

MONIKA LATOS-MIŁKOWSKA

ORCID: 0000-0001-6851-8971

ROLA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W TWORZENIU I STOSOWANIU PRAWA PRZY ZWOLNIENIACH GRUPOWYCH

Abstrakt: Zakładowe organizacje związkowe odgrywają istotną prawotwórczą rolę w procedurze zwolnień grupowych jako podmioty uprawnione do zawierania porozumień w sprawie zwolnień grupowych. Autorka niniejszego artykułu stawia jednak tezę, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego doszło do nieuprawnionego ograniczenia prawotwórczej roli związków zawodowych w sytuacji, gdy zwolnienia grupowe przybierają postać programów dobrowolnych odejść. Konsekwencją wyeksponowania prawotwórczej roli związków zawodowych w procesie zwolnień grupowych jest ograniczenie ich roli na etapie stosowania prawa, co przejawia się zwłaszcza w zwolnieniu pracodawców z obowiązku konsultacji zamiaru wypowiedzenia. Tym samym związki zawodowe nie mają możliwości następczej kontroli stosowania porozumienia zbiorowego, które zawarły. Próby poszerzenia zakresu działania zakładowych organizacji związkowych w zakresie kontroli stosowania prawa w zwolnieniach grupowych natrafiają na istotne przeszkody, zwłaszcza na gruncie przepisów o ochronie danych osobowych.

Słowa kluczowe: zwolnienia grupowe, zakładowe organizacje związkowe, autonomiczne źródła prawa pracy, porozumienie zbiorowe, programy dobrowolnych odejść

UWAGI WPROWADZAJĄCE

Niniejszy tekst odnosi się do dwóch zagadnień: roli związków zawodowych najpierw przy tworzeniu, a następnie przy stosowaniu prawa w procesie zwolnień grupowych. Prawotwórcza rola związków zawodowych w procedurze zwolnień grupowych jest dość oczywista i została już w zasadzie dobrze przeanalizowana w literaturze przedmiotu. Pracodawca i związki zawodowe zawierają porozumienie w sprawie zwolnień grupowych, które jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 Kodeksu pracy, dalej: k.p. W judykaturze w ostatnim czasie wykształciła się jednak wykładnia, zgodnie z którą tak zwane programy dobrowolnych odejść nie są zwolnieniami grupowymi i co za tym idzie nie wymagają podjęcia rokowań nad zawarciem porozumienia w sprawie zwolnień grupowych. W ocenie autorki niniejszego opracowania wykładnia ta jest nietrafna i bezpodstawnie ogranicza prawotwórczą rolę zakładowych organizacji związkowych.

Druga płaszczyzna tych rozważań dotyczy roli związków zawodowych w procesie stosowania prawa w toku zwolnień grupowych. W tym przypadku ustawodawca ogranicza rolę zakładowych organizacji związkowych, wychodząc z założenia, że mogły one w pełni wyrazić swoje stanowisko w toku rokowań zbiorowych nad zawarciem porozumienia zbiorowego, czego wyrazem jest zawarcie tego porozumienia. Autorka analizuje natomiast możliwości poszerzenia zakresu wpływu związków zawodowych na stosowanie prawa w toku zwolnień grupowych w porozumieniu w sprawie zwolnień grupowych. W szczególności możliwości te przeanalizowane zostaną w kontekście dopuszczalności przetwarzania danych osobowych pracowników przez związki zawodowe.

ROLA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W TWORZENIU PRAWA W ZWOLNIENIACH GRUPOWYCH

Zwolnienia grupowe odbywają się z udziałem zakładowych organizacji związkowych, które prowadzą konsultacje zwolnień grupowych z pracodawcą i zawierają porozumienie w sprawie zwolnień grupowych. Nie ulega wątpliwości, że porozumienie to jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. — porozumieniem zbiorowym w oparciu na ustawie. W literaturze przedmiotu podkreśla się bardzo mocne podstawy ustawowe do zawarcia tego porozumienia¹ — zostało ono wprost uregulowane w przepisach ustawy: ustawodawca reguluje w sposób ogólny treść porozumienia, strony, termin i tryb jego zawarcia. Panuje zatem powszechna zgoda co do normatywnego charakteru tego porozumienia, zarówno w nauce prawa pracy jak i judykaturze².

Prawotwórcza rola w procedurze zwolnień grupowych została zastrzeżona wyłącznie dla zakładowych organizacji związkowych. Porozumienie w sprawie zwolnień grupowych mogą bowiem zawierać wyłącznie zakładowe organizacje związkowe. Prawa tego nie mają inne przedstawicielstwa pracownicze, co budzi niekiedy wątpliwości z punktu widzenia zgodności z dyrektywą 98/59³.

