

Opinia prawna
w sprawie udzielenia informacji o pracownikach członkach związku zawodowego
korzystających z ochrony związkowej przewidzianej art 30 ust. 3
ustawy z dnia 23 maj 1991 r. o związkach zawodowych

I. Przedmiot opinii:

Przedmiotem opinii jest udzielenie odpowiedzi, czy dyrektor szkoły ma prawo żądać od międzyzakładowej (oddziału ZNP) organizacji związkowej przedstawienia pełnej listy osób – członków ZNP – pozostających pod jej ochroną, gdy pracodawca nie ma zamiaru zwolnić ich z pracy.

II. Opis sytuacji

Dyrektorzy szkół/placówek zwracają się do organizacji międzyzakładowej (Oddziału ZNP) o przedstawienie pełnej listy- wykazu osób – członków ZNP pozostających pod jej ochroną, gdy pracodawca (szkoła/placówka) nie ma zamiaru zwolnić ich z pracy. **Przykład:** Dyrektor Zespołu Szkół im. St. Staszica w T. wymaga od Oddziału ZNP – Prezesa Oddziału w T. o przedstawienie w ramach informacji półrocznej pełnej listy – wykazu członków ZNP zatrudnionych w ZS w T. Prezes Ogniska ZNP w ZS w T. przedstawił w imieniu Oddziału ZNP w T. pismo o liczbie członków ZNP w Oddziale i ZS w T. Odpowiedź dyrektora ZS. w T. była jak zawsze ta sama, cytat: „ *I znowu to samo, brak wykazu imiennego członków ZNP*”.

III. Pytania

- 1) Czy dyrektor szkoły/placówki ma prawo żądać przedstawienia pełnej listy od międzyzakładowej organizacji związkowej (Oddziału ZNP) - wykazu osób. – członków ZNP pozostających pod jej ochroną, gdy pracodawca (szkoła/placówka) nie ma zamiaru zwolnić ich z pracy?
- 2) Kiedy międzyzakładowa organizacja związkowa (Oddział ZNP) ma obowiązek przedstawienia pracodawcy (szkole/placówce) wykazu imiennego członków ZNP?
- 3) Jaką informację o członkach ZNP zgodnie z ustawą o związkach zawodowych ma obowiązek przedstawić międzyzakładowa organizacja związkowa (Oddział ZNP) pracodawcy (szkole/placówce), aby pracodawca mógł z tą organizacją współdziałać?

IV. Podstawa prawna

1. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz. U. z 2022 r. poz. 854, ze zm.) – **art. 25¹ - 33¹, art. 30, art. 34, art. 26,**
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465) - **art. 3.**
3. Ustawa z dnia 15 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 1608)

Orzecznictwo sądowe

- 1) Uchwała Sądu Najwyższego (składu siedmiu sędziów) z 21 listopada 2012 r. (III PZP 6/12),
- 2) Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2012 r., III PZP 7/11,
- 3) Wyroku Sądu Najwyższego z 14 czerwca 2012 r. w sprawie PK 231/11,

- 4) Wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21. 04 1999r. I PKN 36 /99 (OSNA PiUS z 2000r., poz. 507),
- 5) Wyrok Sądu Najwyższego z 2 kwietnia 2019 r. sygn.: I PK 10/18, Legalis),
- 6) Wyrok Sądu Najwyższego z 22.06.2007 r. (II PK 331/06),
- 7) Wyrok Sądu Najwyższego z 21 kwietnia 1999 r., I PKN 36/99),
- 8) Wyrok Sądu Najwyższego z 21 listopada 2006 r., II PK 51/06, OSNP 2007/23-24/348).
- 9) Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 2 lutego 2012 r., sygn.: II SA/Wa 2333/11, Legalis).

V. Analiza prawna

Do 31.12.2018 r. obowiązywał art. 30 ust.2¹ o treści: „*W indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany 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*”.

Przepis art. 30 ust. 2¹ był przedmiotem wielu kontrowersji i budził najwięcej problemów interpretacyjnych dotyczących imiennej listy członków związku zawodowego. Wspomniany przepis był nieprecyzyjny. Dotyczył on zakresu i sposobu przekazywania informacji o pracownikach korzystających z ochrony związku zawodowego w sprawach indywidualnych.

