




Piotr Hadamik

badacz niezależny

 <https://www.orcid.org/0009-0009-5413-0816>

Informacja jako podstawa dialogu społecznego w zakładzie pracy

Information as a basis for social dialogue in the workplace

Abstract

The article examines the legal regulations concerning the right of trade unions to obtain information from the employer. Trade unions, acting in the interests of the employees, have access to key data on working conditions and the company's affairs. This disclosure of information enables them to conduct effective negotiations, participate in decision-making processes, and strengthen social dialogue in the workplace.

Keywords: trade unions, labour law, information from employer, collective bargaining, social dialogue, employer, employees, legal regulations, working conditions, company's affairs

1. Wprowadzenie

Jedna z podstawowych cech człowieka to umiejętność nawiązywania i utrzymywania komunikacji międzyludzkiej. Dialog społeczny, jako kluczowy element europejskiego modelu społeczno-gospodarczego, jest głęboko zakorzeniony w tradycjach państw członkowskich Unii Europejskiej oraz uznawany za fundamentalny przejaw demokracji. Interesujący aspekt stanowi geneza terminologii rokowań zbiorowych, która wywodzi się z początków ruchu związkowego oraz praktyki zawierania układów zbiorowych pracy, a także z dialogu społecznego, rozumianego jako stosunek prawny między pracodawcami a pracownikami¹.

¹ Zob. P. Nowik: *Pojęcie równowagi prawnej w zbiorowym prawie pracy*. Wydawnictwo KUL, Lublin 2016, s. 124.

Jednym z fundamentalnych praw jednostki jest prawo do zrzeszania się, które stanowi jedno z praw człowieka². Zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych³ pracownicy uprawnieni są do zakładania organizacji związkowych, które mogą działać w obrębie określonego zakładu pracy, co stanowi realizację konstytucyjnie zagwarantowanego prawa do koalicji. Pracownicy mają prawo do tworzenia organizacji związkowych na podstawie zasady wolności zrzeszania się oraz pluralizmu związkowego, przy czym sama organizacja związkowa ma charakter dobrowolny, funkcjonuje bowiem na zasadach autonomii oraz niezależności, co zapewnia pracownikom swobodę organizowania się w celu obrony swoich interesów zawodowych i socjalnych⁴.

Urzeczywistnienie zasad ustrojowych dialogu społecznego, stanowiącego integralną część społecznej gospodarki rynkowej oraz fundament społeczeństwa obywatelskiego, znajduje odzwierciedlenie w działalności związków zawodowych. Wolność związkowa, będąca sposobem komunikowania wewnętrznych postulatów w organizacji, zapewnia prawo do rokowań i dialogu. Konstytucyjne prawo do dialogu nie ogranicza się tylko do zawierania układów zbiorowych, lecz obejmuje również wszelkie sprawy z zakresu prawa pracy⁵.

Zgodnie z art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych związki zawodowe są dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania oraz obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Kluczowym elementem pozostaje samo pojęcie „związek”, które oznacza wzajemność intencji oraz współpracę stron w celu realizacji wspólnych zamierzeń i przedsięwzięć⁶. Uzyskanie pełnego obrazu sytuacji w przedsiębiorstwie oraz skuteczna reprezentacja interesów pracowników przez związki zawodowe są możliwe dzięki dostępowi do informacji, co pozwala

² Art. 58 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483).

³ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 440; pierwotnie: Dz.U. z 1991 r., nr 55, poz. 234).

⁴ Zob. A. Kowalczyk: *Pojęcie i skutki prawne reprezentatywności związków zawodowych w prawie polskim*. Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2014, s. 8.

⁵ Zob. *Kształtowanie warunków pracy przez pracodawcę. Możliwości i granice*. Red. H. Szurgacz. Wyd. 1. DIFIN, Warszawa 2011, s. 150.

⁶ Zob. P. Czarnecki i in.: *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecznictwem*. Wyd. 2. C.H.Beck, Warszawa 2022, s. 188.

na zachowanie równowagi w relacjach zbiorowych. Dostęp do informacji pomaga związkom zawodowym w identyfikowaniu i reagowaniu na nierówności, nadużycia oraz dyskryminację w miejscu pracy⁷. Dzięki temu możliwe są podniesienie świadomości pracowników na temat ich praw oraz poprawa warunków pracy.

Prawo do informacji umożliwia również związkom zawodowym monitorowanie, czy pracodawcy przestrzegają przepisów dotyczących zatrudnienia, takich jak minimalne stawki płac, limity czasu pracy, bezpieczeństwo i higiena w pracy. Interpretacja informacji może być odebrana na różne sposoby, dlatego należy uwzględnić, że zarówno pracodawca, jak i związki zawodowe powinni działać w dobrej wierze, zgodnie z panującymi zasadami w danej przestrzeni przedsiębiorstwa⁸.

Pracodawca ma obowiązek przekazywania informacji w sposób zapewniający ich prawidłowe wykorzystanie, z uwzględnieniem obowiązku przestrzegania zasad ochrony prywatności wynikających z obowiązujących przepisów prawa. Odmowa udzielenia informacji lub przekazanie nieprawdziwych danych może wywołać negatywne reakcje ze strony związków zawodowych, prowadząc do zniekształconego postrzegania zarówno pracodawcy, jak i samej organizacji związkowej. Zachowanie spójności działań, dbałość o dobro przedsiębiorstwa oraz należyte wykorzystanie przekazanych informacji przez związki zawodowe stanowią kwestie o istotnym znaczeniu. Należy przyjąć, że wymiana informacji między pracodawcą a związkiem zawodowym jest naturalnym i niezbędnym elementem współpracy. Przekaz ten działa w sferze prawnej, ale czy na pewno w praktyce? Jakie są jego granice?

Zasadne wydaje się także postawienie pytania o konsekwencje prawne wiążące się z odmową udzielenia informacji przez pracodawcę. Czy w takim przypadku zakładowa organizacja związkowa posiada środki prawne umożliwiające dochodzenie swoich uprawnień na drodze sądowej? Jakie działania prawne może podjąć organizacja związkowa w celu skutecznej realizacji swoich ustawowych praw w obliczu braku współpracy ze strony pracodawcy?

⁷ Zob. K.W. Baran: *Zbiorowe prawo pracy. Zarys wykładu z kazusami*. Wydawnictwo Info-Trade, Gdańsk 1998, s. 68–72.

⁸ Z. Salwa: *Uprawnienia związków zawodowych*. Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz 1998, s. 113–125.

Niniejszy artykuł został napisany z wykorzystaniem metody dogmatycznej oraz wzbogacony o analizę orzecznictwa sądowego. Poświęcony jest problematyce informacji jako podstawie dialogu społecznego w zakładzie pracy, ze szczególnym uwzględnieniem roli związków zawodowych. Celem opracowania są rekonstrukcja normatywnego znaczenia obowiązku informacyjnego pracodawcy oraz ocena jego funkcjonowania w praktyce stosowania prawa.

Artykuł zmierza do wykazania, że prawo do informacji nie stanowi jedynie instrumentu technicznego, lecz pełni funkcję gwarancyjną, warunkującą realne wykonywanie ustawowych kompetencji związków zawodowych oraz efektywność dialogu społecznego. Analiza przepisów prawa pracy, skonfrontowana z dorobkiem orzecznictwem, ma na celu wskazanie granic dopuszczalnej odmowy udzielenia informacji oraz konsekwencji ich nadmiernie restrykcyjnej interpretacji.

