

INFORMACJA PRAWNA DOTYCZĄCA STOSOWANIA ART. 28 USTAWY O ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH

Art.28 ustawy o związkach zawodowych zobowiązuje pracodawców do udzielania na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w tym w szczególności dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania. Należy zauważyć, że pracodawca nie posiada uprawnienia do żądania od organizacji związkowej uzasadnienia, dlaczego związek życzy sobie udzielenia informacji i w jaki sposób taką informację zamierza wykorzystać. Krzysztof Baran w komentarzu do art. 28 ustawy o związkach zawodowych wskazuje, że *„Przykładowo można wskazać, że z reguły będą to dane dotyczące mechanizmów organizacji pracy, struktury pracodawcy, zasad polityki zatrudnienia, zwłaszcza kryteriów rekrutacji i zwalniania pracowników, polityki awansowej, metod i sposobów ochrony pracy, mechanizmów funkcjonowania funduszy zakładowych, mechanizmów regulacji statusu socjalno-bytowego pracowników i emerytów,,*

. Pracodawca w istocie może odmówić udzielenia informacji w zakresie żądanym przez związek zawodowy jedynie wtedy, gdy istnieje przepis prawny rangi ustawowej zabraniający udzielenia informacji. Pracodawcy najczęściej akcentują wypowiedzianą w uchwale z dnia 16 lipca 1993, I PZP 28/93 Sądu Najwyższego regułę, że związki zawodowe nie mają prawa bez zgody pracownika uzyskać wiedzy o uzyskiwanym przez konkretnego pracownika wynagrodzeniu. Należy zauważyć na tle wskazanego powyżej orzeczenia, że odmowa udzielenia informacji nie może mieć charakteru dowolnego, a więc pracodawcę obciąża obowiązek wykazania, że udzielając informacji w zakresie żądanym przez związki zawodowe, co najmniej pośrednio udzieliłby informacji o uzyskiwanym indywidualnie wynagrodzeniu. Związki zawodowe mają prawo uzyskiwania informacji o wynagrodzeniu uzyskiwanym przez wskazane przez Związki grupy zawodowe np. ze względu na zajmowane stanowiska pracy (referenci, kierownicy działów), miejsca pracy (np. w poszczególnych obwodach leśnych) czy grup wiekowych. Tak więc nie udzielenie informacji związkom zawodowym nie może być uzasadnione w sposób ogólny lecz przeciwnie pracodawca zobowiązany jest wykazać np. poprzez wskazanie metody w oparciu, o którą w jego ocenie z danych żądanych przez związki zawodowe można precyzyjnie ustalić wynagrodzenie konkretnego pracownika. Trendem w prawie europejskim (m.in. ustawa o europejskich radach zakładowych) jest prawo związków zawodowych do uzyskiwania informacji dotyczących zmian w zakładzie dotyczących np.: struktur

organizacyjnych, metod pracy. Ustawodawca nie określił terminu, w jakim pracodawca zobowiązany jest udzielić informacji, a więc należy przyjąć, że pracodawca winien udzielić informację bez zbędnej zwłoki. Informacje, których wytworzenie i udzielenie nie wymaga nakładu pracy gdyż pracodawca posiada je w żądanych zakresie, powinny być przekazane bezpośrednio po udzieleniu zapytania. Nic nie stoi na przeszkodzie, aby związki zawodowe wskazały termin, w którym będą oczekiwały na udzielenie informacji. Brak udzielenia informacji lub przewlekanie jej udzielenia naraża pracodawców na odpowiedzialność karną art. 35.ust.1. pkt. 2 *„Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją utrudnia wykonywanie działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy - podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności,,*

Różowicz

Mec. Mirosław