

Katowice, dnia 21 marca 2013 r.

Zarząd Krajowy
Związku Zawodowego
Maszynistów Wyciągowych
Kopalń w Polsce

Informacja prawna 231

I. Przedmiot informacji.

Zarząd Krajowy Związku Zawodowego Maszynistów Wyciągowych Kopalń w Polsce zwrócił się o wyjaśnienie, czy pracodawca może kwestionować ilość członków zakładowej organizacji związkowej podaną w informacji udzielonej na podstawie 25¹ ustawy o związkach zawodowych, a w konsekwencji nakazać stawienie się do pracy pracownikowi korzystającemu ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na podstawie art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

II. Podstawa prawna informacji.

- ustawa o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 r. (Dz.U.2001.79.854 j.t.),
- Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz.U.1996.71.336),

III. Ustalony stan faktyczny.

Zgodnie z art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych zakładowa organizacja związkowa przedstawia co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy informację o łącznej liczbie członków tej organizacji.

Odpowiednio zaś do treści z art. 31 ustawy o związkach zawodowych:

1. Prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje:

- 1) częściowo jednemu pracownikowi w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie członków zatrudnionych w zakładzie pracy, gdy ich liczba jest mniejsza od 150,*
- 2) jednemu pracownikowi, gdy związek liczy od 150 do 500 członków zatrudnionych w zakładzie pracy,*
- 3) dwóm pracownikom, gdy związek liczy od 501 do 1000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy,*
- 4) trzem pracownikom, gdy związek liczy od 1001 do 2000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy,*
- 5) kolejnemu pracownikowi za każdy rozpoczęty nowy tysiąc, gdy zakładowa organizacja związkowa liczy ponad 2000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy,*
- 6) w niepełnym wymiarze godzin i wtedy może ono być udzielane większej liczbie pracowników, zgodnie z zasadami zawartymi w punktach poprzedzających.*

2. W zależności od wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej zwolnienia od pracy, o których mowa w ust. 1, udzielane są z zachowaniem prawa do wynagrodzenia lub

bezpłatnie. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, tryb udzielania zwolnień od pracy oraz zakres uprawnień przysługujących pracownikowi w czasie tych zwolnień.

W analizowanym stanie faktycznym pracodawca zakwestionował prawo do korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy członka zakładowej organizacji związkowej pełniącego funkcję w zarządzie tejże organizacji, stwierdzając że według informacji posiadanych przez służby kadrowo -płacowe pracodawcy (dotyczące potrącania składek na rzecz związku na podstawie art. 33¹ ustawy o związkach zawodowych) liczba członków zakładowej organizacji związkowej nie jest wystarczająca do korzystania przez członka z uprawnienia opisanego w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Pracodawca wezwał wobec powyższego pracownika do stawienia się do pracy.

Kwestią wymagającą ustalenia jest czy pracodawca któremu zakładowa organizacja związkowa przedstawia informacje o liczebności członków zgodnie z art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych, jest uprawniony do żądania dodatkowych informacji dotyczących liczebności członków (w zakresie szerszym niż dane przekazywane zgodnie 25¹ ustawy o związkach zawodowych), a jeśli tak to jakiego rodzaju.

Art. 33¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych stanowi, że pracodawca na pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej i za pisemną zgodą pracownika, jest obowiązany pobierać z wynagrodzenia za pracę pracownika składkę związkową w zadeklarowanej przez niego wysokości. Korzystanie z możliwości potrącenia składek członkowskiej z wynagrodzenia pracownika jest uprawnieniem, a nie obowiązkiem pracownika i organizacji związkowej, zatem informacje o członkach związku posiadane przez pracodawcę w związku z dokonywaniem tego typu potrąceń nie są miarodajne dla ustalenia rzeczywistej liczby członków związku.