¹ M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika*, Warszawa 2005, s. 92.

² Zob. wyrok SN z 24 listopada 2011 roku, I PK 60/11; wyrok SN z 25 lutego 2009 roku, II PK 184/08. Zob. także: M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, *Zwolnienia z przyczyn...*, s. 92; K.W. Baran, M. Lekston, *Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, s. 627.

³ Kwestia ta budzi wątpliwości z punktu widzenia zgodności z Dyrektywą. Jak wskazuje Ł. Pisarczyk: „pozbawienie reprezentacji pozazwiązkowej prawa do zawierania porozumienia powoduje, że nie jest ona pełnoprawnym podmiotem procedury konsultacyjnej, co w kontekście braku jakiegokolwiek zróżnicowania w prawie wspólnotowym musi budzić wątpliwości” (Ł. Pisarczyk, [w:] M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, *Zwolnienia z przyczyn...*, s. 85).

Niewątpliwie udział związków zawodowych w procedurze zwolnień grupowych zwłaszcza, gdy dochodzi do zawarcia porozumienia w sprawie zwolnień grupowych, należy ocenić jako doniosły dla ochrony interesów zwalnianych pracowników. Jest on również zgodny ze standardami międzynarodowymi⁴ i europejskimi⁵, stwarza największe gwarancje właściwej ochrony interesów pracowników w niewrażliwym z punktu widzenia pracowników procesie. Nie ulega bowiem wątpliwości, że związki zawodowe są podmiotem najlepiej umocowanym do reprezentowania praw i interesów pracowników. Nadanie porozumieniu w sprawie zwolnień grupowych rangi autonomicznego źródła prawa pracy samo w sobie stwarza gwarancje dla pracowników. Wypowiedzenie umowy o pracę przeprowadzone z naruszeniem warunków zwolnień określonych w porozumieniu w sprawie zwolnień grupowych będzie wypowiedzeniem niezgodnym z przepisami prawa pracy⁶, a ustalone w porozumieniu świadczenia przysługujące pracownikom objętym zwolnieniem grupowym będą miały co do zasady roszczeniowy charakter⁷.

Prawotwórcza rola zakładowych organizacji związkowych ulega radykalnemu ograniczeniu w razie niezawarcia porozumienia w sprawie zwolnień grupowych. W takim przypadku pracodawca wydaje regulamin zwolnień grupowych, który wprawdzie również jest zakładowym źródłem prawa pracy, ale ma charakter co do zasady jednostronny. Prawotwórcza rola związków zawodowych w tym przypadku jest jednak w pewnym stopniu chroniona przez art. 3 ust. 4, który nakazuje pracodawcy w miarę możliwości uwzględnianie w treści regulaminu w sprawie zwolnień grupowych propozycji zgłaszanych przez zakładowe organizacje związkowe w toku konsultacji. Należy przy tym zgodzić się z poglądem prezentowanym w literaturze przedmiotu, w myśl którego, jeśli w trakcie rokowań doszło do ostatecznego uzgodnienia pewnych kwestii przez strony, pracodawca jest następnie związany tymi ustaleniami⁸. Taka wykładnia jest niewątpliwie zgodna z dążeniem ustawodawcy do zapewnienia przedstawicielom pracowników rzeczywistego wpływu na przebieg zwolnień grupowych⁹. *De lege ferenda* można postulować dalsze wzmocnienie prawotwórczej roli zakładowych organizacji związkowych w razie wydania regulaminu poprzez wyraźne zobowiązanie pracodawcy do uwzględniania w treści regulaminu zwolnień grupowych tych kwestii, które zostały uprzednio uzgodnione w roku konsultacji zwolnienia grupowego z zakładowymi organizacjami związkowymi.

⁴ Konwencja nr 158 Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie rozwiązywania stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy.

⁵ Dyrektywa Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 roku w sprawie zbliżania ustawodawstwa Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, OJ L 225.12.8.1998, s. 16–28.

⁶ Wyrok SN z 27 stycznia 2021 roku, II PUNPP 1/21; postanowienie z 14 lutego 2018 roku, I PK 84/17.

⁷ K.W. Baran, M. Lekston, *Komentarz do ustawy...*, s. 627.

⁸ M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, *Zwolnienia z przyczyn...*, s. 63.

⁹ *Ibidem*, s. 100.

Powyższe kwestie zostały już bardzo dobrze przeanalizowane i wyłożone w literaturze przedmiotu i judykaturze i nie budzą większych wątpliwości.