2. Zasady prawne przekazania informacji

Komunikacja między związkami zawodowymi a pracodawcą dotyczy warunków pracy, bezpieczeństwa, zdrowia pracowników oraz rozwoju przedsiębiorstwa. Związki informują o zmianach personalnych i decyzjach związkowych, a pracodawca przekazuje dane o bieżących sprawach zakładu. Współpraca obejmuje spotkania mające na celu omówienie kluczowych kwestii i przedstawienie rzetelnych informacji, aby uniknąć napięć⁹.

Związki zawodowe mogą domagać się od pracodawcy informacji potrzebnych do funkcjonowania działalności związkowej, jednak podlega to ograniczeniom wynikającym zarówno z Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, jak i licznych ustaw szczególnych, takich jak np.:

- ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych,
- ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników¹⁰,

⁹ Zob. *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*. Red. K.W. Baran. W: *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*. Red. K.W. Baran. Wyd. 2. Wolters Kluwer, Warszawa 2024, s. 155–160.

¹⁰ Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 570; pierwotnie: Dz.U. z 2003 r., nr 90, poz. 844).

- ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych¹¹,
- regulacje ochrony dóbr osobistych Kodeksu cywilnego¹², Kodeksu pracy¹³, Kodeksu postępowania cywilnego¹⁴ czy też przepisów dotyczących tajemnicy zawodowej.

Należy podkreślić, że uprawnienie do zwrócenia się do pracodawcy z żądaniem udzielenia informacji przysługuje wyłącznie tej organizacji związkowej, która posiada status zakładowej organizacji związkowej zgodnie z przepisami art. 3 ust. 1 oraz art. 7 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Pojęcie zakładowej organizacji związkowej nie zostało szczegółowo zdefiniowane w ustawie o związkach zawodowych, jednak w doktrynie wskazuje się, że stanowi ona organ reprezentatywny pracowników funkcjonujący na poziomie zakładu pracy.

Podstawowym przepisem pozwalającym związkowi zawodowemu uzyskać informacje od pracodawcy jest art. 28 ustawy o związkach zawodowych. Wynika z niego, że pracodawca jest obowiązany udzielić na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej. Przepis ten jest sformułowany ogólnie i zawiera zwrot niedookreślony „informacje niezbędne” – dlatego rodzi tak wiele problemów w praktyce. W literaturze podkreśla się, że jest to uprawnienie „niedostatecznie określone w przepisach”¹⁵.

De facto związek zawodowy może zawsze wystosować pytanie do pracodawcy w zakresie będącym przedmiotem jego zainteresowania. Należy jednak pamiętać, że ustawodawca nie sformułował katalogu w postaci *numerus clausus*, jakie informacje pracodawca ma obowiązek przekazywać związkowi zawodowemu. Ustawodawca wskazał jedynie zakres przykładowych informacji według art. 28 ustawy

¹¹ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 123; pierwotnie: Dz.U. z 1991 r., nr 55, poz. 236).

¹² Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 1071; pierwotnie: Dz.U. z 1964 r., nr 16, poz. 93).

¹³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 277; pierwotnie: Dz.U. z 1974 r., nr 24, poz. 141), dalej: k.p.

¹⁴ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 1568; pierwotnie: Dz.U. z 1964 r., nr 43, poz. 296), dalej: k.p.c.

¹⁵ Zob. L. Florek: *Prawo związku zawodowego do informacji*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 5, s. 2–7, teza 2, 3.

o związkach zawodowych i dotyczą one: warunków pracy i zasad wynagradzania; działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian; stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia; działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

Wskazuje się, że obowiązek udzielenia informacji określony w omawianym przepisie odnosi się do informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej w obronie praw i interesów zbiorowych. Oznacza to, że nie może on dotyczyć informacji o warunkach zatrudnienia indywidualnych pracowników. W konsekwencji, przyjęta przez ustawodawcę konstrukcja normatywna pozostawia poza wyraźnym doprecyzowaniem zakres innych kategorii informacji, tworząc swoistą strefę niedookreślenia. Zabieg ten nie ma jednak charakteru luki legislacyjnej, lecz wprowadza element elastyczności w relacjach między partnerami społecznymi, co w realiach zbiorowych stosunków pracy nabiera szczególnego znaczenia¹⁶.

Prawo zakładowej organizacji związkowej do uzyskiwania „informacji niezbędnych” w rozumieniu art. 28 ustawy o związkach zawodowych nie ma charakteru absolutnego i podlega określonym ograniczeniom wynikającym zarówno z ochrony interesów pracodawcy, jak i z przepisów o ochronie danych osobowych. W doktrynie i orzecznictwie jednolicie podkreśla się, że obowiązek informacyjny nie obejmuje danych stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa lub element *know-how* pracodawcy, jeżeli nie pozostają one w bezpośrednim związku z realizacją ustawowych zadań związków zawodowych¹⁷.

Sąd Najwyższy konsekwentnie wskazuje, że prawo do informacji służy umożliwieniu prowadzenia działalności związkowej, a nie ingerencji w sferę zarządzania przedsiębiorstwem¹⁸. Tym samym żądanie ujawnienia informacji objętych tajemnicą przedsiębiorstwa może zostać uznane za nieuzasadnione, jeżeli odnosi się do szczegółowych rozwiązań organizacyjnych, technologicznych lub strategicznych, które

¹⁶ B. Skulimowska, w: *Związki zawodowe. Komentarz*. Red. W. Muszalski, K. Walczak. [B.n.w.], Warszawa 2005, legalis.

¹⁷ Zob. K. Walczak, w: *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*. Wolters Kluwer, Warszawa 2019, komentarz do art. 28, s. 432–435.

¹⁸ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08, LEX nr 490392.

nie mają istotnego znaczenia dla ochrony praw i interesów pracowników¹⁹. Podobne ograniczenia wynikają z przepisów o ochronie danych osobowych²⁰, które wyznaczają granice dopuszczalnego przetwarzania informacji dotyczących konkretnych pracowników²¹.

Istotne znaczenie ma również rozróżnienie pomiędzy sprawami zbiorowymi a indywidualnymi. Prawo do informacji z art. 28 ustawy o związkach zawodowych realizowane jest przede wszystkim w sferze zbiorowych stosunków pracy, natomiast w sprawach indywidualnych dostęp do danych uzależniony jest od istnienia wyraźnej podstawy prawnej, w szczególności zgody pracownika lub przepisu szczególnie²². Jak podkreśla się w literaturze, zatarcie tej granicy prowadziłoby do nieuprawnionego rozszerzenia kompetencji związków zawodowych kosztem praw jednostki²³.

Na gruncie obowiązującego stanu prawnego to zakładowa organizacja związkowa jest podmiotem uprawnionym do oceny, jakie informacje są jej niezbędne w określonym stanie faktycznym. Należy przy tym podkreślić, że na związkach zawodowych nie ciąży obowiązek wykazywania ani uzasadniania potrzeby pozyskania konkretnych danych. Stanowisko to znajduje normatywne uzasadnienie w konstytucyjnej oraz ustawowej zasadzie samorządności i niezależności związków zawodowych²⁴.

Jeżeli pracodawca odmawia udzielenia pewnych informacji, argumentując, że wykraczają one poza zakres przewidziany w art. 28 ustawy o związkach zawodowych, związek zawodowy ma prawo bronić

¹⁹ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 667/99, LEX nr 49141.