Zasady udzielania pracownikom zwolnień na podstawie art. 31 ustawy o związkach zawodowych reguluje Rozporządzenie RM *w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy.*

Zgodnie z § 4 ust. 1 Rozporządzenia pracodawca jest obowiązany, na wniosek zarządu zakładowej organizacji związkowej, zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie tej organizacji, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wykaże we wniosku, że zachodzą okoliczności uzasadniające udzielenie zwolnienia, o których mowa w art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Wniosek zarządu zakładowej organizacji związkowej powinien zawierać:

- 1)wskazanie pracownika, któremu zwolnienie od pracy ma być udzielone,
- 2)wskazanie okoliczności uzasadniających udzielenie zwolnienia od pracy,
- 3)wskazanie, że zwolnienie od pracy ma być udzielone z zachowaniem prawa do wynagrodzenia albo bezpłatnie,
- 4)określenie wymiaru i okresu zwolnienia od pracy.(§ 4 ust. 2 Rozporządzenia)

Odpowiednio do treści § 5 Rozporządzenia, zarząd zakładowej organizacji związkowej jest obowiązany poinformować pracodawcę o ustaniu okoliczności uprawniających pracownika do korzystania ze zwolnienia od pracy, a w razie ustania okoliczności, o których mowa w ust. 1, pracownik ma obowiązek przystąpienia do pracy. Analizując treść wyżej zacytowanych przepisów w wyroku z dnia 14 grudnia 1999 r. (IPKN 459/99 OSNP

2001/10/340) Sąd Najwyższy orzekł, że nie stanowi naruszenia zasady niezależności związku zawodowego ani przejawu dyskryminacji pracowników ze względu na ich przynależność związkową żądanie przez pracodawcę od zarządu zakładowej organizacji związkowej informacji dotyczących liczby zatrudnionych członków związku zawodowego. W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, że:

„Nie jest więc trafny pogląd (.....), w myśl którego pracodawca nie ma żadnych uprawnień w stosunku do zarządu zakładowej organizacji związkowej, gdyż jakoby egzekwowanie jej obowiązków wobec pracodawcy, określonych w rozporządzeniu, mogłoby prowadzić do naruszenia zasady swobodnego zrzeszania się bądź też być poczytane za przejaw dyskryminacji pracowników ze względu na ich przynależność związkową. Jeżeli bowiem zarząd zakładowej organizacji związkowej ma określone obowiązki wobec pracodawcy, wynikające z faktu zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy, to nie ulega wątpliwości, że odpowiadają im określone uprawnienia pracodawcy. Nie powinno być zatem przedmiotem kontrowersji to, że skoro zarząd zakładowej organizacji związkowej jest obowiązany poinformować pracodawcę o ustaniu "okoliczności uprawniających pracownika do korzystania ze zwolnienia od pracy", czyli wskazanych w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (jest to liczba członków związku zawodowego zatrudnionych w zakładzie pracy), to tym samym pracodawca jest uprawniony do żądania informacji na ten temat. Jak przy tym wynika wprost z art. 31 ust. 1 wymienionej ustawy oraz z § 4 ust. 1 i ust. 2 pkt 3, a także § 5 ust. 1 rozporządzenia z dnia 11 czerwca 1996 r., udzielenie informacji na temat liczby członków związku zawodowego zatrudnionych w zakładzie pracy nie narusza niezależności związku zawodowego i jego praw autonomicznych. Przeciwnie, zostało dozwolone przez prawo.

Jak zatem z przedstawionych uwag wynika, w regulacji przewidzianej w ustawie o związkach zawodowych i rozporządzeniu z dnia 11 czerwca 1996 r. nie można upatrywać zakazu sprawdzenia przez pracodawcę - w dozwolony sposób - liczebności związku zawodowego zrzeszającego pracowników danego zakładu pracy. Tym bardziej więc nie można z niej wyprowadzić wniosku o braku uprawnień pracodawcy do żądania informacji na ten temat w sytuacji usprawiedliwiającej takie żądanie, skoro udzielenie wymienionych informacji jest obowiązkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej.”

Mając na uwadze powyższe można uznać, że pracodawca, niezależnie od otrzymanej od zakładowej organizacji związkowej informacji sporządzonej w trybie art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych jest uprawniony do żądania udzielenia przez zakładową organizację związkową aktualnej informacji odnośnie liczebności członków tej organizacji w kontekście ustalenia prawa do korzystania z uprawnień przewidzianych w art. 31 ustawy o związkach zawodowych.

