

PRAWO / LAW

MATEUSZ ŁUKASZ HYPIAK

OGÓLNE PRAWO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO DO INFORMACJI PRZED I PO WEJŚCIU W ŻYCIE USTAWY Z DNIA 5 LIPCA 2018 ROKU O ZMIANIE USTAWY O ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH

1. Uwagi wprowadzające

1 stycznia 2019 r. weszła w życie największa w historii nowelizacja¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (dalej: u.z.z.). W jej wyniku rozszerzono m.in. zakres podmiotowy prawa koalicji (art. 2 u.z.z.), dodano przepisy dotyczące reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej (art. 25² i następny u.z.z.) oraz zmieniono brzmienie art. 28 u.z.z., statuującego najdonioślejszą regulację dotyczącą prawa związku zawodowego do informacji (w nauce prawa określa się ją jako „ogólne prawo do informacji”²). Przed nowelizacją redakcja tego artykułu nie zasługiwała na aprobatę, gdyż budziła wiele wątpliwości interpretacyjnych. Szczególnie istotne jest ustalenie zakresu wskazanego prawa oraz procedury wnioskowania o jego udzielenie. Warto też pochylić się nad kwestią relacji udostępnianych informacji w kontekście ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa i tajemnicy pracodawcy. Celem niniejszego artykułu jest też udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy nowe brzmienie art. 28 u.z.z. usunęło stan niepewności istniejący w poprzednim stanie prawnym.

2. Ogólne prawo do informacji przed nowelizacją

Przed 1 stycznia 2019 r. art. 28 u.z.z. obligował pracodawcę do udzielenia na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania. Takie ogólnikowe sformułowanie generowało następujące

MATEUSZ ŁUKASZ HYPIAK – Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3839-5899>, e-mail: mateusz.hypiak@kul.pl

¹ Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. z 2018 r. poz. 1608.

² Zob. L. Florek, *Prawo związku zawodowego do informacji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 5(2010), s. 2.

problemy praktyczne: 1) na czym polega prowadzenie działalności związkowej? 2) jakie informacje są niezbędne do prowadzenia działalności związkowej? 3) w jakiej formie związek zawodowy powinien wystąpić z żądaniem? 4) w jakim czasie pracodawca powinien udzielić odpowiedzi? 5) czy związkowcy są uprawnieni do przekazywania załodze uzyskanych informacji? Dla pracowników, przeważnie niemających wykształcenia prawniczego, będących adresatami nieobowiązującej już normy, ustalenie odpowiedzi na powyższe kwestie mogło stanowić barierę uniemożliwiającą efektywną realizację swojego prawa. Co innego pracodawca – zwykle mający nieskrępowany dostęp do wyspecjalizowanych usług prawnych.

Próbie udzielenia odpowiedzi na wyżej postawione pytania należy rozpocząć od **skonkretyzowania przedmiotu działalności związkowej**. Ustawa o związkach zawodowych nie wskazuje wprost, na czym ta działalność ma polegać, ale rozdział I, dotyczący przepisów ogólnych, zawiera pewne sugestie (art. 1 ust. 1, art. 4, art. 6, art. 8 u.z.z.), na podstawie których – jak się wydaje – można ten zakres ustalić³. Artykuł 1 u.z.z. stanowi, iż związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Artykuł 4 u.z.z. głosi, że związki zawodowe reprezentują osoby wskazane w art. 2 ust. 1 oraz ust. 3–6 u.z.z.⁴ Poza tym związkowcy bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych. Według art. 6 u.z.z. związki zawodowe współuczestniczą w tworzeniu korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku. Zgodnie z art. 8 u.z.z. związkowcy kontrolują przestrzeganie przepisów dotyczących interesów osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6, a także interesów rodzin tych osób. Istotny jest też art. 23 ust. 1 u.z.z., w myśl którego związki zawodowe sprawują kontrolę nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy oraz uczestniczą, na zasadach określonych odrębnymi przepisami, w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy⁵.