²⁰ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych). <https://uodo.gov.pl/pl/404/224> [dostęp: 19.02.2026]; ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1781; pierwotnie: Dz.U. z 2018 r., poz. 1000).

²¹ M. Gersdorf, K. Rączka: *Związki zawodowe i inne przedstawicielstwa pracowników*. Wolters Kluwer, Warszawa 2018, s. 181–184.

²² Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2011 r., II PK 305/10, LEX nr 898525.

²³ K.W. Baran: *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*. Wyd. 1. Wolters Kluwer, Warszawa 2016, s. 214–217.

²⁴ Uprawnienia w tym zakresie posiada także międzyzakładowa organizacja związkowa (art. 34 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych).

swojego prawa do informacji, przedstawiając odpowiednie uzasadnienie. Przepisy nie zakazują również pracodawcy zwrócenia się do związku zawodowego o takie uzasadnienie. Obowiązek udzielenia informacji dotyczy tylko tych niezbędnych do działalności związkowej w obronie praw i interesów zbiorowych, a nie indywidualnych warunków zatrudnienia.

Dla celów dowodowych oraz organizacyjnych rekomenduje się jednak złożenie żądania w formie pisemnej lub w formie elektronicznej, umożliwiającej jego utrwalenie. Zasadność wniosku jest w znacznej mierze określana przez okoliczności sprawy, które należy uwzględnić podczas jego oceny i rozpatrywania, biorąc pod uwagę specyficzne uwarunkowania oraz wpływ na interesy obu stron. Obowiązujące przepisy prawa co do zasady nie nakładają na pracodawcę obowiązku sporządzania informacji specjalnie na potrzeby związków zawodowych. Należy przyjąć, że pracodawca nie ma obowiązku wytwarzania czy gromadzenia informacji na potrzeby związku, jednak zobowiązany jest ujawnić mu dane, które już zebrał i posiada²⁵. Z reguły pracodawca przekazuje informacje na wniosek organizacji związkowej, rzadko czyni to automatycznie²⁶.

Pracodawca ma obowiązek przekazać te informacje związkowi zawodowemu, który jest uprawniony do ich wykorzystania w celu ochrony interesów pracowników oraz zapewnienia prawidłowego funkcjonowania procedur konsultacyjnych i informacyjnych. W tej materii łatwiej jest uzyskać informacje radzie pracowników, gdyż otrzymuje ona dane nawet bez wniosku, w granicach swoich kompetencji²⁷. Istnieją różnice między uprawnieniami do informowania i konsultowania zakładowych organizacji związkowych oraz rad pracowniczych, gdzie związki zawodowe często muszą wystąpić z wnioskiem o uzyskanie informacji²⁸.

Na podstawie złożonego wniosku pracodawca ma obowiązek udzielenia związkom zawodowym odpowiedzi w terminie 30 dni od

²⁵ Zob. K.W. Baran: *Prawo związków zawodowych do informacji po nowelizacji ustawy związkowej*. „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 1, legalis, s. 7.

²⁶ Zob. P. Czarnecki i in.: *Ustawa o związkach zawodowych...*, s. 213–217.

²⁷ Art. 13 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. z 2006 r., nr 79, poz. 550).

²⁸ A. Sobczyk: *Rady pracowników. Komentarz*. Wolters Kluwer, Warszawa 2007, s. 123–126.

dnia jego złożenia²⁹. Obowiązek ten wynika z przepisu art. 28 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Termin 30 dni na udzielenie informacji został również potwierdzony w orzecznictwie³⁰.

Z uwagi na to, że analizowany przepis nie określa formy realizacji obowiązku informacyjnego, należy przyjąć, iż może on zostać wykonany w dowolny sposób, w tym w formie elektronicznej, a nawet ustnej. Niemniej jednak, mając na względzie zasadę pewności obrotu prawnego oraz potrzebę jednoznacznego ustalenia treści i zakresu przekazanych informacji, w relacjach prawa pracy należy opowiedzieć się za zachowaniem formy pisemnej, zgodnie z utrwaloną dyrektywą *verba volant, scripta manent*. Pracodawca nie jest uprawniony do żądania opłat za przygotowanie informacji, nawet jeżeli wiązało się to dla niego z istotnymi kosztami. Nie ma jednak przeszkód, żeby takie opłaty wprowadzić w układzie zbiorowym pracy albo innym porozumieniu zbiorowym³¹.

W celu lepszego zrozumienia uprawnień pracodawcy w kontekście związków zawodowych warto sięgnąć do art. 241⁴ § 1 k.p., z którego wynika, że pracodawca jest obowiązany udzielić przedstawicielom związków zawodowych prowadzącym rokowania informacji o swojej sytuacji ekonomicznej w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia odpowiedzialnych rokowań. Przykładowo, pracodawca powinien przekazać dane dotyczące bilansu finansowego przedsiębiorstwa, przychodów uzyskiwanych ze sprzedaży dóbr i usług, wyniku finansowego brutto i netto, stanu aktywów i pasywów, planowanego zawiązania rezerw finansowych lub ich rozwiązania oraz planowanych nakładów inwestycyjnych³².

W świetle art. 30 pkt 3 ustawy z 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej³³ podmioty gospodarcze są zobowiązane do przekazywania GUS danych o wynikach finansowych, przychodach, kosztach

²⁹ Zob. P. Czarnecki i in.: *Ustawa o związkach zawodowych...*

³⁰ Zob. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach z dnia 9 stycznia 2020 r., III SAB/GI 292/19.

³¹ Zob. *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych...*

³² A. Kolek, O. Sobolewski, K. Sosnowski: *Zwolnienia grupowe i restrukturyzacja zatrudnienia*. Wolters Kluwer, Warszawa 2020, s. 16.

³³ Ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 1799; pierwotnie: Dz.U. z 1995 r., nr 88, poz. 439).

i środkach trwałych. Związki zawodowe mogą również żądać informacji o celach strategicznych firmy i prognozach jej wyników³⁴.

Na podstawie art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz przepisów Kodeksu pracy pracodawca ma obowiązek przekazania związkom zawodowym szczegółowych informacji odnoszących się do planowanych zwolnień grupowych, przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 23¹ k.p.), zawierania kluczowych porozumień zakładowych oraz zmian w systemie wynagrodzeń i premiowania³⁵. W tym kontekście pracodawca powinien przedstawić przyczyny zwolnienia grupowego, liczbę pracowników objętych tym procesem, ich przynależność do grup zawodowych, kryteria doboru oraz kolejność zwolnień, a także propozycje dotyczące odpraw, przekwalifikowania oraz zasady ustalania świadczeń pieniężnych³⁶.

Związki zawodowe odgrywają istotną rolę w tym procesie, reprezentując prawa pracowników, negocjując warunki rozwiązywania stosunków pracy, wyrażając opinie oraz przedkładając propozycje związane z rozwojem zakładu pracy³⁷. Przekazanie powyższych informacji pozwala stronom na ocenę sytuacji, wypracowanie optymalnych rozwiązań, jak również umożliwia konsultacje i współdecydowanie w sprawach zatrudnienia. Brak konsultacji ze związkami zawodowymi w przypadku zwolnień grupowych może prowadzić do naruszenia przepisów prawa pracy, wywołać konflikty oraz skutkować nałożeniem sankcji prawnych na pracodawcę. Związki zawodowe mają prawo do informacji w tych sprawach oraz uczestnictwa w rokowaniach nad układem zbiorowym pracy zgodnie z art. 241²³ k.p.³⁸ Pracodawca

³⁴ Zob. K.W. Baran: *Prawo związków zawodowych do informacji po nowelizacji ustawy związkowej...*

³⁵ K. Jaśkowski, E. Maniewska, J. Stelina: *Grupowe zwolnienia. Komentarz*. Wyd. 2. Wolters Kluwer, Warszawa 2007, s. 54–55.