Kontrowersje budzi natomiast kwestia udziału zakładowych organizacji związkowych w tak zwanych programach dobrowolnych odejść. Pierwotnie w orzecznictwie SN uznawano, że programy dobrowolnych odejść są w gruncie rzeczy pewną specyficzną postacią zwolnienia grupowego. Jak wskazywał SN w wyroku z dnia 2 lipca 2019 roku (I UK 161/18) rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron w wyniku przystąpienia pracownika do programu dobrowolnych odejść wyczerpuje przesłanki wymienione w art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn.: Dz.U. z 2018 roku poz. 1969). W konsekwencji należy uznać, że wykładnia ta implikowała konieczność stosowania procedury zwolnień grupowych, a więc gwarantowała zakładowym organizacjom związkowym udział w kształtowaniu zasad dobrowolnych odejść, które należało traktować jako porozumienie normatywne w rozumieniu art. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Odmienne stanowisko SN zaprezentował w wyroku z dnia 22 października 2019 roku (I PK 141/18), zgodnie z którym:

jednostronnego aktu pracodawcy wprowadzającego program dobrowolnych odejść nie można traktować ani jako porozumienia zbiorowego (art. 3 ust. 1–3 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników), ani jako regulaminu mającego oparcie w ustawie (art. 3 ust. 4–5 tej ustawy).

Jednocześnie SN stwierdził, że:

zwolnienia w ramach programu dobrowolnych odejść są niewątpliwie dokonywane z przyczyn niedotyczących pracowników. To pracodawca dąży w ten sposób do redukcji zatrudnienia, realizując swoje zamiary (plany) w zakresie kształtowania stanu i struktury zatrudnienia. Charakterystycznym elementem programów dobrowolnych odejść jest rozwiązanie stosunków pracy na mocy porozumienia stron. Dla ustalenia, czy można je zakwalifikować jako część zwolnień grupowych, decydujące znaczenie ma to, która ze stron stosunku pracy występuje z inicjatywą zawarcia takiego porozumienia. Od tego zależy na przykład zastosowanie art. 1 ust. 2 ustawy z 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Formalnie z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron występuje pracownik. Należy jednak pamiętać, że wprawdzie wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron składa pracownik, ale czyni to, odpowiadając na inicjatywę pracodawcy, który wystąpił z propozycją rozwiązania umowy o pracę w ramach programu dobrowolnych odejść. Należy zatem uznać, że pierwotnie inicjatywa rozwiązania umowy wyszła od pracodawcy i że bez tej inicjatywy — popartej odpowiednimi zachętami o charakterze finansowym — pracownik nie wystąpiłby z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę. Skoro inicjatywa rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron w ramach programów dobrowolnych odejść leży po stronie pracodawcy, to porozumienia te są wliczane — zgodnie z art. 1 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych — do liczby zwolnień konstytuujących zwolnienia grupowe.

W uzasadnieniu do analizowanego wyroku SN wskazał, że:

przyjęcie, że program dobrowolnych odejść może stanowić część (element) zwolnień grupowych, nie oznacza, że należy do niego stosować wprost art. 3 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Pracodawca ma do wyboru albo uruchomić procedurę zwolnień grupowych szczegółowo uregulowaną

w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (ze wszystkimi tego konsekwencjami i rygorami opisanymi w art. 2–6 tej ustawy), albo zdecydować się na wprowadzenie programu dobrowolnych odejść, który może stanowić część (element) zwolnień grupowych, jednak bez rygorów przewidzianych w tej ustawie. Z pewnością jednostronnego aktu pracodawcy wprowadzającego program dobrowolnych odejść nie można traktować ani jako porozumienia zbiorowego (art. 3 ust. 1–3 ustawy o zwolnieniach grupowych), ani jako regulaminu mającego oparcie w ustawie (art. 3 ust. 4–5 tej ustawy).

Stanowisko SN należy uznać za niekonsekwentne i niespójne. Sąd Najwyższy sam przyznaje, że do rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron zawartego w ramach PDO dochodzi z inicjatywy pracodawcy i że przyczyny zwolnienia leżą w tym przypadku po stronie pracodawcy, który chce w ten sposób dokonać restrukturyzacji zatrudnienia. Wobec powyższego nasuwa się wniosek, że jeżeli w wyniku zastosowania PDO dojdzie do rozwiązania stosunków pracy z liczbą pracowników określoną w art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych i rozwiązanie tych stosunków pracy nastąpi w terminie 30 dni, zostaną wyczerpane ustawowe przesłanki grupowego zwolnienia. Z art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wynika bowiem, że elementami konstrukcyjnymi zwolnienia grupowego są: a) określona liczba zwalnianych pracowników, b) przyczyny zwolnień niedotyczące pracowników, c) dokonanie zwolnień w okresie nieprzekraczającym 30 dni. Biorąc pod uwagę, że zgodnie z art. 1 ust. 2 do liczby zwolnień konstytuujących grupowe zwolnienie wlicza się stosunki pracy rozwiązane na mocy porozumienia stron, jeżeli stroną występującą z inicjatywą zawarcia porozumienia jest pracodawca (co ma miejsce — jak sam SN przyznał — przy rozwiązywaniu stosunków pracy w ramach PDO), programy dobrowolnych odejść jak najbardziej mogą wypełnić te kryteria. To zaś oznacza, że są one zwolnieniem grupowych w rozumieniu art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników¹⁰.