Następną dużą wadą był **brak wskazania ustawowej formy, w jakiej zakładowa organizacja związkowa powinna wystąpić z wnioskiem o informację**. Z uwagi na jej niedookreślenie, rację co do zasady należy przyznać K.W. Baranowi, który twierdził, iż związkowcy mogą to uczynić w dowolny sposób. Podobnie w dowolnej formie odpowiedzieć mógł pracodawca⁶. Wydaje się jednak, że z uwagi na cele dowodowe zasadne było zachowanie formy pisemnej albo elektronicznej. Kwestię tę mógł regulować także zwyczaj zakładowy⁷

³ Tamże, s. 2.

⁴ W art. 2 ust. 1 u.z.z. mowa o osobach wykonujących pracę zarobkową, zaś w ust. 3–6 tego artykułu wymienia się: osoby, które przeszły na emeryturę lub rentę, osoby bezrobotne w rozumieniu przepisów o zatrudnieniu, wolontariuszy, stażystów oraz inne osoby świadczące osobiście pracę bez wynagrodzenia, osoby skierowane do pracodawcy w celu odbycia służby zastępczej oraz funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz strażaków Państwowej Straży Pożarnej, a także pracowników Najwyższej Izby Kontroli.

⁵ Przedmiot działalności związkowej w prawie pracy nie jest formułowany w sposób jednolity. Zob. L. Florek, *Prawo związku zawodowego...*, s. 2.

⁶ Zob. *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2016, s. 145.

⁷ *Zwyczaj zakładowy jako wewnętrzne źródło prawa pracy*, <<http://www.rp.pl/Kadry/304069991-Zwyczaj-zakladowy-jako-wewnetrzne-zrodlo-prawa-pracy.html>>, dostęp: 22.04.2018.

(o ile jest on zgodny z obowiązującym prawem). Moim zdaniem nietrafne było stwierdzenie, że może to nastąpić także za pośrednictwem wiadomości tekstowej wysłanej przy pomocy urządzeń komunikacji telefonicznej⁸. W jaki sposób bowiem osoba zwracająca się do pracodawcy wykaże w momencie wysyłania żądania, iż jest należycie umocowana przez organy związkowe? W przypadku formy pisemnej lub elektronicznej (mailowej) można łatwo to zrobić, załączając do pisma stosowne upoważnienie.

Ustawa **nie określała też okresu, w jakim pracodawca musi udzielić merytorycznej odpowiedzi**. Zdaniem K.W. Barana granice czasowe odpowiedzi pracodawcy kreował za każdym razem przedmiot żądania⁹. Wobec tego czas ten każdorazowo powinien być określany inaczej, zależnie od realiów danej sytuacji. Ewentualne przekroczenie terminu na udzielenie odpowiedzi przez pracodawcę mogło zostać zakwalifikowane jako utrudnianie wykonywania działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy (art. 35 ust. 1 pkt 2 u.z.z.).

Następny problem na kanwie dawnego brzmienia art. 28 u.z.z. jest związany z zakresem ogólnego prawa do informacji. **W nauce prawa pracy występował pogląd, według którego jego zakres miał być związany z funkcjami i uprawnieniami zakładowej organizacji związkowej**. Wyróżnia się następujące funkcje prawa pracy: 1) ochronna, 2) kontrolna, 3) reprezentacyjna¹⁰. Funkcja ochronna polega na ochronie praw i interesów ludzi pracy¹¹. Została ona wyrażona w art. 4 u.z.z.¹² Funkcja kontrolna sprowadza się do nadzorowania działalności pracodawcy w aspekcie zgodności z prawami i interesami ludzi pracy i ich rodzin. Wyrażono ją w art. 23, art. 26 ust. 3, i art. 29 u.z.z.¹³ Funkcja reprezentacyjna polega na wyrażaniu praw i interesów osób reprezentowanych przez związek¹⁴. Jej normatywnym przejawem jest art. 7 § 1 i 2 u.z.z.¹⁵

Cenną wskazówką interpretacyjną pomagającą ustalić zakres ogólnego prawa do informacji były (i w dalszym ciągu są) ustawowe uprawnienia związku

⁸ Por. *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 146.

⁹ Tamże, s. 146.

¹⁰ Zob. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002, s. 179.