³⁶ Art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 570; pierwotnie: Dz.U. z 2003 r., nr 90, poz. 844).

³⁷ J. Wratny (red.), L. Florek i in.: *Układy zbiorowe w demokratycznym ustroju pracy*. Wydawnictwo IPiSS, Warszawa 1997, s. 171–172.

³⁸ Zob. K.W. Baran: *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 263.

może też nie zaakceptować propozycji związków zawodowych, co prowadzi do nieskuteczności mechanizmu opartego na kompromisie³⁹.

Zgodnie z obowiązkiem nałożonym na pracodawcę zobowiązany jest on do przekazywania związkom zawodowym informacji dotyczących różnych aspektów funkcjonowania zakładu pracy, w tym: liczby zatrudnionych pracowników, zawodowej i terytorialnej struktury zatrudnienia (w tym podziału na filie), poziomu wykształcenia, wskaźników fluktuacji kadr, absencji, zastosowania outsourcingu, programów dobrowolnych odejść, jak również działań podejmowanych w zakresie przekwalifikowania pracowników.

Jeśli chodzi o wynagrodzenia, informacje mogą dotyczyć: zasad wynagradzania, wynagrodzeń indywidualnych, premii, dodatków, nagród, ekwiwalentów, honorariów, tantiem, składek na ubezpieczenia społeczne, potrąceń, funduszy pracowniczych (np. ZFŚS) oraz programów emerytalnych (PPE). Obejmuje to też procedury szkoleń, rozwój zawodowy i świadczenia oferowane pracownikom⁴⁰.

Do obowiązków tych należą także procedury związane z rozwiązywaniem stosunków pracy, ze skargami i z postępowaniami dyscyplinarnymi, z zawieraniem umów cywilnoprawnych, takich jak umowy o dzieło czy zlecenia, oraz dostępem do książki uwag i wniosków społecznego inspektora pracy. Ponadto wymiana informacji obejmuje zagadnienia dotyczące wypadków przy pracy, danych o urazach oraz procedur postępowania w przypadku zagrożeń i profilaktyki z nimi związanej⁴¹.

W sprawach indywidualnych związki zawodowe chronią prawa pracowników, zwłaszcza w przypadkach zagrożenia naruszeniem ich interesów. Mają prawo do konsultacji w kwestiach takich jak: wypowiedzenie umowy o pracę, zmiana warunków zatrudnienia czy rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Pracodawca musi skonsultować te decyzje związkowe przed ich podjęciem zgodnie z art. 38 i 42 k.p. oraz art. 52 i 53 k.p. Związki mają również prawo

³⁹ A. Musiała: *Porozumienia zbiorowe jako źródło prawa pracy*. Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2013, s. 143.

⁴⁰ Z. Salwa: *Uprawnienia związków zawodowych...*, s. 114–119.

⁴¹ L. Pawlak: *Przestępstwa i wykroczenia przeciwko indywidualnym i zbiorowym prawom pracowników*. Oficyna Prawa Polskiego, Warszawa 2010, s. 227–235.

opiniować sprzeciw wobec kar porządkowych nałożonych na pracownika (art. 112 § 1 k.p.)⁴².

Związki zawodowe formułują opinie pisemne w sprawach indywidualnych pracowników, które nie są wiążące dla pracodawcy. Mają one na celu zapobieganie pochopnym lub nieuzasadnionym decyzjom. Pracodawca musi poinformować związek o zamiarze wypowiedzenia umowy i skonsultować się w sprawie pracownika objętego obroną. Zgodnie z art. 38 § 2 k.p. organizacja związkowa ma 5 dni na zgłoszenie swojego stanowiska. Brak odpowiedzi ze strony zakładowej organizacji związkowej nie rodzi domniemania wyrażenia pozytywnej opinii w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę⁴³.

Jeżeli analizuje się kwestię informacji, jakie powinien posiadać związek zawodowy zgodnie z przepisami prawnymi, należy również wspomnieć o przepisie art. 237^{11a} § 1 k.p., w którym pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności dotyczące:

- 1) zmian w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy, wprowadzania nowych procesów technologicznych oraz substancji chemicznych i ich mieszanin, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników;
- 2) oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku;
- 3) tworzenia służby bhp lub powierzania wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy, a także wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników;
- 4) przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego;
- 5) szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

⁴² Zob. G. Orłowski: *Prawo zakładowej organizacji związkowej do pozyskiwania od pracodawcy informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej – wybrane problemy*. „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 1, legalis, s. 23.

⁴³ A. Czerniecka, A. Flegel: *Współpraca ze związkiem zawodowym z poszanowaniem RODO*. 21.04.2022. <https://kancelarierp.pl/wspolpraca-ze-zwiazkiem-zawodowym-z-poszanowaniem-rod0/> [dostęp: 09.09.2024]. Artykuł został opublikowany w internetowym i papierowym wydaniu dziennika „Rzeczpospolita”.

Konsultacje między pracodawcą a zakładowymi organizacjami związkowymi w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy są istotne dla zapewnienia bezpiecznych warunków oraz ochrony zdrowia pracowników. Umożliwiają one pracodawcy uzyskanie informacji zwrotnych o warunkach pracy, zagrożeniach i sugestjach poprawy, a także podnoszą świadomość pracowników na temat zasad i korzyści przestrzegania standardów bhp, sprzyjając współpracy i tworzeniu bezpieczniejszego środowiska pracy⁴⁴.

Związki zawodowe angażują się w rozwiązywanie sporów między pracodawcami a pracownikami, reprezentując ich w mediacjach i procesach sądowych. Zgodnie z art. 462 k.p.c. mogą występować w imieniu pracowników w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych za ich zgodą, która może być wyraźna lub domniemana. Regulacja ta ma na celu ochronę interesów pracowników i umożliwienie im korzystania ze wsparcia związków zawodowych, które odgrywają szczególną rolę w indywidualnych sprawach pracowniczych⁴⁵.

Zdaniem Sądu Najwyższego wyrażonym w uchwale z dnia 9 grudnia 2010 r.⁴⁶ organizacja społeczna może działać tylko na rzecz obywatela, czyli w jego interesie. Związek zawodowy nie może wytoczyć powództwa na rzecz pracownika ani wstąpić do postępowania bez jego zgody (art. 462 w związku z art. 61 k.p.c.). Członkostwo w związku zawodowym lub podjęcie się przez ten związek obrony praw i interesów pracownika na jego wniosek (art. 7 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych) oznacza zgodę pracownika, chyba że sprzeciwi się on czynnościom procesowym związku zawodowego⁴⁷. W nawiązaniu do art. 465 k.p.c. przedstawiciel związku zawodowego może być pełnomocnikiem pracownika w postępowaniu z zakresu prawa pracy.

⁴⁴ S. Sudół: *Przedsiębiorstwo. Podstawy nauki o przedsiębiorstwie. Zarządzanie przedsiębiorstwem*. Wyd. 1. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne S.A., Warszawa 2006, s. 175.