Powstaje zatem pytanie, na jakiej podstawie prawnej SN wyłączył w tym przypadku stosowanie procedury zwolnień grupowych, zwłaszcza części dotyczącej współdziałania z zakładowymi organizacjami związkowymi. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że podstawowym obowiązkiem pracodawcy planującego zwolnienie grupowe jest przeprowadzenie procedury zwolnień grupowych, na którą składa się element współdziałania z partnerem społecznym (zakładową organizacją związkową bądź — w razie jej braku — przedstawicielami wyłanianymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy) oraz element współdziałania z organami zatrudnienia¹¹. Ustawodawca nie przewiduje żadnego wyjątku od obowiązku przeprowadzenia procedury zwolnień grupowych, jeżeli planowane zwolnienie osiągnie progi wskazane w art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedo-

¹⁰ M. Latos-Miłkowska, *Programy dobrowolnych odejść*, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 2, s. 61–62.

¹¹ M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, *Zwolnienia z przyczyn...*, s. 66.

tyczących pracowników. Konsultacje ze stroną pracowniczą mają zatem charakter obowiązkowy i uprzedni¹².

Nie ma zatem *de lege lata* żadnej podstawy prawnej do pominięcia udziału zakładowych organizacji związkowych w ustalaniu zasad programów dobrowolnych odejść. Argument SN, że pracodawca zazwyczaj oferuje w PDO warunki zwolnienia korzystniejsze, niż wynika to z ustawy, jest całkowicie nietrafiony. Wszak zakładowe organizacje związkowe również zabiegają o jak najkorzystniejsze warunki zwolnienia dla pracowników i nie ma żadnych przekonujących argumentów, że udział zakładowych organizacji związkowych nie przyczyniłby się do korzystnego ukształtowania tych warunków. Sam fakt dobrowolności rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron również nie jest argumentem wystarczającym, biorąc pod uwagę, że ustawodawca *expressis verbis* nakazał w art. 1 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych wliczanie przypadków rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron zawartych z inicjatywy pracodawcy do zwolnień grupowych (o ile rozwiązano w tym trybie co najmniej pięć stosunków pracy). Warto przy tym zauważyć, że przy zwolnieniu grupowym przyczyna niedotycząca pracownika nie musi mieć charakteru wyłącznego, przez co element woli pracownika w rozwiązaniu umowy o pracę nie ma w tym przypadku charakteru wyłączającego stosowanie przepisów ustawy (co mogłoby mieć miejsce w przypadku zwolnień indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników).

Warto jednak zauważyć, że do innych wniosków prowadzi analiza definicji zwolnień grupowych zawarta w Dyrektywie 98/59/WE w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych. W art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59 mowa jest bowiem o zwolnieniach dokonywanych przez pracodawcę. Chodzi zatem o jednostronne czynności prawne podejmowane przez podmiot zatrudniającego, powodujące rozwiązanie stosunków pracy¹³. W orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości podkreśla się, że przez czynności pracodawcy kwalifikowane jako „zwolnienia grupowe” rozumie się wszelkie przypadki zakończenia umowy o pracę wbrew woli pracownika. Wniosek taki wynika między innymi z wyroku z dnia 12 października 2004 roku w sprawie C-55/02 Komisja Wspólnot Europejskich v. Republika Portugalska, w którym Trybunał stwierdził, że wykładnia art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59 powinna obejmować nie tylko zwolnienia z powodów strukturalnych, technologicznych lub koniunktury, ale wszelkie przypadki zakończenia umowy o pracę wbrew woli pracownika, a zatem i bez jego zgody. W efekcie za takie nie można uznać przypadków rozwiązania umowy o pracę na podstawie porozumienia stron indywidualnych stosunków pracy, jak również sytuacji, gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu z inicjatywy pracodawcy, ale za zgodą pracownika zainteresowanego

¹² I. Sierocka, *Zwolnienia pracowników*, [w:] *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie. System Prawa pracy*, t. 10, red. K.W. Baran, Warszawa 2020, s. 847.