¹¹ Zob. G. Orłowski, *Prawo zakładowej organizacji związkowej do pozyskiwania od pracodawcy informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej – wybrane problemy*, „Monitor Prawa Pracy” 1(2006), s. 24.

¹² Art. 4 stanowi, że związki zawodowe reprezentują pracowników i inne osoby, o których mowa w art. 2, a także bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych.

¹³ Zgodnie z art. 23 u.z.z. związki zawodowe sprawują kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczą, na zasadach kreślonych odrębnymi przepisami, w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. W myśl art. 26 pkt. 3 u.z.z. do zakresu działań zakładowej organizacji związkowej należy w szczególności sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Natomiast art. 29 u.z.z. przyznaje związkom zawodowym prawo do badania stanu bezpieczeństwa pracy.

¹⁴ Zob. G. Orłowski, *Prawo zakładowej organizacji związkowej...*, s. 23.

¹⁵ Art. 7 dotyczy zasad reprezentacji pracowników przez związek zawodowy. Zawiera zasadę tzw. wolności związkowej.

zawodowego¹⁶. Prawa te są rozległe i zawarte w różnych podstawach prawnych¹⁷. Przykładowo można wskazać: 1) prawo zawierania układów zbiorowych; 2) prawo zawierania porozumień normatywnych związanych z przeprowadzaniem zwolnień grupowych; 3) prawo kierowania społeczną inspekcją pracy; 4) prawo związane ze zmianą lub rozwiązaniem stosunku pracy (np. art. 38, 42, 52, 53, 177 Kodeksu pracy (dalej: k.p.))¹⁸.

K.W. Baran reprezentował stanowisko, że związkowcom przysługiwało prawo do każdej informacji nieobjętej ochroną prawą¹⁹. Jego zdaniem błędna była interpretacja art. 28 u.z.z. nakazująca każdorazowo uzasadniać, iż żądana informacja jest niezbędna do prowadzenia działalności związkowej (ten pogląd popierany jest przez część doktryny²⁰). Uważał, że takie rozwiązania determinowały efektywność prowadzenia działalności związkowej²¹. Moim zdaniem taka wykładnia była błędna. Nie można było zgodzić się z twierdzeniem, iż związek zawodowy nie ma obowiązku uzasadniania wniosku o udostępnienie określonej informacji. Co prawda pracodawca jako adresat wniosku miał możliwość odmowy udostępnienia żądanej informacji, ale narażał się wtedy na odpowiedzialność z art. 35 ust. 1 pkt. 2 u.z.z. Brak uzasadnienia stawiał go w niekorzystnej sytuacji, bo z jednej strony musiał rozstrzygnąć, czy przekazać związkowcom informacje, a z drugiej – czy w przypadku braku ich przekazania nie narazi się na odpowiedzialność karną. Ponadto nie sposób zgodzić się z twierdzeniem, iż związkom zawodowym przysługiwał w zasadzie nieograniczony przedmiotowo katalog informacji. Taka interpretacja prowadziłaby do pominięcia zwrotu „informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej”, co stanowi naruszenie zasad wykładni prawa²².

Zasadniczo katalog informacji, o jakie mógł ubiegać się związek zawodowy przed nowelizacją, był otwarty (wskazuje na to użycie sformułowania „w szczególności”). Warunkiem koniecznym było tylko wskazanie, że żądana informacja pozostawała w związku z prowadzoną działalnością związkową. Oprócz tego ustawodawca nadał szczególną wartość informacji dotyczącej warunków pracy i zasad wynagradzania. Należy zauważyć, że w zakresie redakcji prawa związkowców do informacji o wynagrodzeniu nie zachowano ścisłości terminologicznej. W art. 28 u.z.z. użyto sformułowania „zasady wynagradzania”, zaś k.p. w art. 77¹

¹⁶ Jest oczywiste, że niekiedy, mimo braku ustawowego obowiązku informacyjnego, pracodawca powinien przekazać związkowcom pewne informacje w celu np. usunięcia wśród załogi przedsiębiorstwa stanu niepewności albo przekonania ich do zaakceptowania danej propozycji.

