkach zawodowych. Mając na względzie, iż dane osobowe pracowników są niezbędne nie tylko do przeprowadzenia referendum strajkowego, ale również do przeprowadzenia wyborów społecznego inspektora pracy, zasadne byłoby odpowiedni przepis zawrzeć w ustawie o związkach zawodowych.

Ze wskazanych powyżej względów, na podstawie art. 20 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych Prezydium KK NSZZ „Solidarność” wnosi o zmianę art. 28 ustawy o związkach zawodowych poprzez dodanie w ust. 1 pkt 5 o treści:

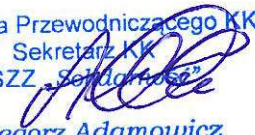
„5) danych dotyczących pracowników, w tym danych osobowych, niezbędnych do przeprowadzenia referendum strajkowego lub wyborów społecznego inspektora pracy.”.

Podsumowując, z perspektywy obowiązku stosowania i przestrzegania przez Polskę Konwencji nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych oraz Konwencji Nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej stosowania zasad organizowania się i rokowań zbiorowych, pilną i doniosłą w skutki jest potrzeba zmiany ustawy o związkach zawodowych w kierunku nałożenia na pracodawców obowiązku przekazywania zakładowym organizacjom związkowym danych pracowników, w tym danych osobowych, w celu przeprowadzenia referendum strajkowego lub wyborów społecznego inspektora pracy.

Gdańsk, 22 października 2025 r.

Prezydium KK

NSZZ „Solidarność”

Zastępca Przewodniczącego KK
Sekretarz KK
NSZZ „Solidarność”

Grzegorz Adamowicz