
Warszawa, 4 kwietnia 2023 r.

Szanowna Pani
Marlena Małag
Minister Rodziny i Polityki Społecznej

Petycja

z dnia 28 marca 2023 r.
w sprawie podjęcia działań skutkujących zaprzestaniem
naruszaniu praw i wolności związkowych w podmiotach sfery publicznej

Szanowna Pani Minister,

Obecność związków zawodowych i swoboda ich działalności są charakterystyczną cechą państwa prawa. Dialog społeczny z udziałem partnerów społecznych – związków zawodowych - jest natomiast znakiem rozpoznawczym ustroju demokratycznego. Wartość dialogu społecznego i partnerów społecznych dostrzeżono także wśród tzw. kamieni milowych, których osiągnięcie stanowi warunek realizacji Krajowego Planu Odbudowy (KPO)¹. Niestety, do
coraz częściej docierają informacje, że w podmiotach szeroko pojmowanej sfery publicznej dochodzi do utrudniania prowadzenia działalności związkowej. Wręcz rażącym przykładem tego typu działań jest sytuacja w Podhalańskiej Państwowej Uczelni Zawodowej w Nowym Targu. Od początku powstania organizacji związkowej pracodawca bezzasadnie kwestionuje jej istnienie i utrudnia prowadzenia działalności. W piśmie z dnia 16.02.2022 roku pracodawca np. warunkuje realizację uprawnień organizacji zakładowej wpisem do KRS (pismo w załączniku). Pani Minister zapewne zdaje sobie sprawę, że pracodawca nie ma uprawnienia, aby żądać od organizacji związkowej rejestracji w KRS. Wyłącznie związek zawodowy może decydować, które z jego jednostek organizacyjnych (zakładowych organizacji związkowych) nabywają osobowość prawną. Takie uprawnienie wynika wprost z ustawy o związkach zawodowych (art. 13 pkt 7) i jest jedną z gwarancji wolności, samorządności i niezależności związków zawodowych. Pracodawca nie ma również uprawnień do ingerowania w strukturę

¹ W KPO zwrócono uwagę, że Polska stoi przed wyzwaniem zwiększenia partycypacji społecznej, usprawnienia komunikacji, dialogu społecznego i dialogu obywatelskiego, oraz rozwoju współpracy pomiędzy administracją publiczną i organizacjami pozarządowymi (Komponent A „Odporność i konkurencyjność gospodarki” A1.5. Zwiększenie jakości stanowienia prawa oraz rozwój partnerstwa z organizacjami społecznymi): Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności. Projekt. Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej. Warszawa 2021 r. s. 123. <https://www.gov.pl/web/planodbudowy/o-kpo>

związków zawodowych i nie może decydować, które jednostki organizacyjne mają mieć osobowość prawną. Związki zawodowe są w swojej działalności niezależne od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji, takie gwarancje wynikają wprost z ustawy o związkach zawodowych. Nie jest to jednak jedyna gwarancja niezależności związków zawodowych (art. 1 ust. 2). Tego typu gwarancje zostały zapisane także w przepisach międzynarodowych. Konwencja Nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy (art. 3 ust. 2) nakazuje władzy publicznej powstrzymywanie się od wszelkiej interwencji, która ograniczałaby bądź przeszkadzała w swobodnym działaniu organizacji skupiających pracowników. Konwencja Nr 98 (art. 2 ust. 1) dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych stanowi, że organizacje pracowników powinny korzystać z odpowiedniej ochrony przed wszelkimi aktami ingerencji jednych w sprawy drugich bądź bezpośrednio, bądź przez swych przedstawicieli lub członków, jeżeli chodzi o tworzenie tych organizacji, ich działalność i zarządzanie nimi. Nie można mieć zatem żadnych wątpliwości, że związki zawodowe są samorządne i niezależne od pracodawcy, administracji państwowej i samorządu terytorialnego. Warto mieć także świadomość, że niezależność związkowa ma być rozumiana szeroko oznacza to, że pracodawca nie tylko musi powstrzymać się i nie podejmować żadnych działań wrogich wobec osób, które powzięły zamiar przystąpienia do związku zawodowego lub jego utworzenia, ale także musi powstrzymać się od działań mających na celu inspirowanie powstania związku zawodowego². Wszelkie ingerencje ze strony władz Uczelni, w szczególności, polegające na nieuznawaniu lub próbie zawieszania działalności legalnie istniejącej organizacji zakładowej wprost godzą w wolność związkową i podlegają odpowiedzialności.