⁴⁵ <https://prawo.money.pl/aktualnosci/okiemeksperta/arttykul/kto;moze;pozwa-c;pracodawce;w;imieniu;pracownika,169,0,992681.html> [dostęp: 11.11.2024] (artykuł archiwalny – obecnie niedostępny).

⁴⁶ Zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2010 r., II PZP 6/10, OSNP 2011/11-12/145.

⁴⁷ K. Żączkiewicz-Zborska: *Uchwała SN: Związek zawodowy działa za zgodą pracownika*. Prawo.pl. 09.12.2010. <https://www.prawo.pl/prawnicy-sady/uchwala-sn-zwiazek-zawodowy-dziala-za-zgodapracownika,34761.html> [dostęp: 12.10.2024].

W kwestii pozyskiwania informacji Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gliwicach⁴⁸ podkreślił, że związek zawodowy ma prawo do uzyskiwania informacji nie tylko związanych z konkretną sprawą, lecz także dotyczących wszystkich aspektów jego działalności.

Wciąż budzącą kontrowersje w doktrynie i orzecznictwie pozostaje kwestia dopuszczalnych podstaw odmowy udzielenia informacji przez pracodawcę, przy czym zakres przedmiotowy i podmiotowy obowiązku informacyjnego każdorazowo determinowany jest okolicznościami konkretnej sprawy. W konsekwencji, jeżeli żądana informacja nie znajduje uzasadnienia w żadnym z celów działalności związkowej i w sposób oczywisty wykracza poza ustawowo określony zakres obowiązku informacyjnego, pracodawca jest uprawniony do odmowy jej udostępnienia.

3. Odmowa udzielenia informacji

Decyzja w przedmiocie przekazania lub odmowy przekazania informacji dotyczących zasad wynagradzania należy do pracodawcy. W orzecznictwie sądowym wskazuje się, że odmowa udostępnienia informacji o wynagrodzeniach, uzasadniona wyłącznie ochroną prywatności pracownika, może zostać zakwalifikowana jako naruszenie prawa zakładowej organizacji związkowej do realizacji ustawowych kompetencji w zakresie skutecznej reprezentacji interesów pracowniczych⁴⁹. Przepisy zawarte w ustawie o związkach zawodowych nie określają jednoznacznie sposobu dochodzenia przez uprawniony podmiot swoich praw w przypadku odmowy udzielenia informacji przez pracodawcę. W sytuacji, gdy pracodawca jest osobą fizyczną, to on ponosi bezpośrednią odpowiedzialność za nieudostępnienie wymaganych informacji. Jeżeli pracodawca odmawia, to musi to uzasadnić i wskazać przyczynę odmowy⁵⁰.

W związku z powyższym odmowa przekazania np. informacji o wynagrodzeniach w formie zanonimizowanej, motywowana

⁴⁸ Zob. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach z dnia 9 stycznia 2020 r., III SAB/GI 292/19.

⁴⁹ Zob. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Olsztynie z dnia 19 maja 2020 r., II SAB/OI 169/20.

⁵⁰ A. Kowalczyk: *Pojęcie sporu zbiorowego oraz pokojowe metody jego rozwiązywania w prawie polskim*. Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2017, s. 118.

powołaniem się na przepisy ustawy o ochronie danych osobowych, stanowiłaby nadmiernie restryktywną interpretację obowiązujących regulacji prawnych, potencjalnie naruszającą prawnie uzasadniony interes administratora danych, o którym mowa w art. 6 ust. 1 lit. f RODO, jak również mogłaby pozostawać w sprzeczności z zasadami transparentności stosunków pracy.

W przypadku bezpodstawnej odmowy udostępnienia informacji o wynagrodzeniach organizacji związkowej przysługuje szereg instrumentów prawnych umożliwiających egzekwowanie tego uprawnienia.

Po pierwsze, związek zawodowy może złożyć skargę do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, jeżeli pracodawca powołuje się na przepisy o ochronie danych osobowych jako podstawę odmowy. Zgodnie z art. 57 ust. 1 lit. a i f RODO w związku z art. 34 ustawy o ochronie danych osobowych organ nadzorczy jest uprawniony do rozpatrzenia skargi oraz podjęcia działań kontrolnych wobec administratora danych⁵¹. W razie wydania przez Prezesa UODO decyzji niekorzystnej dla skarżącego organizacji związkowej przysługuje prawo wniesienia skargi do wojewódzkiego sądu administracyjnego na podstawie art. 3 § 2 pkt 4 w związku z art. 53 § 1 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi⁵².

Po drugie, w sytuacji, gdy pracodawca arbitralnie nadaje klauzulę poufności informacjom podlegającym udostępnieniu związkom zawodowym, takie działanie może zostać zakwalifikowane jako utrudnianie wykonywania działalności związkowej. Stanowi to naruszenie art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych, który penalizuje utrudnianie wykonywania działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy. W kontekście sporów zbiorowych zastosowanie może mieć również art. 26 ust. 1 pkt 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, przewidujący analogiczną odpowiedzialność⁵³.

Po trzecie, organizacja związkowa uprawniona jest do zwrócenia się do Państwowej Inspekcji Pracy z wnioskiem o przeprowadzenie

⁵¹ Zob. P. Fajgielski: *RODO. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Komentarz*. Wolters Kluwer, Warszawa 2018, s. 492–495.

⁵² Ustawa z dnia 30 sierpnia 2002 r. – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 935; pierwotnie: Dz.U. z 2002 r., nr 153, poz. 1270).

⁵³ Zob. D. Tokarczyk: *Komentarz do niektórych przepisów ustawy o związkach zawodowych*. W: *Przestępstwa i wykroczenia związane z zatrudnieniem*. Komentarz. Red. D. Tokarczyk. Wyd. 1. Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2020, s. 203–235.

kontroli. Podstawę prawną stanowi art. 10 ust. 1 pkt 10 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy⁵⁴, przewidujący kompetencję PIP do nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym regulacji dotyczących działalności związkowej. Inspektor pracy może w wyniku kontroli wydać nakaz usunięcia stwierdzonych uchybień oraz nałożyć grzywnę w drodze mandatu karnego⁵⁵.

Należy podkreślić, że odpowiedzialność za utrudnianie działalności związkowej ma charakter *stricte* indywidualny, ponoszą ją osoby fizyczne działające w imieniu pracodawcy, nie zaś sam pracodawca jako podmiot zbiorowy. Jest to odpowiedzialność o charakterze wykroczeniowym, zagrożona karą grzywny⁵⁶.

Niezależnie od przedstawionych środków prawnych organizacja związkowa zachowuje prawo do prowadzenia negocjacji z pracodawcą oraz inicjowania procedur konsultacyjnych przewidzianych w przepisach prawa pracy, zmierzających do polubownego rozwiązania sporu dotyczącego dostępu do informacji⁵⁷.

Związek zawodowy może dochodzić swoich uprawnień na drodze sądowej, powołując się na naruszenie przez pracodawcę obowiązków wynikających z Kodeksu pracy oraz ustaw szczególnych, w celu wymuszenia udostępnienia informacji⁵⁸. Znowelizowane przepisy ustawy o związkach zawodowych z dnia 5 lipca 2018 r.⁵⁹ niestety nie precyzują przesłanek odmowy udzielenia informacji przez pracodawcę, jednak art. 189 k.p.c. pozwala organizacjom związkowym domagać się nakazu sądowego⁶⁰. Takie postępowania, na podstawie art. 1 k.p.c., są traktowane jako sprawy z zakresu prawa pracy, a ich podstawą

⁵⁴ Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tj. Dz.U. z 2024 r., poz. 1712; pierwotnie: Dz.U. z 2007 r., nr 89, poz. 589).