¹⁷ Zob. M. Smusz-Kulesza, *Zbiorowe prawo pracowników do informacji*, Warszawa 2012, s. 233.

¹⁸ Zob. G. Orłowski, *Prawo zakładowej organizacji związkowej...*, s. 25–26.

¹⁹ Zatem strona związkowa powinna mieć możliwość żądania każdej informacji z wyłączeniem tajemnicy służbowej oraz państwowej wynikającej z ustawy z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych, Dz.U. z 2018 r. poz. 412 (dalej: u.o.i.n.)

²⁰ Zob. np. J. Żołyński, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 178; W. Kotowski, B. Kurzępa, *Związki zawodowe. Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*, Warszawa 2015, s. 159; L. Florek, *Prawo związku zawodowego...*, s. 2.

²¹ Zob. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 201.

²² Zob. G. Orłowski, *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*, w: *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, pod red. J. Wratnego, K. Walczaka, Warszawa 2009, s. 61.

posługuje się określeniem „warunki wynagradzania”²³. Według znaczenia słownikowego „zasady” to normy moralne wyznaczające sposób postępowania²⁴, natomiast „warunki” oznaczają stan rzeczy w jakiejś dziedzinie²⁵. Wobec tego wydaje się, iż rację ma L. Florek, twierdząc, że określenie „warunki wynagradzania” jest trafniejsze²⁶.

3. Ogólne prawo do informacji po nowelizacji

Podobnie jak przed 1 stycznia 2019 r. pracodawca ma obowiązek udzielić zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej. Swoistym *novum* jest to, że znowelizowany art. 28 u.z.z. konkretyzuje katalog informacji, o jakie związkowcy mogą wystąpić. Chodzi tu w szczególności o 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. Użycie sformułowania „w szczególności” wskazuje, iż katalog ten w dalszym ciągu ma charakter jedynie przykładowy i oznacza, że strona związkowa może wystąpić także o inne, niewskazane w ustawie informacje, o ile są one niezbędne do prowadzenia działalności związkowej.

Pierwsza możliwość ubiegania się przez związek zawodowy o informację dotyczy warunków pracy i zasad wynagradzania. Istniała ona także w poprzednim stanie prawnym. Warunki pracy to zespół czynników związanych z wykonywaniem pracy oraz czynników występujących w środowisku pracy, a wynikających z procesu pracy. Strona związkowa może żądać informacji o wszystkich warunkach pracy²⁷.

Zasady wynagradzania z kolei dotyczą informacji o świadczeniach o charakterze finansowym. Informacja ta obejmuje dane o konkretnie występujących w zakładzie pracy zjawiskach gospodarczych, o jego sytuacji finansowej, określonych funduszach, w tym zwłaszcza funduszu płac, czy nawet informacje o wysokości wynagrodzeń określonej grupy zawodowej lub o kształtowaniu się wynagrodzeń na określonych rodzajach stanowisk. Z natury rzeczy musi zawierać pewien stopień ogólności, jest więc czymś innym niż informacja o wysokości wynagrodzenia indywidualnego pracownika. Krótko mówiąc, dla realizacji ustawowych i statutowych zadań związku zawodowego wystarczające jest pozyskanie informacji przetworzonych w postaci danych statystycznych dotyczących zasad wynagradzania poszczególnych grup pracowników. W przypadku pracodawcy

²³ Tamże, s. 4.

²⁴ Zob. J. Grzenia, *Uniwersalny słownik języka polskiego*, Chorzów 2009, s. 674.

²⁵ Tamże, s. 593.

²⁶ Zob. L. Florek, *Prawo związku zawodowego...*, s. 4.

²⁷ K.W. Baran, *Prawo związków zawodowych do informacji po nowelizacji ustawy związkowej*, „Monitor Prawa Pracy” 1(2019), s. 8.

– płatnika składek na ubezpieczenia społeczne pracowników, o jakich mowa w art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych²⁸, takie przetworzone informacje o przychodach uzyskiwanych z wykonania wymienionych w tym przepisie umów cywilnoprawnych nie są wystarczające do obliczenia i opłacenia należnych składek na ubezpieczenia społeczne poszczególnych osób²⁹.