¹³ I. Sierocka, *ibidem*, s. 839.

uzyskaniem określonych korzyści¹⁴. Również w razie uznania rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron zawartego z inicjatywy pracodawcy za inny sposób rozwiązania umowy w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 98/59 zaliczenie tych przypadków do zwolnień grupowych zależałoby od tego, czy doszło co najmniej do 5 zwolnień (*redundancies*) w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy litera a). W takiej sytuacji nie byłoby zwolnienia grupowego, jeżeli programowi dobrowolnych odejść nie towarzyszyłoby co najmniej pięć „rzeczywistych” zwolnień. W świetle prawa europejskiego możliwe jest zatem uznanie programów dobrowolnych odejść za instytucję inną niż zwolnienia grupowe.

Powstaje jednak pytanie, czy powyższe ustalenia wywierają wpływ na praktykę krajową. W pierwszej kolejności konieczne wydaje się ustalenie, czy art. 1 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych narusza przepisy art. 1 dyrektywy 98/59. Wydaje się, że odpowiedź na to pytanie powinna być negatywna. Dyrektywa 98/59 zezwala na wprowadzanie rozwiązań bardziej korzystnych dla pracowników, a objęcie zwolnieniem grupowym również rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron zawartego z inicjatywy pracodawcy wydaje się być takim rozwiązaniem. Potwierdza to również wyrok Trybunał Sprawiedliwości z dnia 10 grudnia 2009 roku, C-323/08 Ovidio Rodriguez Mayor i inni v. Herencia Yacente de Rafael de las Heras Davila i inni, w którym stwierdził, że:

Dyrektywa 98/59 w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych przewiduje w swoim art. 5, że nie ma ona wpływu na prawo państw członkowskich do stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, lub na dopuszczanie bądź wspieranie zastosowania korzystniejszych dla pracowników przepisów umów zbiorowych. Jednakże skoro ustawodawca krajowy zdecydował się na objęcie pojęciem zwolnień grupowych w rozumieniu tej dyrektywy przypadków nienależących do zakresu jej zastosowania, takich jak pewne rodzaje ustania umowy o pracę dotyczące liczby pracowników znajdującej się poniżej progów przewidzianych w art. 1 dyrektywy 98/59, wykluczając jednocześnie z zakresu znaczeniowego tego pojęcia przypadki takie jak wygaśnięcie umów o pracę dotyczące całego personelu mające miejsce z powodu śmierci pracodawcy, to dla uniknięcia rozbieżności interpretacyjnych mogących powstać w przyszłości w interesie Wspólnoty leży, aby pojęcie to oraz związane z nim rozwiązania przewidziane przez prawo wspólnotowe były interpretowane w sposób jednolity, niezależnie od warunków, w jakich mają zostać zastosowane.

W świetle powyższego należy w mojej ocenie uznać, że art. 1 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych nie narusza art. 1 dyrektywy 98/59, zatem nie ma podstaw do podejmowania działań służących usuwaniu rozbieżności prawa krajowego z dyrektywą.

Należy zatem stwierdzić, że nie ma *de lege lata* żadnych normatywnych podstaw do tego, aby zwolnienie przeprowadzone w ramach PDO, które wyczerpuje

¹⁴ I. Sierocka, *ibidem*, s. 840; A.M. Świątkowski, *Zwolnienia grupowe w świetle judykatury Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej*, cz.1, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014, nr 7, s. 15; opinia rzecznika generalnego A. Tizzano z dnia 11 marca 2004 roku w sprawie C-55 Commission v. Portugal. ECLU:EU:C:2004:139.

przesłanki zwolnień grupowych, traktować jako odrębną kategorię prawną i nie stosować do nich przepisów art. 2–4 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników¹⁵. W rezultacie należy stwierdzić, że doszło w tym przypadku do nieuprawnionego ograniczenia prawotwórczej roli zakładowych organizacji związkowych. Należy zaznaczyć przy tym, że powyższa konkluzja dotyczy tylko tych PDO, w wyniku których dochodzi do zwolnienia spełniającego kryteria zwolnienia grupowego. Oczywiście pracodawca może warunki PDO ukształtować w taki sposób, że progi liczbowe zwolnienia grupowego nie zostaną osiągnięte lub zwolnienia te będą rozciągnięte w czasie — w takim przypadku przepisy ustawy nie będą miały zastosowania.