⁵⁵ Zob. K.W. Baran: *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 512–514.

⁵⁶ M. Wujczyk: *Informacje o wynagrodzeniu pracownika a prawo pracownika do ochrony prywatności*. Wolters Kluwer, Warszawa 2012, s. 109–119.

⁵⁷ Tamże.

⁵⁸ Zob. K.W. Baran: *Prawo związków zawodowych do informacji po nowelizacji ustawy związkowej...*

⁵⁹ Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r., poz. 1608).

⁶⁰ K.W. Baran, w: K.W. Baran, D. Książek, M. Wujczyk: *Procesowe prawo pracy*. Wolters Kluwer Business, Warszawa 2013, s. 63–65.

jest konstytucyjne prawo do sądu⁶¹. W toku postępowania sądowego związku zawodowe mogą uzyskać od pracodawcy informacje niezbędne do realizacji swoich ustawowych uprawnień⁶².

Wskazane środki ochrony prawnej dowodzą, że ustawodawca wyposażył związki zawodowe w realne instrumenty dochodzenia informacji niezbędnych do wykonywania ich funkcji reprezentacyjnych. Opisany mechanizm gwarancyjny zapewnia równowagę między ochroną prywatności pracowników a realizacją ustawowych kompetencji kontrolnych organizacji związkowych. Przepisy o ochronie danych osobowych nie mogą być interpretowane jako absolutna bariera dla działalności związkowej, lecz wyznaczają ramy proceduralne przekazywania informacji⁶³. Kluczowe znaczenie mają przestrzeganie zasady proporcjonalności, zgodnie z którą zakres udostępnianych danych powinien być adekwatny do celu ich przetwarzania, oraz wdrożenie odpowiednich zabezpieczeń technicznych i organizacyjnych gwarantujących poufność przekazywanych informacji⁶⁴.

Pracodawca jest uprawniony do odmowy udostępnienia informacji zakładowej organizacji związkowej, jeżeli istnieją uzasadnione przesłanki wskazujące, że żądane dane nie pozostają w związku z wykonywaniem ustawowych zadań związku zawodowego, a ich wykorzystanie mogłoby nastąpić do celów pozazwiązkowych, w szczególności o charakterze politycznym, medialnym lub partykularnym⁶⁵. Jednocześnie w piśmiennictwie trafnie podkreśla się, że skuteczna weryfikacja przestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu może wymagać sięgnięcia do danych o charakterze jednostkowym. Przykładowo, zestawienie wynagrodzeń pracowników wykonujących pracę jednakowej wartości umożliwi ocenę, czy praktyka stosowana przez pracodawcę pozostaje w zgodzie z dyspozycją art. 18^{3c} k.p.⁶⁶

⁶¹ K.W. Baran: *Sądowy wymiar sprawiedliwości w sprawach z zakresu prawa pracy*. Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1996, s. 38–39.

⁶² Zob. K.W. Baran: *Prawo związków zawodowych do informacji po nowelizacji ustawy związkowej...*

⁶³ Zob. *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych. Ustawa o ochronie danych osobowych. Komentarz*. Red. P. Litwiński. C.H.Beck, Warszawa 2025, s. 314–318.

⁶⁴ Zob. K.W. Baran: *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 512–515.

⁶⁵ Zob. A. Drozd: *Uprawnienie związku zawodowego do informacji o wynagrodzeniu pracownika*. „Monitor Prawa Pracy” 2012, nr 8, legalis, s. 398.

⁶⁶ Zob. M. Tomaszewska: *Równe traktowanie i niedyskryminacja w zatrudnieniu*. Wolters Kluwer, Warszawa 2021, s. 245–252.

Należy zauważyć, że w przeważającej liczbie przypadków relacje pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcą opierają się na zasadzie wzajemnego zaufania, która minimalizuje konieczność stosowania najbardziej radykalnych środków prawnych, takich jak: protesty, blokady, strajki, lokauty czy inne formy nacisku na pracodawcę.

4. Podsumowanie

Prawo do informacji przysługujące zakładowym organizacjom związkowym stanowi fundamentalny instrument umożliwiający realizację ich zadań w relacjach z pracodawcą. Zgodnie z obowiązującymi przepisami związku zawodowe mają prawo do pozyskiwania niezbędnych informacji dotyczących warunków pracy, wynagrodzeń oraz innych aspektów zatrudnienia w celu skutecznej reprezentacji interesów pracowników. Pracodawca zobowiązany jest do przekazywania tych danych, jednak ich dostępność może być ograniczana przez politykę firmy lub brak otwartości na dialog społeczny⁶⁷.

Odwołując się do argumentu *lege non distinguente*, zasadne jest przyjęcie, że prawo do informacji obejmuje całokształt warunków pracy, niezależnie od ich charakteru, począwszy od sfery organizacyjno-technicznej, poprzez uwarunkowania funkcjonalno-normatywne, aż po aspekty socjalne i ochronne, o ile pozostają one w związku z prowadzeniem działalności związkowej i są dla niej rzeczywiście konieczne. Jednocześnie, zakres tego uprawnienia determinowany jest kryterium niezbędności, które wyłącza spod obowiązku informacyjnego dane pozbawione istotnego znaczenia dla wykonywania ustawowych zadań związku zawodowego. W tym sensie trudno byłoby uznać za informacje niezbędne wszelkie dane dotyczące szczegółowych mechanizmów zarządzania przedsiębiorstwem czy przyjętej przez pracodawcę strategii marketingowej, o ile nie wykazują one bezpośredniego wpływu na sytuację pracowniczą⁶⁸.

W związku z tym istotne jest dążenie do zapewnienia przez prawo odpowiedniego zakresu dostępu do informacji dla związków zawodowych, co umożliwi pełniejsze wykonywanie ich funkcji reprezentacyjnych i ochronnych w miejscu pracy. Przejrzystość w komunikacji

⁶⁷ Zob. L. Florek: *Prawo związku zawodowego do informacji...*, s. 3.

⁶⁸ Zob. *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych...*

może sprawić, że pracownicy będą bardziej lojalni wobec firmy i lepiej zrozumieją potrzebę podjęcia określonych działań.

Obowiązująca ustawa o związkach zawodowych, uchwalona 35 lat temu, definiuje związek zawodowy poprzez precyzyjne określenie jego głównych cech oraz obowiązków wynikających z przepisów prawa dotyczących podmiotów, nadając mu tym samym szczególną rolę w ochronie praw zatrudnionych oraz w zakresie szeroko pojętej działalności socjalnej; niemniej jednak, ustawa ta opisuje rzeczywistość miejsc pracy, w których pracownicy funkcjonują dzisiaj, w sposób wyraźnie odległy od współczesnych realiów⁶⁹. Dziś dostęp do pewnych informacji jest utrudniony zarówno dla pracowników, jak i związków zawodowych⁷⁰. Wszystkie te powody wyjaśniają, dlaczego prawo do informacji jest istotne dla związków zawodowych. Daje im narzędzia oraz uprawnienia potrzebne do reprezentowania i chronienia praw pracowników w miejscu pracy.