Niemniej w zacytowanym wyżej uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy zastrzega, iż pracodawca może sprawdzać liczebność organizacji jedynie w sposób dozwolony. W uzasadnieniu wyroku z dnia 6 kwietnia 2006 r. (III PK 12/06) Sąd Najwyższy w obszerny sposób odniósł się do kwestii rozstrzygania sporu pomiędzy pracodawcą a organizacją zakładową dotyczącego liczebności związku zawodowego, a w konsekwencji możliwości korzystania z uprawnień przewidzianych w art. 31 ustawy o związkach zawodowych:

„W razie sporu co do liczby członków organizacji związkowej, która stanowi przesłankę prawa do uzyskania zwolnienia od pracy (zwolnienia o określonym rozmiarze), a w związku z tym w razie sporu co do tego, czy spełniony został przewidziany w § 4 ust. 1 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. wymóg wykazania przez zarząd zakładowej organizacji związkowej, że zachodzą okoliczności uzasadniające udzielenie zwolnienia w określonym zakresie, należy mieć na uwadze, że sposób rozumienia powinności „wykazania”, czy zachodzą określone w tym przepisie

okoliczności, nie może być zbyt rygorystyczny i przez to sprzeczny z istotą konstrukcji prawa do zwolnienia od pracy, zawartą w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Prawo do zwolnienia od pracy funkcjonariuszy(działaczy) zakładowych organizacji związkowych należy do tradycyjnych atrybutów związków zawodowych, stanowiąc element gwarancji ich prawidłowego i skutecznego funkcjonowania, co przemawia przeciwko takiemu interpretowaniu powołanych wyżej przepisów, które prowadziłoby do ograniczenia lub osłabienia tego prawa. Niechęć niektórych organizacji związkowych do ujawniania imiennej listy swoich członków, czego domaga się pracodawca, a także niechęć poszczególnych pracowników do ujawniania swojej przynależności związkowej, może mieć- w zależności od warunków funkcjonowania organizacji związkowej u danego pracodawcy – istotne uzasadnienie. W skrajnych przypadkach należy się liczyć także z tym, że władze organizacji związkowej, z woli swoich członków, mogą podejmować autonomiczne decyzje dotyczące ograniczenia przekazywania informacji na temat przynależności związkowej poszczególnych pracowników, czego nie można uznać za niedopuszczalne i czego nie należy pomijać także przy wykładni obowiązującego prawa pracy. W sprawie o ustalenie zakresu zwolnienia działacza związkowego od obowiązku świadczenia pracy na podstawie art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych do sądu pracy należy zbadać czy w rzeczywistości istniały przesłanki udzielenia zwolnienia od pracy i jaki wymiar powinno mieć to zwolnienie, w szczególności, czy powinno nastąpić w wymiarze pełnego etatu, czy też w jego części, a jeżeli w części, to jakiej.(...). Wystąpienie przez powoda na drogę sądową z powództwem o ustalenie przez sąd pracy zakresu przysługującego mu zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy wykluczyło możliwość przypisania powodowi w rozpoznawanej sprawie tego rodzaju zachowań lub intencji, które uzasadniałyby odmowę przywrócenia go do pracy z powołaniem się na nadużycie przez niego prawa, albo przypisania mu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w związku z odmową stawienia się do pracy w terminach wskazanych arbitralnie przez pracodawcę lub opuszczeniem miejsca pracy bez zgody przełożonego, ponieważ toczący się między stronami (pracodawcą i pracownikiem) spór sądowy co do zakresu zwolnienia wykluczał potraktowanie zachowań powoda jako rażąco sprzecznych z zasadami współżycia społecznego (powód wystąpił z pozwem o ustalenie przez sąd pracy zakresu przysługującego mu zwolnienia już 20 lipca 2000 r.). Obowiązek wykazania we wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej, że zachodzą okoliczności uzasadniające udzielenie zwolnienia, o których mowa w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (§ 4 ust. 1 rozporządzenia), nie oznacza powinności ich udowodnienia przez zarząd zakładowej organizacji związkowej, w szczególności przez złożenie imiennej listy członków związku. Wniosek taki wynika zarówno z założenia, że przepisy aktu wykonawczego (rozporządzenia) nie mogą przekreślać sensu rozstrzygnięć ustawowych ani kolidować z ich rationis legis, jak i ze sposobu określenia w § 4 ust. 2 rozporządzenia (który powinien być rozumiany jako bliższe wyjaśnienie ogólniejszych stwierdzeń zawartych w jego § 4 ust. 1) treści wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej. Wymaganie dotyczy jedynie tego, aby wniosek zawierał „wskazanie” (a zatem nie „wykazanie”) okoliczności uzasadniających udzielenie zwolnienia. Z powyższych rozważań wynika, że zakładowa organizacja związkowa ma prawo odmówić pracodawcy podania imiennej listy członków związku, nie ma natomiast prawa odmówić „wskazania” dokładnej aktualnej liczby członków związku. W razie sporu sądowego dotyczącego tej kwestii ma natomiast obowiązek wykazania przed sądem (udowodnienia jako faktu istotnego) spełnienia warunków przewidzianych w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.”

