

**Oświadczenie złożone
przez senatora Grzegorza Czeleja
na 78. posiedzeniu Senatu
w dniu 9 czerwca 2011 r.**

Oświadczenie skierowane do minister pracy i polityki społecznej Jolanty Fedak

Szanowna Pani Minister!

Zgodnie z art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (DzU z 2001 r. nr 70 poz. 854 ze zm.) w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca musi zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z tej ochrony. Nieudzielenie tej informacji w ciągu pięciu dni zwalnia go z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników.

W praktyce stosowania tego przepisu zrodziły się liczne wątpliwości, które doprowadziły do jego dwóch sprzecznych interpretacji dotyczących kwestii obowiązku pracodawcy i udostępnianych przez związki zawodowe danych.

Pierwsza interpretacja omawianego przepisu została dokonana przez Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych w piśmie z dnia 13 stycznia 2009 r. (DOLIS/DEC – 21/09 dot. DOLIS-440-570/08). Zgodnie z nią nie ma podstaw, aby pracodawca pozyskiwał od związków zawodowych, za pomocą listy członków związku, dane osobowe wszystkich pracowników korzystających z ochrony tego związku. Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych wskazuje, że art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych stanowi o indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. W związku z tym pozyskiwanie informacji o przynależności zawodowej pracownika w toku konsultacji ze związkami zawodowymi jest uzasadnione w razie zamiaru rozwiązania umowy o pracę z konkretnym pracownikiem. Dlatego też, zdaniem Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, brakuje podstaw do pozyskiwania od związku zawodowego danych osobowych we wskazanym zakresie w odniesieniu do wszystkich pracowników korzystających z ochrony danego związku zawodowego, w sytuacji gdy nie są oni objęci zamiarem pracodawcy rozwiązania z nimi umów o pracę.

Orzecznictwo sądów pozwala przyjąć odmienną od przytoczonej powyżej interpretację art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z wyrokiem Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 26 sierpnia 2010 r. (sygn. II S.A./Wa923/10) pracodawca ma prawo do gromadzenia danych w formie imiennej listy pracowników należących do związków zawodowych, jeżeli w swoim żądaniu określi wskazany cel, podając np. imienną listę pracowników, którym zamierza wypowiedzieć umowę o pracę lub też z którymi zamierza rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie ma, zdaniem sądu, żadnej prawnie uzasadnionej różnicy między danymi dotyczącymi pojedynczego pracownika a danymi grupy pracowników, przy założeniu, że zarówno w jednej, jak i w drugiej sytuacji cel tego żądania będzie jasno sprecyzowany. Z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2007 r. (sygn. II PK 305/06) również wynika, że pracodawca wypełnia swój obowiązek przewidziany w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, zwracając się o udzielenie informacji o pracownikach korzystających z ochrony organizacji związkowych, zaś troska o prawidłowość i aktualność udzielonej pracodawcy informacji spoczywa na związkach zawodowych, ewentualnie na zainteresowanym pracowniku.

W związku z tym zwracam się do Pani Minister z uprzejmą prośbą o udzielenie odpowiedzi na następujące pytania. Czy obowiązek zwrócenia się do związku zawodowego ma charakter jednorazowy, a o ewentualnych zmianach na liście korzystających z ochrony pracowników powinien informować pracodawcę związek lub też zainteresowany pracownik? Czy też pracodawca ma obowiązek złożenia takiego zapytania do związku każdorazowo w odniesieniu do poszczególnych pracowników, gdy planuje dokonać w stosunku do nich czynności wymagającej konsultacji związkowej?

Z poważaniem
Grzegorz Czelej