Nie budzi wątpliwości, że zakładowa organizacja związkowa może domagać się informacji odnoszących się do ogółu, tzn. dotyczących przedsiębiorstwa jako całości. Rozważenia wymaga, czy związkowi zawodowemu przysługuje także prawo do żądania ujawnienia wysokości wynagrodzenia konkretnych pracowników. W mojej ocenie niewłaściwy jest pogląd, iż związek zawodowy może w takiej sytuacji żądać informacji³⁰. Zdaniem Sądu Najwyższego uprawnienie do kontrolowania przez związki zawodowe przestrzegania prawa pracy oznacza także uprawnienie do kontrolowania wysokości wynagrodzeń pracowników; **nie oznacza natomiast uprawnienia do żądania od pracodawcy udzielenia informacji o wysokości wynagrodzenia pracownika bez jego zgody**³¹. Stronami umowy o pracę są pracownik i pracodawca. Jednym z jej składników jest określenie wysokości wynagrodzenia pracownika (art. 22, 78, 80 k.p.). Wysokość wynagrodzenia (będąca elementem życia prywatnego) to indywidualna sprawa każdego pracownika i ewentualne ujawnienie takiej informacji powinno być zależne przede wszystkim od jego nieskrępowanej woli. Upublicznienie takiej informacji może mieć różnorodne rezultaty. Może np. narazić pracownika na prośby o pomoc materialną, utratę szacunku, zawiść i inne negatywne następstwa. Ponadto ujawnienie wysokości wynagrodzenia może powodować naruszenie przepisów związanych z ochroną dóbr osobistych (art. 23 i 24 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)³². Nie powinno się też ujawniać wynagrodzenia w sposób zawołany, pośredni, np. przez żądanie wskazania wysokości środków przeznaczonych na wynagrodzenia dla konserwatora powierzchni płaskich w sytuacji, gdy na tym stanowisku zatrudniono tylko jedną lub dwie osoby³³.

Następna przesłanka, na podstawie której można ubiegać się o informacje, dotyczy działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanymi w tym zakresie zmianami. K.W. Baran uważa, że chodzi tu o informacje związane z czynnikami makroekonomicznymi, eksportem, koniunkturą rynkową czy kontrahentami³⁴.

Kolejna podstawa uzyskania informacji przez związkowców dotyczy stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia. Chodzi tu m.in. o kwestie związane z:

²⁸ Dz.U. 1998 Nr 137 poz. 887 ze zm.

²⁹ Wyrok SA w Białymstoku z dnia 25 czerwca 2014 r. III AUa 2078/13, LEX nr 1493722.

³⁰ Zob. A. Drozd, *Uprawnienie związku zawodowego do informacji o wynagrodzeniu pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 8(2012), s. 398–402.

³¹ Uchwała SN z dnia 16 lipca 1993 r., I PZP 28/93, LEX nr 3943.

³² E. Niezbecka, *Ujawnianie wysokości wynagrodzeń pracowników a ochrona dóbr osobistych osób fizycznych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 8(1992), s. 25–27.

³³ Zob. J. Żołyński, *Ustawa o związkach zawodowych...*, s. 183.

³⁴ K.W. Baran, *Prawo związków zawodowych do informacji po nowelizacji...*, s. 10.

1) fluktuacją kadr, 2) outsourcingiem, 3) ogólną liczbą pracowników oraz o formą prawną zatrudnienia³⁵.

Ostania przesłanka jest związana z działaniami, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia. Wydaje się, że z uwagi na zbyt duży poziom ogólności przesłanka ta niepotrzebnie została zaimplementowana przez ustawodawcę.

Artykuł 28 u.z.z. został także rozbudowany o ust. 2, który wprowadza obowiązek udzielenia żądanych informacji w ciągu 30 dni od dnia otrzymania wniosku. Ustawa o związkach zawodowych nie zawiera żadnych szczególnych regulacji w zakresie liczenia terminów, stąd zastosowanie znajdzie art. 300 k.p., który nakazuje w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosować odpowiednio przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. k.c.³⁶, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. W myśl art. 111 § 1 k.c. termin oznaczony w dniach kończy się z upływem ostatniego dnia, jeśli zaś początkiem terminu oznaczonego w dniach jest pewne zdarzenie, nie uwzględnia się przy obliczaniu terminu dnia, w którym to zdarzenie nastąpiło (art. 111 § 2 k.c.).