Projekt nowelizacji⁷¹ ustawy o związkach zawodowych przewiduje dodanie pkt 5 do art. 28 ust. 1 w brzmieniu: „parametrów, zasad i instrukcji, na których opierają się algorytmy lub systemy sztucznej inteligencji, które mają wpływ na podejmowanie decyzji, a które mogą mieć wpływ na warunki pracy i płacy, dostęp do zatrudnienia i jego utrzymanie, w tym profilowanie”. Celem proponowanej nowelizacji jest dostosowanie ustawy do zmieniających się realiów technologicznych.

Projektowana regulacja nie zawiera definicji ani doprecyzowania pojęć, którymi się posługuje, co już na etapie analizy jej treści rodzi istotne trudności interpretacyjne. Należy przy tym zauważyć, że informacje odnoszące się do parametrów, zasad czy instrukcji funkcjonowania systemów sztucznej inteligencji mogą stanowić element *know-how* pracodawcy, w szczególności w zakresie zwiększania efektywności pracy, a tym samym podlegać ochronie jako tajemnica pracodawcy bądź tajemnica przedsiębiorstwa.

⁶⁹ Z. Salwa: *Uprawnienia związków zawodowych...*, s. 12–13.

⁷⁰ Zob. G.J. Leśniak: *Związki zawodowe z dostępem do informacji o algorytmach wydajności pracy*. Prawo.pl. 23.03.2022. <https://www.prawo.pl/kadry/algorytmy-wydajnosci-pracy-dostepne-dla-zwiazkow-zawodowych,514188.html> [dostęp: 13.10.2024].

⁷¹ Sejm Rzeczypospolitej Polskiej IX kadencji, Komisja Cyfryzacji, Innowacyjności i Nowoczesnych Technologii, CNT.020.09.2022, Warszawa, 15.09.2022. Druk nr 2642. <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2642> [dostęp: 12.11.2024].

Projektowany art. 28 ust. 1 pkt 5 ustawy o związkach zawodowych nie wnosi nowej jakości normatywnej do systemu polskiego prawa zatrudnienia. Przepis ten powieli bowiem treści normatywne już wyrażone w pozostałych jednostkach redakcyjnych art. 28 ustawy o związkach zawodowych, kreując dodatkowo mechanizm prawny niewspółmierny do rzeczywistych potrzeb regulacyjnych.

Stanowisko to znajduje uzasadnienie w tym, że obowiązujące punkty analizowanego przepisu umożliwiają organizacjom związkowym uzyskanie informacji niezbędnych do oceny wpływu stosowania sztucznej inteligencji na warunki pracy i płacy, poziom oraz stabilność zatrudnienia, a także procesy profilowania pracowników. Co więcej, regulacje te obejmują swym zakresem również inne nowoczesne technologie wykorzystywane przez pracodawcę. W konsekwencji, obowiązujące *de lege lata* przepisy ustawy o związkach zawodowych cechują się wystarczającą kompleksowością, co przemawia przeciwko ich dalszemu rozbudowywaniu. Wszelkie informacje niezbędne do prowadzenia działalności związkowej powinny zatem być przekazywane zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej na podstawie art. 28 ust. 1 pkt 1–4 ustawy o związkach zawodowych⁷².

Analiza obowiązującego stanu prawnego prowadzi do wniosku, że art. 28 ustawy o związkach zawodowych zapewnia organizacjom związkowym wystarczające instrumentarium do pozyskiwania informacji dotyczących stosowania systemów sztucznej inteligencji w zakładzie pracy, o ile informacje te pozostają w bezpośrednim i funkcjonalnym związku z realizacją ich ustawowych zadań. W świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego pojęcie „informacje niezbędne” należy interpretować szeroko, z uwzględnieniem celu regulacji, jakim jest umożliwienie rzeczywistego wykonywania działalności związkowej, a nie jej formalne ograniczanie⁷³.

De lege lata za informacje niezbędne należy zatem uznać dane dotyczące wpływu algorytmicznych form zarządzania pracą na warunki pracy i płacy, organizację pracy, bezpieczeństwo zatrudnienia oraz procesy oceny, selekcji i profilowania pracowników. Jak trafnie wskazuje się w doktrynie, obowiązek informacyjny obejmuje skutki stosowania

⁷² Zob. Komentarz do ustawy o związkach zawodowych...

⁷³ Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08, LEX nr 490392; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 667/99, LEX nr 49141.

nowych technologii dla sytuacji pracowniczej, nie zaś techniczne szczególności funkcjonowania algorytmów jako takich⁷⁴. Jednocześnie, granice tego obowiązku wyznaczają przepisy o ochronie tajemnicy pracodawcy i tajemnicy przedsiębiorstwa, co znajduje potwierdzenie zarówno w judykaturze, jak i w piśmiennictwie⁷⁵.

Z perspektywy *de lege ferenda* ewentualne interwencje ustawodawcze powinny mieć charakter doprecyzowujący i deklaratoryjny, a nie polegać na tworzeniu autonomicznych i kazuistycznych katalogów informacji dotyczących sztucznej inteligencji. Jak podkreśla się w literaturze, nadregulacja w tym zakresie może prowadzić do naruszenia zasady proporcjonalności oraz ekonomii legislacyjnej, bez realnego zwiększenia poziomu ochrony praw pracowniczych. W konsekwencji, należy przyjąć, że obowiązujące przepisy ustawy o związkach zawodowych mają charakter wystarczająco kompleksowy i umożliwiają związkom zawodowym pozyskiwanie wszelkich informacji niezbędnych do oceny wpływu stosowania AI na zatrudnienie w ramach art. 28 ust. 1 pkt 1–4 ustawy o związkach zawodowych⁷⁶.

Przedstawiona kompilacja nie ma charakteru zamkniętego ani wyczerpującego. Służy ona wyłącznie zobrazowaniu najczęściej występujących kategorii informacji, których udostępnienia organizacje związkowe mogą zasadnie żądać, o ile pozostają one w związku z realizacją działalności związkowej i spełniają kryterium niezbędności.

Proces konkretyzacji katalogu informacji uznawanych za „niezbędne do prowadzenia działalności związkowej” podlegać będzie sukcesywnemu dostosowywaniu do zmieniających się uwarunkowań prawnych i faktycznych, w szczególności w związku z członkostwem Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej. Ta adaptacja będzie również wynikiem ewolucji postrzegania funkcji i zadań związków zawodowych jako partnerów w procesie komunikowania się z pracownikami⁷⁷. W efekcie, katalog informacji dostępnych dla różnych

⁷⁴ K. Walczak, w: *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz...*, komentarz do art. 28, s. 430–433.

⁷⁵ M. Gersdorf, K. Rączka: *Związki zawodowe i inne przedstawicielstwa pracowników...*, s. 176–179.

⁷⁶ Zob. M. Latos-Miłkowska: *Nowe technologie w prawie pracy*. Wolters Kluwer, Warszawa 2020, s. 92–96.

⁷⁷ Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), wersja skonsolidowana (Dz.U. C 202 z 7 czerwca 2016 r.), [Tytuł X, Polityka Społeczna], art. 151–156.

przedstawicielstw pracowniczych, w tym związków zawodowych, będzie się poszerzał, aby lepiej odpowiadać potrzebom komunikacyjnym w miejscu pracy⁷⁸. Nie oznacza to oczywiście, że w każdym przypadku jasne będzie, jakich informacji będą mogły żądać związki zawodowe. Nadal należy się spodziewać powstawania wątpliwości, czy dana informacja jest objęta obowiązkiem przekazania jej stronie związkowej na podstawie art. 28 ustawy o związkach zawodowych⁷⁹.