ROLA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W STOSOWANIU PRAWA W ZWOLNIENIACH GRUPOWYCH

Rola związków zawodowych w stosowaniu prawa przy zwolnieniach grupowych uzależniona jest od tego, czy zostało zawarte porozumienie o zwolnieniach grupowych. W konsekwencji zawarcia porozumienia w sprawie zwolnień grupowych ustawodawca ogranicza udział związków zawodowych w etapie stosowania prawa, czego wyrazem jest zwolnienie pracodawcy z obowiązku przeprowadzenia konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę (art. 38 k.p.). Zwolnienie pracodawcy z obowiązku przeprowadzenia indywidualnej konsultacji związkowej opiera się na założeniu, że jej cel, czyli przedstawienie stanowiska przez stronę związkową, może być zrealizowany również w ramach procedury o charakterze zbiorowym, przy czym wymiernym kryterium roli związków zawodowych jest w takim przypadku zawarcie porozumienia zbiorowego¹⁶.

Niezależnie od powyższego zakładowe organizacje związkowe mogą dążyć do poszerzenia swojego udziału w realizacji zwolnień grupowych w treści porozumienia, wprowadzając do niego stosowne postanowienia. W praktyce przejawia się to zwłaszcza wolą zakładowych organizacji związkowych uczestniczenia w procedurze aplikacji kryteriów do zwolnienia i w rezultacie dążeniem do uzyskania wpływu na personalny wymiar zwolnienia czyli decyzji o tym, którzy pracownicy zostaną zwolnieni. Z punktu widzenia prawa pracy w praktyce takiej nie ma nic złego — wręcz przeciwnie, włączenie w ten proces zakładowych organizacji związkowych może służyć dodatkowej obiektywizacji przy stosowaniu kryteriów doboru do zwolnienia i tym samym przekładać się na większą ochronę pracowników, ale też samego pracodawcy. Z punktu widzenia prawa pracy taką formę udziału zakładowych organizacji związkowych w procesie doboru pracowników do zwolnienia grupowego należy zatem zaaprobować. Problem pojawia się jednak na gruncie ogólnego rozporządzenia o ochronie danych

¹⁵ M. Latos-Miłkowska, *Programy dobrowolnych...*, s. 62.

¹⁶ M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, *Zwolnienia z przyczyn...*, s. 109.

osobowych¹⁷. Z bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że kryteriami doboru do zwolnienia mogą być przede wszystkim okoliczności dotyczące szeroko pojętej przydatności pracownika do pracy: posiadane przez pracownika kwalifikacje, kompetencje, wyniki ocen pracowniczych, okoliczność ukarania pracownika karą porządkową, czy dyspozycyjność pracownika. Na etapie aplikowania kryteriów doboru do zwolnienia będą one oczywiście obejmować informacje dotyczące konkretnych pracowników. W mojej ocenie stanowi to już przetwarzanie danych osobowych pracowników. Zgodnie z art. 4 pkt 1 ogólnego rozporządzenia w sprawie przetwarzania danych osobowych „dane osobowe” oznaczają wszelkie informacje o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej. Informacje o pracowniku dotyczące przebiegu jego zatrudnienia, posiadanych kwalifikacjach, kompetencjach czy obecności bądź absencji w pracy (niekiedy również jej przyczynach) należy zaliczyć do danych osobowych w rozumieniu art. 4 pkt 1 rozporządzenia ogólnego o ochronie danych. Nawet jeżeli pojedyncza informacja może nie wystarczać do zidentyfikowania konkretnego pracownika, to już ich zespół (a taki jest z reguły brany pod uwagę przy stosowaniu kryteriów doboru do zwolnienia) zazwyczaj wystarczy do odróżnienia danego pracownika od innych pracowników, a tym samym do jego identyfikacji¹⁸.

Na gruncie ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych powstaje pytanie, czy pracodawca, wykonując takie postanowienie porozumienia w sprawie zwolnień grupowych, może udostępnić zakładowym organizacjom związkowym dane osobowe pracowników w celu umożliwienia zastosowania kryteriów doboru do zwolnienia? Wydaje się, że odpowiedź na to pytanie musi być negatywna. Przede wszystkim brakuje podstawy prawnej do udostępnienia organizacjom związkowym takich danych. Nie można w takiej sytuacji twierdzić, że pracodawca, udostępniając te dane, wypełnia ciężący na nim obowiązek prawny. W literaturze przedmiotu dotyczącej art. 6 ust. 1 pkt c ogólnego rozporządzenia o ochronie danych wyraża się bowiem stanowisko, że obowiązek prawny, o którym mowa w tym przepisie, musi wynikać z aktu rangi ustawy. Nawet akty wykonawcze do ustaw (rozporządzenia) jako podstawa przetwarzania danych na podstawie art. 6 ust. 1 pkt c ogólnego rozporządzenia w sprawie ochrony danych budzą w literaturze przedmiotu wątpliwości¹⁹. Wydaje się zatem, że nie ma możliwości, aby podstawą obowiązku prawnego administratora, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt c

¹⁷ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz. Urz. UE L 2016, Nr 119, s. 1).

