

Płaca poza wiedzą związku

OBOWIĄZKI

Związki zawodowe nie mają prawa dostępu do wszystkich informacji od pracodawcy. Wolno mu ich odmówić, powołując się na tajemnicę przedsiębiorstwa.

Na żądanie związku zawodowego pracodawca musi udzielać informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności tych o warunkach pracy i zasadach wynagradzania. Nakazuje to art. 28 ustawy o związkach zawodowych z 23 maja 1991 r. (tekst jedn. DzU z 2014 r., poz. 167, dalej ustawa o zz). Ponieważ przepis ten jest dość ogólny, wprowadza sporo komplikacji.

Gdy związek zawodowy żąda, pracodawca podaje informacje niezbędne do prowadzenia przez niego działalności statutowej. Ponieważ jest to

organizacja powoływana do reprezentowania i obrony praw pracowników, ich interesów zawodowych i socjalnych, mogłoby się wydawać, że w myśl tej regulacji powinna mieć nieograniczone wręcz prawo domagać się większości informacji. Niewykluczone bowiem, że znaczna ich część dotyczy interesu załogi. Ponadto jedynie związek byłby w stanie określić, jakie dane są mu niezbędne do prowadzenia działalności statutowej.

→ Zapisana dyskrecja

Jeżeli związek zawodowy uzasadni konieczność uzyskania określonej informacji działalnością statutową, pracodawca powinien ją podać. Wolno mu jednak zobowiązać członków syndykatu, szczególnie tych, którzy nie są pracownikami, do dyskrecji. Po poinformowaniu członków związku o poufnym charakterze danych ma prawo się domagać, aby podpisali umowę o zachowaniu tajemnicy. Złamanie jej postanowień uprawnia go do żądania naprawienia szkody ze wszystkimi tego konsekwencjami. ■

Można zatem dojść do wniosku, że syndykat, będąc do tego legitymowany ustawowo, mógłby żądać także ujawnienia wiadomości objętych tajemnicą przedsiębiorstwa.

Aż tyle nie

Tymczasem tak szerokie rozumienie art. 28 ustawy o zz nie jest właściwe. Po pierwsze ustawodawca przewidział konkretne sytuacje, w których

związki mają prawo uzyskiwać informacje od pracodawcy, wskazując jednocześnie na ich rodzaj, np.:

- w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę (art. 26¹ ustawy o zz),
- przy planowanych zwolnieniach grupowych (art. 2 ust. 3 i 5 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z 13 marca 2003 r., DzU nr 90, poz. 844).

Po drugie w innych jeszcze sytuacjach ustawodawca, chroniąc interesy przedsiębiorców, wprowadza ograniczenia dotyczące ujawniania informacji mogących także stanowić tajemnicę firm. Przykładowo odnosi się to do właścicieli spółek kapitałowych i wglądu w ich dokumentację, jeśli by mogło to narazić spółkę na

szkodę. Art. 212 § 2 kodeksu spółek handlowych pozwala zarządowi spółki z ograniczoną odpowiedzialnością odmówić współnikowi wyjaśnień oraz udostępnienia do wglądu jej ksiąg i papierów, jeżeli istnieje uzasadniona obawa, że współnik wykorzysta je w celach sprzecznych z interesem spółki i przez to wyrządzi jej znaczną szkodę. Podobne rozwiązanie przewiduje art. 428 § 2 k.s.h. dla spółki akcyjnej.

Trudno zatem zakładać, że racjonalny ustawodawca przyznałby osobom trzecim – członkom związków zawodowych – większe uprawnienia, niż mają właściciele spółki.

Bez powinności

Po trzecie żadne przepisy, nie licząc kodeksu pracy w odniesieniu do prowadzenia rokowań zbiorowych (art. 241⁴ § 2 k.p.), nie przewidują wymogu zachowania poufności przez osoby, którym pracodawca zgodnie z tym przepisem przekazał żadaną wiado-

mość. Dla etatowców obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, wynika z art. 100 § 2 pkt 5 k.p. Natomiast byli pracownicy są zobowiązani do dyskrecji na mocy art. 11 § 2 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji z 16 kwietnia 1993 r. (tekst jedn. DzU nr 153, poz. 1503, dalej ustawa). Nie ma natomiast takiego wymogu dla np. emerytowanych członków związku zawodowego.

Pracodawca ma prawo nie podać pewnych danych związkowi zawodowemu, w tym stanowiącemu tajemnicę przedsiębiorstwa, jeśli naraziłoby go to na szkodę. Takie rozumowanie potwierdza orzecznictwo – pracodawca nie może np. przekazać listy indywidualnych wynagrodzeń pracowników. Tak uznał **Sąd Najwyższy w wyroku z 16 lipca 1993 r. (I PZP 28/93)**. ©©

*Adriana Wydziałkiewicz
advokat
w kancelarii KSP Legal & Tax
Advice w Katowicach*