4. Ogólne prawo do informacji a tajemnica pracodawcy i tajemnica przedsiębiorstwa

Innym problemem istniejącym na kanwie art. 28 u.z.z. jeszcze przed nowelizacją jest kwestia, czy strona związkowa może żądać udostępnienia informacji technicznych, technologicznych, organizacyjnych przedsiębiorstwa lub innych informacji mających wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności (art. 11 ust. 4 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji³⁷ (dalej: u.z.n.k.))³⁸. Istotną kwestią jest także ustalenie, jaka relacja występuje między tajemnicą pracodawcy a tajemnicą przedsiębiorstwa.

Na gruncie prawa pracy ochrona informacji pracodawcy została uregulowana w art. 100 § 2 pkt 5 k.p., w myśl którego pracownik jest obowiązany przestrzegać w szczególności tajemnicy określonej w odrębnych przepisach. Informacja pracodawcy powinna być chroniona wewnątrzzakładowymi przepisami, nie powinna być powszechnie dostępna, jej naruszenie winno doprowadzić do powstania szkody po stronie pracodawcy³⁹. Musi także wynikać z głównej lub ubocznej działalności pracodawcy⁴⁰. Informacje te muszą mieć określony charakter, cechować się

³⁵ Tamże, s. 8.

³⁶ Dz.U. z 1964 r. Nr 16 poz. 93 ze zm.

³⁷ Dz.U. z 2018 r. poz. 419.

³⁸ Zob. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 267.

³⁹ Z tajemnicą pracodawcy związany jest też art. 101² dotyczący zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

⁴⁰ Zob. R. Bogdzio, *Zakaz konkurencji i tajemnica przedsiębiorstwa w prawie pracy*, Poznań 2015, s. 190.

poufnością, być objęte ochroną (powinny być w odpowiedni sposób zabezpieczone). Pracodawca powinien powiadomić pracowników, iż przekazywane im informacje stanowią tajemnicę⁴¹, np. poprzez ustalenie w regulaminie pracy lub w indywidualnym porozumieniu z pracownikiem konkretnych informacji poufnych. W przeciwnej sytuacji w razie ujawnienia tajemnicy pracownikowi nie będzie można przypisać winy, co doprowadzi do uwolnienia od odpowiedzialności⁴². Zakres informacji z art. 11 ust. 4 u.z.n.k. należy rozumieć szeroko. Obejmują one przykładowo niechronione jeszcze wynalazki, listy klientów, organizację pracy, metody kontroli jakości towarów i usług, plany techniczne, niepublikowane utwory, informacje przydatne w pracy naukowo-badawczej i rozwojowej itp.⁴³ Ponadto powinny się odznaczać „wartością gospodarczą”⁴⁴. Wartość ta wystąpi wówczas, gdy wykorzystanie takiej informacji przez innego przedsiębiorcę przysporzy mu zysków lub zaoszczędza wydatków⁴⁵. Nie stanowią tajemnicy przedsiębiorstwa indywidualne umiejętności i doświadczenie pracownika nabyte w trakcie świadczenia pracy⁴⁶ (tzw. pracownicze *know-how*, *personal skills and knowledge*⁴⁷). Sąd Najwyższy wyraził w tym zakresie pogląd, iż wykorzystanie przez pracownika we własnej działalności gospodarczej informacji, co do których przedsiębiorca (pracodawca) nie podjął niezbędnych działań w celu zachowania ich poufności, należy traktować jako wykorzystanie powszechnej wiedzy, do której przedsiębiorca nie ma żadnych ustawowych uprawnień⁴⁸. Nie są nią również dane, o których można się dowiedzieć zwyczajną i niesprzeczną z prawem drogą, włącznie poprzez tzw. *reverse engineering*, czyli poznanie metody produkcji poprzez analizę gotowego produktu⁴⁹. Niezbędnym wymogiem, by dana informacja została objęta ochroną u.z.n.k. jest, by przedsiębiorca podjął środki w celu zachowania poufności. Mogą one mieć charakter środków fizycznych (procedura obiegu informacji, kontrola dostępu) i prawnych (klauzule poufności w umowach)⁵⁰. Ponadto powinna mieć określony charakter (techniczny, technologiczny, organizacyjny albo inny o wartości gospodarczej), nie może też być podana do wiadomości publicznej⁵¹. Dla pracodawcy są to dane niezwykle cenne, ich ewentualne ujawnienie może spowodować przykładowo naruszenie renomy, dać przewagę konkurencji, a w skrajnych przypadkach doprowadzić do upadku zakładu pracy.