¹⁸ M. Latos-Miłkowska, *Przetwarzanie danych osobowych pracowników a zwolnienia grupowe*, [w:] „Roczniki Administracji i Prawa” 21, 2021, Zeszyt specjalny: Ius est ars boni et aequi. Księga jubileuszowa prof. Bolesława Macieja Ćwiertniaka, red. K.W. Baran, M. Lekston, A. Rogacka-Łukasik, s. 365.

¹⁹ A. Nerka, M. Sakowska-Baryła, [w:] *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych. Komentarz*, Warszawa 2018, s. 162; P. Fajgielski, [w:] *Komentarz do Rozporządzenia nr*

ogólnego rozporządzenia o ochronie danych, mogło być postanowienie autonomicznego źródła prawa pracy, jakim jest porozumienie w sprawie zwolnień grupowych. Należy również zauważyć, że w procedurze zwolnień grupowych biorą udział wszystkie zakładowe organizacje związkowe działające u pracodawcy, zatem może też powstać sytuacja, w której dane te miałyby być ujawniane zakładowym organizacjom związkowym, które pracownika nie reprezentują. Stosowanie kryteriów doboru do zwolnienia należy bowiem traktować już jako reprezentowanie pracowników w sprawach wynikających z indywidualnego stosunku pracy. W takich sprawach do reprezentowania pracownika i ewentualnego uzyskiwania dostępu do jego danych osobowych upoważnione są tylko te zakładowe organizacje związkowe, których pracownik jest członkiem, lub w razie zgłoszenia się przez pracownika niezrzeszonego z wnioskiem o objęcie jego interesów ochroną. Udostępnienie danych osobowych pracownika zakładowej organizacji związkowej, która go nie reprezentuje, należy zatem uznać za niedozwolone²⁰. Można doszukiwać się podstawy udostępniania danych w przesłance ochrony żywotnych interesów osoby, której dane dotyczą, chodzi wszak o zwolnienie pracownika. Kontrola związkowa służy w takim przypadku zapewnieniu prawidłowości działań pracodawcy w zakresie stosowania kryteriów doboru do zwolnienia, co wydaje się spełniać przesłankę ochrony żywotnych interesów. Nawet jednak w tym przypadku w mojej ocenie występuje przeszkoda wynikająca z faktu, że w sprawach indywidualnych zakładowa organizacja związkowa może reprezentować tylko pracowników w niej zrzeszonych, ewentualnie pracowników niezrzeszonych, którzy zwrócili się do zakładowej organizacji związkowej z wnioskiem o objęcie ich interesów ochroną. Jak już natomiast wskazano wyżej, w procedurze zwolnień grupowych mają prawo brać udział wszystkie zakładowe organizacje związkowe działające u pracodawcy bez względu na to, czy reprezentują pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia. Aplikowanie kryteriów doboru do zwolnienia przez inny podmiot niż pracodawca, będący administratorem tych danych (ewentualnie we współdziałaniu z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika), pociąga zatem za sobą istotne ryzyko naruszenia przepisów rozporządzenia ogólnego o ochronie danych²¹.

W razie niezawarcia porozumienia w sprawie zwolnień grupowych udział zakładowych organizacji związkowych w stosowaniu prawa będzie się wyrażał w konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 38 k.p. Zgodnie bowiem z art. 5 ust. 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników konsekwencją niezawarcia porozumienia w sprawie zwolnień grupowych jest „powrót” obowiązku indywidualnej konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę. Nic nie stoi w mojej ocenie na przeszkodzie, aby zakładowe organizacje związkowe mogły

2016/679 w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE, LEX/el 2020.

²⁰ M. Latos-Milkowska, *Przetwarzanie danych...*, s. 367.