Informacje przekazywane przez pracodawcę są istotnym elementem dialogu społecznego między nim a związkiem zawodowym, sprzyjając budowaniu pozytywnych relacji i współpracy na rzecz dobra pracowników oraz przedsiębiorstwa. Dlatego tak ważne jest, aby związek zawodowy był informowany o ważnych sprawach i planowanych zmianach w organizacji, a jednocześnie aktywnie kontaktował się z pracodawcą, dopytując o szczegóły decyzji lub działań mogących wpływać na warunki pracy, działając tym samym na rzecz ochrony interesów pracowników⁸⁰.

Ze względu na trwającą tendencję do zmniejszania się liczby członków związków zawodowych inne formy przedstawicielstwa pracowniczego mogą zyskiwać na znaczeniu⁸¹. Dzięki odpowiedniemu przesyłowi informacji na linii związku zawodowe – pracodawca sytuacja panująca w przedsiębiorstwie powinna być stabilna. Będzie jedynie podlegać aktualizacji względem przepisów prawnych, jak i nowoczesnej technologii.

Bibliografia

- Baran K.W.: *Prawo związków zawodowych do informacji po nowelizacji ustawy związkowej*. „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 1, legalis, s. 7–10.
Baran K.W.: *Sądowy wymiar sprawiedliwości w sprawach z zakresu prawa pracy*. Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1996.

⁷⁸ Zob. G. Orłowski: *Prawo zakładowej organizacji związkowej do pozyskiwania od pracodawcy informacji...*

⁷⁹ Zob. J. Szmít: *Obowiązki informacyjne pracodawcy wobec przedstawicielstwa związkowego*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 11, s. 36–41.

⁸⁰ Zob. J. Lewkowicz: *Efektywność regulacji zbiorowych stosunków pracy w Polsce*. Wyd. 1. Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2018, s. 241.

⁸¹ Zob. *Związki zawodowe w Polsce*. „Komunikat z Badań CBOS” 2021, nr 140. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2021/K_140_21.PDF [dostęp: 20.01.2025].

- Baran K.W.: *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*. Wyd. 1. Wolters Kluwer, Warszawa 2016.
- Baran K.W.: *Zbiorowe prawo pracy. Zarys wykładu z kazusami*. Wydawnictwo Info-Trade, Gdańsk 1998.
- Baran K.W., Książek D., Wujczyk M.: *Procesowe prawo pracy*. Wolters Kluwer Business, Warszawa 2013.
- Czarnecki P. i in.: *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecznictwem*. Wyd. 2. C.H.Beck, Warszawa 2022.
- Drozd A.: *Uprawnienie związku zawodowego do informacji o wynagrodzeniu pracownika*. „Monitor Prawa Pracy” 2012, nr 8, legalis, s. 398–403.
- Fajgielski P.: *RODO. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Komentarz*. Wolters Kluwer, Warszawa 2018.
- Florek L.: *Prawo związku zawodowego do informacji*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 5, s. 2–7.
- Gersdorf M., Rączka K.: *Związki zawodowe i inne przedstawicielstwa pracowników*. Wolters Kluwer, Warszawa 2018.
- Jaśkowski K., Maniewska E., Stelina J.: *Grupowe zwolnienia. Komentarz*. Wyd. 2. Wolters Kluwer, Warszawa 2007.
- Kolek A., Sobolewski O., Sosnowski K.: *Zwolnienia grupowe i restrukturyzacja zatrudnienia*. Wolters Kluwer, Warszawa 2020.
- Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*. Red. K.W. Baran. W: *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*. Red. K.W. Baran. Wyd. 2. Wolters Kluwer, Warszawa 2024, s. 155–160.
- Kowalczyk A.: *Pojęcie i skutki prawne zasady reprezentatywności związków zawodowych w prawie polskim*. Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2014.
- Kowalczyk A.: *Pojęcie sporu zbiorowego oraz pokojowe metody jego rozwiązywania w prawie polskim*. Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2017.
- Kształtowanie warunków pracy przez pracodawcę. Możliwości i granice*. Red. H. Szurgacz. Wyd. 1. DIFIN, Warszawa 2011.
- Latos-Miłkowska M.: *Nowe technologie w prawie pracy*. Wolters Kluwer, Warszawa 2020.
- Lewkowicz J.: *Efektywność regulacji zbiorowych stosunków pracy w Polsce*. Wyd. 1. Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2018.
- Musiała A.: *Porozumienia zbiorowe jako źródło prawa pracy*. Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2013.
- Nowik P.: *Pojęcie równowagi prawnej w zbiorowym prawie pracy*. Wydawnictwo KUL, Lublin 2016.
- Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych. Ustawa o ochronie danych osobowych. Komentarz*. Red. P. Litwiński. C.H.Beck, Warszawa 2025.
- Orłowski G.: *Prawo zakładowej organizacji związkowej do pozyskiwania od pracodawcy informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej – wybrane problemy*. „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 1, legalis, s. 23–29.

- Pawlak L.: *Przestępstwa i wykroczenia przeciwko indywidualnym i zbiorowym prawom pracowników*. Oficyna Prawa Polskiego, Warszawa 2010.
- Salwa Z.: *Uprawnienia związków zawodowych*. Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz 1998.
- Skulimowska B., w: *Związki zawodowe. Komentarz*. Red. W. Muszalski, K. Walczak. [B.n.w.], Warszawa 2005, legalis.
- Sobczyk A.: *Rady pracowników. Komentarz*. Wolters Kluwer, Warszawa 2007.
- Sudoł S.: *Przedsiębiorstwo. Podstawy nauki o przedsiębiorstwie. Zarządzanie przedsiębiorstwem*. Wyd. 1. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne S.A., Warszawa 2006.
- Szmit J.: *Oboowiązki informacyjne pracodawcy wobec przedstawicielstwa związkowego*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 11, s. 36–41.
- Tokarczyk D.: *Komentarz do niektórych przepisów ustawy o związkach zawodowych*. W: *Przestępstwa i wykroczenia związane z zatrudnieniem. Komentarz*. Red. D. Tokarczyk. Wyd. 1. Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2020, s. 203–235.
- Tomaszewska M.: *Równe traktowanie i niedyskryminacja w zatrudnieniu*. Wolters Kluwer, Warszawa 2021.
- Walczak K., w: *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*. Wolters Kluwer, Warszawa 2019.
- Wrątny J. (red.), Florek L. i in.: *Układy zbiorowe w demokratycznym ustroju pracy*. Wydawnictwo IPiSS, Warszawa 1997.
- Wujczyk M.: *Informacje o wynagrodzeniu pracownika a prawo pracownika do ochrony prywatności*. Wolters Kluwer, Warszawa 2012.

Informacja jako podstawa dialogu społecznego w zakładzie pracy

Abstrakt

Artykuł przedstawia regulacje prawne związane z prawem związków zawodowych do uzyskiwania informacji od pracodawcy. Związki zawodowe, działające w interesie pracowników, mają dostęp do kluczowych danych o warunkach pracy i sytuacji firmy, co umożliwia im skuteczne negocjacje, udział w decyzjach oraz wzmacnianie dialogu społecznego.

Słowa kluczowe: związki zawodowe, prawo pracy, informacje od pracodawcy, negocjacje zbiorowe, dialog społeczny, pracodawca, pracownicy, regulacje prawne, warunki pracy, sytuacja firmy