⁴¹ Tamże, s. 190, 193.

⁴² Zob. M. Derlacz-Wawrowska, *Ochrona informacji poufnych pracodawcy w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy*, Warszawa 2015, s. 40.

⁴³ Zob. *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, pod red. J. Szwai, Warszawa 2016, s. 420.

⁴⁴ Zob. E. Nowińska, M. du Vall, *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 186–187.

⁴⁵ Zob. M. Derlacz-Wawrowska, *Ochrona informacji poufnych pracodawcy...*, s. 35.

⁴⁶ Zob. *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji...*, s. 442.

⁴⁷ W orzecznictwie amerykańskim stwierdzono, iż „uzdolnienia, umiejętności, zdolności fizyczne i umysłowe oraz doświadczenie osobiste, które pracownik nabywa w toku pracy, nie stają się własnością pracodawcy”. Zob. tamże, s. 442.

⁴⁸ Wyrok SN z dnia 3 października 2000 r., i CKN 304/00, LEX nr 45342.

⁴⁹ Zob. M. Derlacz-Wawrowska, *Ochrona informacji poufnych pracodawcy...*, s. 34.

⁵⁰ Tamże, s. 34.

⁵¹ Zob. R. Bogdzio, *Zakaz konkurencji i tajemnica przedsiębiorstwa...*, s. 193.

Tajemnica pracodawcy nie jest równoznaczna z tajemnicą przedsiębiorstwa. Przede wszystkim w przeciwieństwie do k.p. na gruncie u.z.n.k. istnieje definicja legalna określenia tajemnica przedsiębiorstwa. Prawo pracy chroni tajemnice pracodawcy, ale tylko wówczas, gdy pracodawcę i pracownika łączy stosunek pracy. Ewentualna ochrona po jego ustaniu wymaga zawarcia klauzuli konkurencyjnej z art. 101² k.p. Tajemnica przedsiębiorcy w przypadku osób świadczących pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego podlega ochronie w ciągu trzech lat od jego ustania (art. 11 ust. 2 u.z.n.k.).

Ze swej strony przychyliam się do poglądu K.W. Barana, że pracodawca ma obowiązek udzielić związkom zawodowym wskazanych wyżej informacji, ale tylko takich, które są niezbędne do prowadzenia działalności związkowej. Strona związkowa powinna wskazać, w jakim celu ich potrzebuje. Dzięki temu pracodawca będzie mógł dostosować przekazywane informacje do jej potrzeb⁵².

Trzeba też odnotować, że nowe brzmienie art. 28 u.z.z. nie precyzuje ewentualnych sankcji za ujawnienie informacji objętych tajemnicą, choć w uzasadnieniu do projektu nowelizacji wskazano, że naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa może prowadzić działacza związkowego do odpowiedzialności karnej⁵³.

5. Uwagi końcowe

Podsumowując rozważania na temat ogólnego prawa związków zawodowych do informacji przed i po nowelizacji, trzeba odnotować następujące konkluzje.