Często w praktyce pojawiają się wątpliwości w interpretacji art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych w związku z art. 23² ustawy Kodeks pracy, a w szczególności sposobu realizacji obowiązku zwracania się do organizacji związkowej o informację o pracownikach objętych ochroną związku zawodowego.

Kwestie sporne zostały rozstrzygnięte przez dwie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2012 r. i z dnia 12. listopada 2012 r. oraz przez wyroki Sądu Najwyższego, o których mowa wyżej oraz przez wyrok WSA w Warszawie z dnia 2 lutego 2012 r.

Wątpliwości te znajdują wyjaśnienie w wyroku z dnia 21. 04 1999r. I PKN 36 /99 (OSNA PiUS z 2000r., poz. 507). W wyroku tym Sąd Najwyższy uznał, że w celu zadośćuczynienia obowiązkowi prawnemu wynikającemu z art. 38 § 1 Kodeksu pracy w związku z art. 23² Kodeksu pracy oraz art. 30 ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych, **w każdym przypadku zamierzonego wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, pracodawca powinien o takim zamiarze powiadomić pisemnie organizację związkową, zwracając się równocześnie o informację, czy dany pracownik korzysta z jej ochrony stosownie do postanowienia art. 30 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych.**

W uznaniu tego wyroku Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na fakt, że pracownik w każdym czasie może przystąpić do organizacji związkowej bądź też zwrócić się do niej o ochronę swoich praw, zaś organizacja związkowa nie jest prawnie zobligowana do informowania o tym pracodawcy z własnej inicjatywy. Dlatego w celu zadośćuczynienia obowiązkowi prawnemu wynikającemu z art. 20 ust. 5a Karty Nauczyciela w związku z art. 23² Kodeksu pracy oraz art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, w przypadku zamierzonego wypowiedzenia pracownikowi - nauczycielowi stosunku pracy, pracodawca powinien powiadomić o takim zamiarze pisemnie

zakładową organizację związkową, zwracając się równocześnie o informację, czy dany pracownik korzysta z jej ochrony.

„Na tle przywołanego wyroku Sądu Najwyższego należy przyjąć, że Sąd Najwyższy wypowiedział się za realizacją obowiązku pracodawcy zwrócenia się do organizacji związkowej o pracownikach korzystających z jej ochrony każdorazowo przed podjęciem decyzji w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy”.

W uchwale Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2012 r., III PZP 7/11 przyjęto, że uzasadnione ochroną danych osobowych nieudzielenie przez zakładową organizację związkową żądanej przez pracodawcę informacji o pracownikach korzystających z jej obrony, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zawiadomienia organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Odmienny pogląd wyrażono natomiast w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 231/11, gdzie przyjęto, że nieudzielenie pracodawcy informacji o wszystkich podlegających związkowej ochronie pracownikach z powołaniem się na przepisy ustawy o ochronie danych osobowych zwalnia pracodawcę z obowiązku współdziałania z organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy.

Sąd Najwyższy, rozstrzygając powyższe zagadnienie prawne, dokonał wykładni zgodnie ze stanowiskiem zaprezentowanym przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 24 stycznia 2012 r., III PZP 7/11, która została wydana w wyniku rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego w sprawie prowadzonej przez **pełnomocnika procesowego powódki**.

W uzasadnieniu uchwały Sąd Najwyższy przyjął, że: *„Przepisy ustawy o związkach zawodowych należy interpretować z uwzględnieniem przepisów o ochronie danych osobowych. Przetwarzanie danych osobowych jest dozwolone, gdy jest niezbędne do realizacji uprawnień lub obowiązków wynikających z przepisów prawa, a ich administrator ma obowiązek dochować wszelkich starań, aby dane zbierane były tylko w określonym przepisami celu i zakresie. Pracodawca ma obowiązek poznać stanowisko organizacji związkowej co do imiennie oznaczonych osób korzystających z jego ochrony, jednakże tylko pod warunkiem, że w swoim żądaniu przedstawi jego cel, tzn. powoła się na zamiar przewidziany np. w art. 38 lub 52 Kodeksu pracy. Dlatego nie jest właściwe kierowanie ogólnego pytania dotyczącego imiennej listy osób objętych obroną związku zawodowego bez wskazania powyższych celów”.*

Uchwała ta rozstrzyga wątpliwości pracodawców co do sposobu i trybu występowania w sprawie informacji o pracownikach korzystających z obrony związkowej.