²¹ *Ibidem*, s. 368.

w toku tej konsultacji ustosunkować się do zgodności działania pracodawcy z postanowieniami regulaminu w sprawie zwolnień grupowych, a zwłaszcza do prawidłowości zastosowania przez pracodawcę postanowień regulaminu zwolnień grupowych w zakresie ustalonych w nim kryteriów doboru do zwolnienia. W takiej sytuacji nie pojawia się wzmiankowany wyżej problem baku podstawy prawnej do przetwarzania danych osobowych pracownika — podstawą udostępniania danych osobowych pracownika zakładowej organizacji związkowej jest art. 38 k.p. Pracodawca udostępnia te dane, wykonując prawny obowiązek wynikający z art. 38 k.p., zatem mieści się to w katalogu przesłanek udostępniania danych osobowych wynikającym z art. 6 ogólnego rozporządzenia o ochronie danych. Oczywiście w takiej sytuacji pracodawca będzie mógł udostępnić dane osobowe pracownika tylko zakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracownika. Udostępnienie danych będzie musiało być zatem poprzedzone wystąpieniem do zakładowych organizacji związkowych o przekazanie informacji, czy dany pracownik jest reprezentowany przez zakładową organizację związkową.

KONKLUZJE

Prawotwórcza rola zakładowych organizacji związkowych została w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ukształtowana w zasadzie prawidłowo. Problem, który pojawił się w orzecznictwie w kwestii udziału zakładowych organizacji związkowych w kształtowaniu zasad programów dobrowolnych odejść, będących w ocenie autorki specyficzną postacią zwolnienia grupowego (jeżeli spełnione są kryteria z art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych), wynika nie z przepisów, ale z błędnej wykładni zaoferowanej przez Sąd Najwyższy. W ocenie autorki doszło w tym przypadku do nieuprawnionego ograniczenia prawotwórczej roli zakładowych organizacji związkowych. Niestety wiele wskazuje, że ta wykładnia się utrwali i będzie kształtowała praktykę. Sprzyja temu fakt, że praktyka ta jest w gruncie rzeczy trudna do podważenia na drodze sądowej. W polskim systemie prawnym naruszenie procedury zwolnień grupowych może być kwestionowane w zasadzie jedynie w trybie odwołania się przez pracownika od dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia. Ponieważ w ramach PDO stosunki pracy rozwiązywane są na mocy porozumienia stron, niemożliwe będzie kwestionowanie prawidłowości działania pracodawcy na drodze sądowej.

Ustawodawca redukuje natomiast rolę zakładowych organizacji związkowych w procesie stosowania prawa. Jeżeli bowiem zostanie zawarte porozumienie w sprawie zwolnień grupowych, pracodawca jest zwolniony z obowiązku indywidualnej konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową. Próby poszerzenia wpływu zakładowych organizacji związkowych w sferze stosowania prawa w drodze postanowień porozumienia w sprawie zwolnień grupowych mogą natomiast napotykać na istotne przeszkody na gruncie RODO.

THE ROLE OF TRADE UNIONS IN CREATION AND APPLICATION OF LAW IN COLLECTIVE REDUNDANCIES

Summary

Company trade unions play an important law-making role in the collective redundancy procedure as entities authorized to conclude agreements on collective redundancies. However, the author of this article argues that the jurisprudence of the Polish Supreme Court has unlawfully limited the law-making role of trade unions in the situation when collective redundancies take the form of voluntary departure programs. The consequence of emphasizing the law-making role of trade unions in the process of collective redundancies is the limitation of their role at the stage of applying the law, which is particularly reflected in the release of employers from the obligation to consult the intention to terminate employment contract by notice. Therefore, trade unions do not have the possibility to subsequently control the application of the collective agreement they have concluded. Attempts to expand the scope of activity of company trade unions in the scope of controlling the application of the law in collective redundancies encounter significant obstacles, especially under the provisions on the protection of personal data.

Keywords: collective redundancies, company trade unions, autonomous sources of labour law, collective agreements, voluntary departure program

BIBLIOGRAFIA

LITERATURA

- Baran K.W., Lekston M. (red.), *Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019.
- Fajgielski P., *Komentarz do Rozporządzenia nr 2016/679 w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE*, LEX/el 2020.
- Latos-Miłkowska M., *Programy dobrowolnych odejść*, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 2.
- Latos-Miłkowska M., Pisarczyk Ł., *Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracownika*, Warszawa 2005.
- Nerka A., Sakowska-Baryła M. (red.), *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych. Komentarz*, Warszawa 2018.
- Sierocka I., *Zwolnienia pracowników*, [w:] *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie. System Prawa pracy*, t. 10, red. K.W. Baran, Warszawa 2020.
- Świątkowski A.M., *Zwolnienia grupowe w świetle judykatury Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej*, cz.1, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2014, nr 7.

AKTY PRAWNE

- Konwencja nr 158 Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie rozwiązywania stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy.
- Dyrektywa Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 roku w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, OJ L 225.12.8.1998, p. 16–28.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku — Kodeks pracy, Dz.U. z 2023 roku poz. 1465, tekst jedn.
- Ustawa z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz.U. z 2024 roku poz. 61, tekst jedn.