Należy zatem uznać, że obowiązek wykazania we wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej, że zachodzą okoliczności uzasadniające udzielenie zwolnienia, nie oznacza

powinności ich udowodnienia przez złożenie imiennej listy członków związku. W konsekwencji organizacja zakładowa ma obowiązek wskazania dokładnej aktualnej liczby członków związku, ale ma prawo odmówić pracodawcy podania imiennej listy członków (tak np. SN w wyroku z 6 kwietnia 2006 r., II PK 12/06).

Brak obowiązku organizacji związkowej wskazania imiennych list członków związku, jako niezgodnego z przepisami ustawy o ochronie danych osobowych wynika również z decyzji Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych (GIODO decyzja znak: DOLiS/DEC-397/08/16454,16455 nakazującą Bankowi BZW WBK zaprzestanie praktyki pozyskiwania informacji o osobach korzystających z ochrony związku w formie imiennej listy pracowników, jako niezgodnej z art. 27 ust. 2 Ustawy o ochronie danych osobowych).

Odnosząc się do kwestii wezwania pracownika korzystającego ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy do stawienia się do pracy, w powołanym już wyżej wyroku z dnia 6 kwietnia 2006 r. (III PK 12/06) Sąd Najwyższy wskazał, że nie stanowi samowolnego uchylania się od wykonywania pracy, zachowanie się pracownika polegające na stawianiu się w zakładzie pracy i odmowie wykonywania pracy wyznaczonej mu przez pracodawcę, jeżeli przyczyną takiego zachowania jest oparte na realnych podstawach przekonanie tego pracownika (znajdujące wyraz w wytoczonym przez niego procesie), że pracodawca narusza wobec niego przepis art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.), odmawiając zwolnienia go z obowiązku świadczenia pracy. W tym samym wyroku Sąd Najwyższy przesądził, iż spór na tle przewidzianego w art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej jest sporem z zakresu prawa pracy (art. 476 § 1 KPC). Na podstawie tego przepisu pracownik może domagać się przed sądem zobowiązania pracodawcy do zwolnienia go od pracy (wyrok SN z dnia 05 czerwca 1996 r. I PRN 104/95 OSNP 1997/4/52), zaś w wyroku z dnia 6 kwietnia 2006 r. (III PK 12/06) uznał, że *przewodniczący organizacji związkowej jako pracownik nie może ponosić negatywnych konsekwencji sporu o ujawnienie imiennej listy pracowników będących członkami zakładowej organizacji związkowej dla celów ustalenia zakresu zwolnienia przewodniczącego zarządu tej organizacji z obowiązku świadczenia pracy (sporu między organem zarządzającym pracodawcy a zarządem zakładowej organizacji związkowej).*

IV. Wnioski.

Reasumując, przedstawiony wyżej stan prawny oraz orzecznictwo uzasadniają stanowisko, iż:

- pracodawca może żądać od zakładowej organizacji związkowej udzielenia informacji o aktualnej liczbie członków związku, niezależnie od złożenia przez tę organizację informacji trybie art. art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych,
- posiadane przez pracodawcę dane dotyczące członków związku, wynikające z dokonywania potrąceń składek członkowskich na rzecz związku na podstawie dyspozycji tychże pracowników nie są wystarczające do arbitralnego ustalenia przez pracodawcę liczebności zakładowej organizacji związkowej,
- organizacja zakładowa ma obowiązek wskazania dokładnej aktualnej liczby członków związku, nie ma jednak obowiązku przedkładania pracodawcy, celem wykazania swej liczebności, imiennej liczby członków,
- pracownik, korzystający ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na podstawie art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, który na skutek sporu między pracodawcą a organizacją związkową dotyczącego liczebności związku, został wezwany do stawienia do

pracy, jest uprawniony do skierowania sprawy do sądu pracy celem ustalenia jego prawa do korzystania ze zwolnienia.