Sąd Najwyższy w składzie siedmiu sędziów w uchwale z 21 listopada 2012 r. (III PZP 6/12) stwierdził, że nieudzielenie przez zakładową organizację związkową informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej obrony, żądanej przez pracodawcę bez rzeczowej potrzeby, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku współdziałania z tą organizacją w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że wykładnia przepisu art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych przedstawiona w wyroku Sądu Najwyższego z 14 czerwca 2012 r. w sprawie PK 231/11 i innych wcześniejszych orzeczeniach nie ma przekonujących podstaw. Wywodzi ona z powołanego przepisu obowiązki organizacji związkowej, które nie zostały w nim wyrażone. Przepis ten wyraźnie wskazuje, że to pracodawca jest podmiotem, który powinien przejawiać aktywność w ustaleniu korzystania przez pracownika z obrony związkowej. Sąd Najwyższy stwierdził, że wykładnia, zgodnie z którą pracodawca jeden raz (po powstaniu organizacji związkowej) zwracałby się o informację o pracownikach

korzystających z jej obrony, a po odczekaniu 5 dni byłby zwolniony na zawsze z obowiązku konsultacji z tą organizacją, nie zasługuje na aprobatę.

Organizacja związkowa przed przekazaniem informacji o pracownikach korzystających z jej obrony obowiązana jest rozważyć, czy czynność ta nie narusza zasad ochrony tych danych, w szczególności w aspekcie niezbędności danych, które mają być przetworzone dla celu, któremu przetworzenie ma służyć. Cel musi być wyraźnie określony ustawowo. W tym przypadku celem będzie współdziałanie pracodawcy z organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. W ocenie powiększonego składu Sądu Najwyższego pracodawca nie musi dysponować listą pracowników w celu przeprowadzenia konsultacji. Zgromadzenie takich danych osobowych ułatwiłoby spełnienie obowiązku współdziałania z organizacją związkową, ale nie jest niezbędne do tego celu. Uprawnienie pracodawcy do zbierania danych osobowych pracownika dotyczy tylko danych, które zostały wyraźnie wskazane w przepisach art. 23² Kodeksu pracy albo w innych ustawach. W przypadku listy pracowników korzystających z obrony organizacji związkowej uprawnienie to nie wynika wyraźnie z przepisu art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych.

Zdaniem Sądu Najwyższego dla spełnienia obowiązku pracodawcy wynikającego z przepisu art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych nie jest niezbędne podanie w treści zapytania zamiaru pracodawcy wobec danej osoby. Podanie szczegółowych informacji o takim zamiarze pracodawcy stanowiłoby pozbawione podstaw przetwarzanie danych osobowych. W ocenie Sądu Najwyższego pracodawca powinien mieć podstawę do zasięgnięcia informacji i do zebrania danych o obronie związkowej danego pracownika, ale podstawa ta nie powinna być ujawniona związkowi zawodowemu na tym przedkonsultacyjnym etapie.

Ustawą z dnia 15 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 1608), która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2019 r. przyjęto nowe brzmienie art. 30 w tym ust. 3, który zastąpił ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych.

Przepis art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych brzmi: *W indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę w rozumieniu art. 3 pojęcie pracodawcy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy do współdziałania z zakładową organizacją związkową, przed podjęciem działania, pracodawca w rozumieniu art. 3 pojęcie pracodawcy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracowniku korzystającym z jej obrony, zgodnie z ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w terminie 5 dni od dnia otrzymania przez zakładową organizację związkową wniosku zwalnia pracodawcę w rozumieniu art. 3 pojęcie pracodawcy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tego pracownika”.*

Przepisy ustawy o związkach zawodowych w art. 30 ust. 3 ściśle określają, jakie informacje na temat swoich członków przekazać może organizacja związkowa, a co za tym idzie – jakich wymagać może od niej pracodawca. Znajdują one nadto potwierdzenie w wieloletnim ugruntowanym stanowisku judykatury, zgodnie z którym „Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej zależą od liczby członków, a nie od ujawnienia pracodawcy imion i nazwisk członków tej organizacji. Odmowa ujawnienia pracodawcy imion i nazwisk członków zakładowej organizacji związkowej nie

pozbawia tej organizacji przysługujących jej uprawnień, które zależne są od liczby członków” (wyrok SN z 2 kwietnia 2019 r. sygn.: I PK 10/18, Legalis).