Niestety w działaniach utrudniających działalność związkową władze uczelni w Nowym Targu idą jeszcze dalej. W piśmie z dnia 28.02.2022 roku pracodawca ponownie ingeruje w działalność związkową i bezpodstawnie żąda udostępnienia m.in. imiennych list wszystkich członków organizacji zakładowej tj. informacji, które nie są dla niego przeznaczone. Pracodawca formułuje także rygor, że do czasu otrzymania żądanych informacji „zawiesza” działalność organizacji (pismo w załączniku). W świetle powyższych okoliczności bardzo niepokoi nas, że argumentacja podnoszona przez pracodawcę znajduje poparcie wśród wysokich urzędników Państwowych. W lipcu 2022 r. w Uczelni odbyło się spotkanie z przedstawicielami resortu nauki i szkolnictwa wyższego. Obecni tam politycy wypowiedzieli się na temat opisanych powyżej sytuacji m.in. stwierdzili, że związek miał obowiązek przedłożenia pracodawcy list członków (załącznik: *wydruk artykułu prasowego „Wiceminister w Podhalance. Promesa i apel o spokój, ciszę, wstrzemięźliwość. Źródło: nowytarg24*).

Obowiązujące przepisy zabraniają udostępnianie pracodawcy imiennych list członków związku. Przedłożenie pracodawcy przez organizację związkową listy członków organizacji wprost łamałoby przepisy o ochronie danych osobowych, a konkretnie art. 9 ust. 1 Rozporządzenia 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), zgodnie z którym **zabrania się przetwarzania danych osobowych ujawniających** pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, **przynależność do związków zawodowych** oraz przetwarzania danych genetycznych, danych biometrycznych w celu jednoznacznego

² P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska, Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecznictwem. Wyd. 2, Warszawa 2022. Legalis/el.

zidentyfikowania osoby fizycznej lub danych dotyczących zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej tej osoby. Przetwarzanie danych wrażliwych jest możliwe tylko, jeśli wystąpi któraś z okoliczności wskazanych w ust. 2 tego artykułu. Podstawą przetwarzania danych o członkostwie w związku zawodowym jest art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych i art. 38 § 1 Kodeksu pracy, jednak wyraźnie wskazują one, że chodzi tu o **indywidualne wypowiedzenie stosunku pracy, a nie pozyskanie (prewencyjne) danych o wszystkich osobach korzystających z obrony związku zawodowego**. Zagadnienie dotyczące możliwości żądania przez pracodawcę informacji o wszystkich osobach korzystających z obrony związku zawodowego zostały już dawno i jednoznacznie rozstrzygnięte w orzecznictwie. Uczyniły to dwie uchwały Sądu Najwyższego. W pierwszej uchwale z 24.01.2012 r. (III PZP 7/11, Legalis) stwierdzono, że **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, jeżeli nieudzielenie tej informacji było uzasadnione ochroną danych osobowych**. Pracodawca może zbierać dane pracowników co do podlegania przez nich obronie zakładowej organizacji związkowej tylko w celu uczynienia zadość ciężącemu na nim obowiązkowi współdziałania z tą organizacją w indywidualnych sprawach pracowniczych.

Nie ma wątpliwości, że żądanie pracodawcy udostępnienia listy członków związków, a także opinie wyrażane w tej sprawie przez polityków stają w rażącej sprzeczności z obowiązującą przepisami prawa.