Poprzednia regulacja ogólnego prawa do informacji była zbyt lakoniczna. Jej ogólnikowe sformułowanie rodziło pytania m.in. o zakres tego prawa, formę, w jakiej należało wystąpić o informację czy okres, w którym pracodawca musiał się do takiego żądania ustosunkować. W związku z powyższym zmiana art. 28 u.z.z. była potrzebna. Samą nowelizację należy ocenić raczej pozytywnie. W jej wyniku doprecyzowano przykładowy katalog informacji, o jakie może wystąpić zakładowa organizacja związkowa oraz określono termin, w jakim pracodawca ma się do takiego wniosku ustosunkować, co *de facto* wzmacnia pozycję zakładowej organizacji związkowej. Zmiany te są jednak niewystarczające. Efektywność i optymalność podejmowanych decyzji przez organy związku zawodowego zawsze jest uzależniona od posiadania określonych informacji⁵⁴. Dzięki temu możliwe jest np. chociaż częściowe zniwelowanie napięcia i niepewności indywidualnego pracownika. Poprzez to prawo związkowcy uczestniczą też w zarządzaniu zakładem pracy, stąd ustawodawca powinien w sposób szczególny zadbać o przejrzystość i spójność omawianej normy.

⁵² Zob. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 266.

⁵³ Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, <<http://www.sejm.gov.pl/Sejm8.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=1933>>, dostęp: 08.02.2019.

⁵⁴ Na przykład, chcąc zwolnić dyscyplinarnie pracownika (art. 52 k.p.), pracodawca w pierwszym musi poinformować związek zawodowy o swoim zamiarze. Następnie organ związku może poinformować pracodawcę o swoim stanowisku w sprawie.

W świetle powyższego należy stwierdzić, że nowelizacja ustawy o z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, która weszła w życie 1 stycznia 2019 r., nie usunęła wszystkich wątpliwości interpretacyjnych istniejących w poprzednim stanie prawnym, ale stanowi krok naprzód w porównaniu do poprzednich rozwiązań.

BIBLIOGRAFIA

Źródła prawa

- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, Dz.U. z 1964 r. Nr 16 poz. 93 ze zm.
Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. z 2018 r. poz. 1608.
Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, Dz.U. z 2018 r. poz. 419.
Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz.U. 1998 Nr 137 poz. 887 ze zm.).
Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2018 r. poz. 1608).

Orzecznictwo

- Uchwała SN z dnia 16 lipca 1993 r., i PZP 28/93, LEX nr 3943.
Wyrok SN z dnia 3 października 2000 r., i CKN 304/00, LEX nr 45342.
Wyrok SA w Białymstoku z dnia 25 czerwca 2014 r. III AUa 2078/13, LEX nr 1493722.

Strony internetowe

- Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, <<http://www.sejm.gov.pl/Sejm8.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=1933>>, dostęp: 08.02.2019.
Zwyczaj zakładowy jako wewnętrzne źródło prawa pracy, <<http://www.rp.pl/Kadry/304069991-Zwyczaj-zakladowy-jako-wewnetrzne-zrodlo-prawa-pracy.html>>, dostęp: 22.04.2018.

Literatura

- Baran K.W., *Prawo związków zawodowych do informacji po nowelizacji ustawy związkowej*, „Monitor Prawa Pracy” 1(2019).
Baran K.W., *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002.
Bogdzio R., *Zakaz konkurencji i tajemnica przedsiębiorstwa w prawie pracy*, Poznań 2015.
Derlacz-Wawrowska M., *Ochrona informacji poufnych pracodawcy w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy*, Warszawa 2015.
Grzenia J., *Uniwersalny słownik języka polskiego*, Chorzów 2009.
Nowińska E., du Vall M., *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, Warszawa 2013.
Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz, pod red. J. Szwai, Warszawa 2016.
Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2016.
Żołyński J., *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, Warszawa 2014.

GENERAL RIGHT OF TRADE UNION TO INFORMATION BEFORE AND AFTER COME INTO FORCE THE AMENDMENT OF JULY 5TH 2018 TO TRADE UNIONS ACT

SUMMARY

The purpose of this article is to discuss the amendment to the Act of May 23, 1991 on trade unions, which entered into force on January 1, 2019 regarding general right to information. Prior to the amendment, the indicated matter has raised much controversy in the doctrine of labour law. In particular, the article focuses on the general right to information, the possibility to request information about remuneration of an individual employee and information that is kept secret by employers or companies.

KEY WORDS: trade unions, general right to information, remuneration, employer's secret, company's secret, collective labour law