Oznacza to, że na podstawie art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych **pracodawca nie może skutecznie żądać imiennej listy wszystkich zadeklarowanych członków, by na tej podstawie zweryfikować jej prawidłowość i ewentualnie powielanie się tych samych nazwisk na listach kilku struktur związkowych.** Jak zaznacza się bowiem „Imienna lista członków związku zawodowego nie jest niezbędna dla osiągnięcia celu jakim jest zweryfikowanie uprawnienia do płatnego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przez osoby pełniące z wyboru funkcje w związku. Pozyskanie w przez pracodawcę imiennej listy członków związku nie tylko nie znajduje podstawy prawnej, ale na gruncie powołanego przepisu art. 25[1] ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych” (wyrok WSA z 2 lutego 2012 r., sygn.: II SA/Wa 2333/11, Legalis).

Zgodnie z art. 30 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych, **w każdym przypadku zamierzonego wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy, pracodawca powinien o takim zamiarze powiadomić pisemnie organizację związkową, zwracając się równocześnie o informację, czy dany pracownik korzysta z jej ochrony stosownie do postanowienia art. 30 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych.** W takiej sytuacji zakładowa/międzyzakładowa organizacja związkowa jest zobligowana do podania informacji, że dany pracownik czy pracownicy są członkami związku zawodowego.

Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników. Powyższy przepis stanowi rozwinięcie zasady wyrażonej w art. 23² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, w świetle której, jeżeli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową **w indywidualnych sprawach** ze stosunku pracy (przepisem takim jest, np. art. 38 Kodeksu pracy, czy art 20 ust. 5a Karty Nauczyciela), pracodawca ma obowiązek współdziałać w takich sprawach z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody na obronę praw pracownika niezrzeszonego w związku - zgodnie z ustawą o związkach zawodowych.

Zgodnie z art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych zakładowa organizacja związkowa zobligowana jest do przedstawiania pracodawcy, co 6 miesięcy – według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia – w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po tym okresie, informację o liczbie członków, o których mowa w ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 3. Wspomniany ust. 3 brzmi: „Organizacja wskazana w ust. 1, która została utworzona w ciągu 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego, przedstawia pracodawcy pierwszą informację o liczbie członków – według stanu na dzień złożenia informacji – w terminie 2 miesięcy od dnia utworzenia organizacji związkowej. Przedstawienie informacji w terminie określonym w zdaniu poprzednim nie wyłącza obowiązku złożenia przez tę organizację informacji w terminie, o którym mowa w ust. 2.”

Zgodnie z art. 34 ust.1 przepisy art. 25¹–33¹ stosuje się do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem pracodawcę, z zastrzeżeniem ust. 2 oraz art. 34¹ i 34².

Zgodnie z art.18.1 Statutu ZNP **Oddział jest międzyzakładową organizacją związkową o uprawnieniach zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu ustawy o związkach**

zawodowych i prawa pracy. Oznacza to, że **Oddział ZNP** jest organizacją międzyzakładową w rozumieniu art. 34 ustawy o związkach zawodowych.

W przywołanych przepisach nie ma mowy o tym, że zakładowa, czy międzyzakładowa organizacja związkowa (Oddział ZNP) ma przedstawić pracodawcy pełną listę osób – członków ZNP pozostającą po jej ochroną, gdy pracodawca (szkoła/placówka) nie ma zamiaru zwolnić ich z pracy.

WAŻNE! Czy pracodawca (szkoła/placówka) ma prawo zażądać od organizacji związkowej (zarządu oddziału ZNP) przedstawienia pełnej listy osób pozostających pod jej ochroną, gdy pracodawca nie ma zamiaru zwolnić ich z pracy?

Pracodawca (szkoła/placówka) nie ma prawa żądać od organizacji związkowej (zarządu oddziału ZNP) przedstawienia pełnej listy osób – członków ZNP – pozostających pod jej ochroną, gdy pracodawca nie ma zamiaru zwolnić ich z pracy. Takie uprawnienie nie wynika z przepisów prawa.

Przepisy prawa pracy narzucają na pracodawcę (szkołę/placówkę) w wielu kwestiach obowiązek – często bardzo szerokiej - współpracy z zakładową (międzyzakładową) organizacją związkową.