Działania pracodawcy wypełniają także znamiona dyskryminacji za przynależność związkową. Od czasu powstania organizacji związkowej pracodawca zwalniał głównie osoby będące jej członkami lub założycielami. Brak było obiektywnych, prawdziwych i konkretnych przyczyn uzasadniających zwolnienia. Zwolnieni pracownicy nie byli karani karami dyscyplinarnymi, nie było także uwag do wykonywanej przez nich pracy. Te okoliczności potwierdzają jedynie, że ryzykiem utraty pracy pracodawca zastraszał pracowników zainteresowanych przynależnością do związku. Co więcej, zwalniając członków związku pracodawca dążył do naturalnej likwidacji organizacji związkowej. Takimi działaniami pracodawca narusza przepisy prawa krajowego, unijnego i standardy międzynarodowe. Swoboda przynależności związkowej i zakaz dyskryminacji znajdują oparcie w Konstytucji, ustawie o związkach zawodowych i kodeksie pracy. Z kolei, na poziomie prawa międzynarodowego już w MIĘDZYNARODOWYM PAKCIE PRAW OBYWATELSKICH I POLITYCZNYCH otwartym do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. zagwarantowano możliwość i swobodę przynależności związkowej. Zgodnie z art. 22 tegoż: *„Każdy ma prawo do swobodnego stowarzyszania się z innymi, włącznie z prawem do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych w celu ochrony swych interesów. Na wykonywanie tego prawa nie mogą być nałożone ograniczenia inne niż przewidziane przez ustawę i konieczne w demokratycznym społeczeństwie w interesie bezpieczeństwa państwowego lub publicznego, porządku publicznego bądź dla ochrony zdrowia lub moralności publicznej albo praw i wolności innych osób. Niniejszy artykuł nie stanowi przeszkody w nałożeniu ograniczeń zgodnych z ustawą na wykonywanie tego prawa przez członków sił zbrojnych i policji. Żadne z postanowień niniejszego artykułu nie uprawnia Państw Stron Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1948 r. dotyczącej wolności związkowej do podejmowania kroków ustawodawczych lub stosowania prawa w sposób, który naruszałby gwarancje przewidziane w tej Konwencji”*.

W temacie ochrony przed dyskryminacją antyzwiązkową bardzo obszernie wypowiada się Komitet Praw Związkowych Międzynarodowej Organizacji Pracy. I tak, rozdział 13 Przeglądu podjętych decyzji i wprowadzonych zasad przez Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej MBP jest poświęcony ochronie przed dyskryminacją. Poniżej prezentujemy zaledwie kilka zasad zawartych w przywołanym źródle:

769. Dyskryminacja antyzwiązkowa jest jednym z najpoważniejszych naruszeń wolności związkowej i może stanowić zagrożenie dla istnienia ruchu związkowego jako takiego.

(Zob. Raport nr 331, sprawa nr 2169, ust. 639.)

770. Żadnej osoby nie wolno dyskryminować w dziedzinie zatrudnienia z powodu przeszłej lub obecnej przynależności do związku zawodowego, albo legalnej działalności związkowej.

(Zob. Przegląd z 1996, ust. 690; oraz np. Raport nr 300, sprawa nr 1823, ust. 440; Raport nr 304, sprawa nr 1819, ust. 155; Raport nr 306, sprawa nr 1867, ust. 67; Raport nr 310, sprawa nr 1930, ust. 364; Raport nr 320, sprawa nr 1963, ust. 226; Raport nr 325, sprawa nr 2068, ust. 316; Raport nr 327, sprawa nr 2098, ust. 757; Raport nr 331, sprawa nr 2187, ust. 441; Raport nr 336, sprawa nr 2380, ust. 794; oraz Raport nr 388, sprawa nr 2200, ust. 325.)

771. Żadna osoba nie powinna być zwalniana z pracy lub dyskryminowana w dziedzinie zatrudnienia z powodu przynależności do związku zawodowego, albo legalnej działalności związkowej i jest sprawą istotną, aby wszystkie akty dyskryminacji antyzwiązkowej w zakresie zatrudnienia były zabronione i podlegały karze.