Aby wspomniany obowiązek zaistniał, organizacja zakładowa (międzyzakładowa) **(w przypadku ZNP jest to zarząd oddziału)** musi przede wszystkim:

- posiadać określoną, minimalną liczbę członków (co najmniej 10 członków pracujących u co najmniej dwóch pracodawców objętych działaniem organizacji związkowej)
- oraz przekazywać w tym zakresie pracodawcy okresową informację – półroczną (ogólną liczbę członków związku) przewidzianą w art. 25¹ ust. 2 w związku z art. 34 ust.1 ustawy o związkach zawodowych.

Na każdą organizację związkową – bez względu na jej liczebność – został nałożony obowiązek przedstawiania pracodawcy co 6 miesięcy według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym okresie, (szkole/placówce) informacji o łącznej liczbie członków tej organizacji. Jest to związane z tym, że organizacja związkowa, nawet bardzo liczebna, dopiero wówczas uzyskuje jakieś uprawnienia, gdy co najmniej 10 z jej członków należy do organizacji zakładowej (międzyzakładowej).

Przepisy Kodeksu pracy i Karty Nauczyciela narzucają pracodawcy (szkole/placówce) obowiązek współdziałania z zakładową (międzyzakładową) organizacją związkową w indywidualnych sprawach pracowniczych w odniesieniu do:

- wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 38 Kodeksu pracy),
- decyzji o tzw. dyscyplinarnym rozwiązaniu umowy o pracę - bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 3 Kodeksu pracy),
- decyzji o uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu wobec nałożonej kary porządkowej (art. 112 § 1 Kodeksu pracy),
- rozpatrzenia wniosku zakładowej organizacji związkowej o uznaniu kary za niebyłą przed upływem ustawowego określonego rocznego terminu (art. 113 § 1 Kodeksu pracy),
- wykazu prac szczególnie niebezpiecznych albo związanych z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym, przy których czas pracy pracownika pracującego w nocy nie może przekraczać 8 godzin (art. 151⁷ § 4 Kodeksu pracy),

- zgody na zwolnienie dyscyplinarne pracownicy w ciąży lub pracownicy/ pracownika wykorzystujących urlop macierzyński (art.177 § 1 Kodeksu pracy),
- terminu rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego z powodu upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 177 § 4 Kodeksu pracy),
- zamiaru wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela (art. 20 ust. 5a KN),
- zmiana warunków pracy w trybie art 42 §1-3 Kodeksu pracy (art. 38 Kodeksu pracy),
- uzupełnienia etatu nauczycielowi w trybie art 22 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Pracodawca ma obowiązek współdziałania z organizacją związkową, która podjęła się reprezentacji pracownika na jego wniosek, jeżeli o tym wiedział chyba, że wykaze, że ochrona dotyczyła tylko innej, konkretnej sprawy (wyrok SN z 21 listopada 2006 r., II PK 51/06, OSNP 2007/23-24/348).

VI. Podsumowanie

Analiza powyższych norm prawnych w kontekście podanego stanu faktycznego i zadanych pytań **prowadzi do wniosku:**

Ad. 1. Pracodawca (szkoła/placówka) nie ma prawa żądać od organizacji związkowej (zarządu oddziału ZNP) przedstawienia pełnej listy osób – członków ZNP – pozostających pod jej ochroną, gdy pracodawca nie ma zamiaru zwolnić ich z pracy. Takie uprawnienie nie wynika z przepisów prawa, tj. z art. 30 ust. 3 i art 25¹ w zw. z art.34 ust.1 ustawy o związkach zawodowych oraz bardzo bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego i WSA.

W uchwale z 24.01.2012 r. (III PZP 7/11), Sąd Najwyższy przyjął, że organizacje związkowe nie mają obowiązku podawania pracodawcy informacji w formie imiennej listy pracowników objętych ochroną związkową, jeśli uzasadnione jest to ochroną danych osobowych ich członków.

Sąd Najwyższy 21 listopada 2012 r. podjął uchwałę, z której wynika, że pracodawca musi konsultować ze związkami zawodowymi chęć zwolnienia pracownika z zakładu pracy, czyli wypowiedzenie stosunku pracy, a nie pozyskiwania informacji od zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej o przynależności pracownika do związku zawodowego (listy członków związku zawodowego z imienia i nazwiska).

Pracodawca, jako administrator danych, zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych może tylko gromadzić te dane, które są potrzebne do rozwiązania umowy o pracę. Nieudzielenie przez organizację związkową informacji o wszystkich pracownikach korzystających z ochrony żądanych przez pracodawcę bez rzeczowej potrzeby nie zwalnia pracodawcy z obowiązku współdziałania z tą organizacją w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy

Przepisy ustawy o związkach zawodowych ściśle określają, jakie informacje na temat swoich członków przekazać może organizacja związkowa, a co za tym idzie – jakich wymagać może od niej pracodawca. Znajdują one nadto potwierdzenie w wieloletnim ugruntowanym stanowisku judykatury, zgodnie z którym „*Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej zależą od liczby członków, a nie od ujawnienia pracodawcy imion i nazwisk członków tej organizacji. Odmowa ujawnienia pracodawcy imion i nazwisk członków zakładowej organizacji związkowej nie pozbawia tej organizacji*

przysługujących jej uprawnień, które zależne są od liczby członków” (wyrok SN z 2 kwietnia 2019 r. sygn.: I PK 10/18, Legalis).

Oznacza to, że na podstawie art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych **pracodawca nie może skutecznie żądać imiennej listy wszystkich zadeklarowanych członków, by na tej podstawie zweryfikować jej prawidłowość i ewentualne powielanie się tych samych nazwisk na listach kilku struktur związkowych.** Jak zaznacza się bowiem „*Imienna lista członków związku zawodowego nie jest niezbędna dla osiągnięcia celu jakim jest zweryfikowanie uprawnienia do płatnego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przez osoby pełniące z wyboru funkcje w związku. Pozyskanie w przez pracodawcę imiennej listy członków związku nie tylko nie znajduje podstawy prawnej, ale na gruncie powołanego przepisu art. 25[1] ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych” (wyrok WSA z 2 lutego 2012 r., sygn.: II SA/Wa 2333/11, Legalis).*

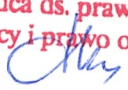
Ad.2. Zgodnie z art. 30 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych, w każdym przypadku zamierzonego wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy, pracodawca powinien o takim zamiarze powiadomić pisemnie organizację związkową, zwracając się równocześnie o informację, czy dany pracownik korzysta z jej ochrony stosownie do postanowienia art. 30 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych. W takiej sytuacji zakładowa/międzyzakładowa organizacja związkowa jest zobligowana do podania informacji, że dany pracownik czy pracownicy są członkami związku zawodowego.

Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników. Powyższy przepis stanowi rozwinięcie zasady wyrażonej w art. 23² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy w świetle której, jeżeli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową **w indywidualnych sprawach** ze stosunku pracy (przepisem takim jest, np. art. 38, art 42 Kodeksu pracy, czy art 20 ust. 5a, art. 22 ust. 1 Karty Nauczyciela), pracodawca ma obowiązek współdziałać w takich sprawach z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody na obronę praw pracownika niezrzeszonego w związku - zgodnie z ustawą o związkach zawodowych.

Ad.3. Zgodnie z art. 25¹ w zw. z art. 34 ust.1 ustawy o związkach zawodowych na każdą organizację związkową – bez względu na jej liczebność – został nałożony obowiązek przedstawiania pracodawcy co 6 miesięcy według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym okresie, (szkole/placówce) informacji o łącznej liczbie członków tej organizacji. Jest to związane z tym, że organizacja związkowa, nawet bardzo liczebna, dopiero wówczas uzyskuje jakieś uprawnienia, gdy co najmniej 10 z jej członków należy do organizacji zakładowej (międzyzakładowej). Oznacza to, że Oddział ZNP jako międzyzakładowa organizacja związkowa, aby posiadać uprawnienia do współdziałania z pracodawcą musi przedstawić informacje półroczne o liczbie członków w terminach, o których mowa wyżej.

**Opracował: Stanisław Kłak doradca ds. prawnych ZOP ZNP – specjalista
z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych,
prawa oświatowego oraz prawa związkowego**

Rzeszów, 31 stycznia 2024 r.

Doradca ds. prawnych
prawo pracy i prawo oświatowe

mgr Stanisław Kłak