(Zob. Przegląd z 1996, ust. 696 i 748; oraz np. Raport nr 305, sprawa nr 1874, ust. 270; Raport nr 309, sprawa nr 1925, ust. 116; Raport nr 316, sprawa nr 1972, ust. 708; Raport nr 320, sprawa nr 1998, ust. 254; Raport nr 321, sprawa nr 2055, ust. 355; Raport nr 327, sprawa nr 2125, ust. 778; Raport nr 330, sprawa nr 2203, ust. 808; Raport nr 331, sprawa nr 2097, ust. 277; Raport nr 333, sprawa nr 2229, ust. 108; oraz Raport nr 334, sprawa nr 2239, ust. 394.)

772. Nikt nie powinien być przedmiotem dyskryminacji lub gorszego traktowania w dziedzinie zatrudnienia z powodu legalnej działalności związkowej lub przynależności do związku, a osoby odpowiedzialne za takie czyny powinny być karane.

(Zob. Raport nr 299, sprawa nr 1808, ust. 377.)

773. Ponieważ niedostateczna ochrona przed aktami dyskryminacji antyzwiązkowej, w szczególności przed zwolnieniem z pracy, może prowadzić do faktycznego zaniku pracowniczych związków zawodowych w przedsiębiorstwie, należy zastosować dodatkowe środki w celu zapewnienia przywódcom wszystkich organizacji, oraz delegatom i członkom związków zawodowych, pełniejszej ochrony przed wszelkimi aktami dyskryminacji.

(Zob. Przegląd z 1996, ust. 700; Raport nr 304, sprawa nr 1853, ust. 299; Raport nr 316, sprawa nr 1970, ust. 556; Raport nr 336, sprawa nr 2316, ust. 55; oraz Raport nr 337, sprawa nr 2291, ust. 136.)

Działania władz Podhalańska Państwowa Uczelnia Zawodowa w Nowym Targu zmusiły działającą tam organizację związkową (ZNP w PPUZ w Nowym Targu) do skierowania sprawy do Państwowej Inspekcji Pracy (PIP), która wszczęła stosowne postępowanie. W korespondencji po kontroli PIP wskazano, że *działania/zaniechania ze strony pracodawcy mogą wskazywać na wyczerpanie znamion przestępstwa z art. 35 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, dlatego też w ww. sprawie zostało skierowane zawiadomienie do Prokuratury Rejonowej w Nowym Targu* (kserokopia pisma PIP w załączniku).

Niestety, pomimo kontroli i skierowania przez PIP do władz Podhalańska Państwowa Uczelnia Zawodowa w Nowym Targu wystąpienia o wyeliminowanie stwierdzonych w czasie kontroli nieprawidłowości pracodawca jedynie zaostrzył działania wobec leganie działającej organizacji związkowej. Tylko w ostatnim czasie:

- nie uzgodniono regulaminu ani zasad wydatkowania środków z zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych z organizacją związkową,
- nie udzielono odpowiedzi ani wyczerpujących wyjaśnień na pisma kierowane w tej sprawie, pomimo iż taki obowiązek ciąży na pracodawcy zgodnie z art. 28 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych,
- nie uzgodniono zasad rozdziału środków finansowych na utrzymanie i rozwój potencjału dydaktycznego tj. środków przyznanych w ramach subwencji na podwyższenie wynagrodzeń dla pracowników uczelni wyższych.

W stanie faktycznym sprawy bezsporne jest, że pracownicy i ich prawa zasługują na ochronę. Z kolei, rolą związków zawodowych jest ochrona praw pracowników. Niestety, pomimo licznych starań organizacji związkowej, kontroli PIP pracodawca wciąż rażąco narusza obowiązujący porządek prawny. W związku z tym zwracam się do Pani Minister o podjęcie działań, które będą zmierzać do poszanowania prawa krajowego i standardów demokratycznych.

Z uwagi na fakt, że zakres naruszeń obejmuje prawo międzynarodowe i krajowe niniejszą petycję kierujemy do wiadomości: