

relacje  
pracodawców ze  
związkami  
zawodowymi

Warszawa, 2013

# Spis treści

Wstęp .....	2
Jak daleko sięga prawo związków zawodowych do informacji? .....	3
Gwarancje zatrudnienia pod lupą Sądu Najwyższego .....	4
Jak liczebność zakładowej organizacji związkowej wpływa na jej uprawnienia? .....	6
Doraźne zwolnienia od pracy działaczy związkowych .....	8
Konsultacja zamiaru wypowiedzenia a ochrona danych osobowych.....	9
Kontrola związków zawodowych nad przestrzeganiem przepisów bhp .....	12
Kogo i kiedy zawiadomić o przejściu zakładu pracy lub jego części?.....	13
Zespół Prawa Pracy .....	16
O kancelarii .....	18

# Wstęp

Szanowni Państwo,

poniższą publikację w całości poświęcamy relacjom pracodawców ze związkami zawodowymi, a w szczególności ich uprawnieniom i obowiązkom, które są nieodłącznym elementem kształtowania tychże relacji.

Choć poziom uzwiązkowania w Polsce nie jest wysoki, w szczególności na tle innych krajów europejskich, a ponadto systematycznie spada, związki zawodowe w Polsce wciąż odgrywają istotną rolę w przedsiębiorstwach, w których funkcjonują.

Decyduje o tym szeroki zakres przyznanych im przez ustawodawcę uprawnień, tak w zakresie współdziałania w sprawach indywidualnych z zakresu prawa pracy, jak też w zakresie spraw zbiorowych.

Kształtowanie relacji pracodawcy ze związkami zawodowymi musi się zatem opierać w pierwszej kolejności na znajomości tak uprawnień, jak i obowiązków organizacji związkowych. Tym właśnie kwestiom zostało poświęcone poniższe opracowanie.

*Agnieszka Lisiecka, adwokat*

*Zespół Prawa Pracy kancelarii Wardyński i Wspólnicy*

# Jak daleko sięga prawo związków zawodowych do informacji?

Agnieszka Lisiecka, Magdalena Świtajska

**Pracodawca ma obowiązek udzielić związkowi zawodowemu tylko tych informacji, które są niezbędne do prowadzenia działalności związkowej. W tym zakresie mieszczą się jednak informacje o szeroko rozumianej sytuacji pracodawcy.**

Jedno z kluczowych uprawnień związków zawodowych reguluje art. 28 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Nakłada on na pracodawców obowiązek udzielania na żądanie związków zawodowych informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania. W praktyce rodzaj i zakres żądanych przez związki zawodowe informacji niekiedy budzi wątpliwości, zwłaszcza gdy związek informacji z działalnością związkową nie jest bezpośredni i oczywisty.

Chociaż w doktrynie pojawiają się poglądy odmienne, w literaturze ugruntowany jest pogląd, że prawo związków zawodowych do informacji przewidziane tym przepisem nie jest nieograniczone. Ogranicza je przede wszystkim wymieniona w powołanym przepisie przesłanka niezbędności do prowadzenia działalności związkowej, a ponadto zakres funkcji i uprawnień związków zawodowych, jakie przewidują obowiązujące przepisy ustawy o związkach zawodowych oraz innych ustaw, takich jak Kodeks pracy czy ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Żądanie związku zawodowego

musi zatem każdorazowo mieścić się w tych granicach. Z drugiej jednak strony, zgodnie z obecnymi tendencjami, zakres informacji, których na podstawie przepisów art. 28 ustawy o związkach zawodowych może żądać pracodawca, ulega ciągłej konkretyzacji i coraz częściej obejmuje nie tylko informacje dotyczące bezpośrednio interesów pracowników, ale szeroko rozumianą sytuację pracodawcy, która może mieć przełożenie na te interesy. Zgodnie z tendencjami w prawie europejskim i odpowiadającym mu ustawodawstwie krajowym (m.in. ustawa o europejskich radach zakładowych) dotyczącym pracowniczej partycypacji w sprawach zakładu pracy związki zawodowe mają prawo do informacji dotyczących m.in. danych o sytuacji gospodarczej i finansowej oraz możliwym rozwoju działalności pracodawcy, o planach dotyczących zakładu pracy i jego działalności – m.in. struktur organizacyjnych, metod pracy, zmian w obszarach działalności itp.

Co istotne, pracodawca na podstawie powołanego art. 28 ustawy o związkach zawodowych ma obowiązek nie tylko przekazać gotowe już informacje mieszczące się w powyższych granicach, ale także przygotować np. odpowiednie zestawienia na podstawie posiadanych informacji.

Prawo związków zawodowych do informacji, przewidziane w art. 28 ustawy o związkach zawodowych, nie wyłącza jednak przepisów

dotyczących ochrony danych osobowych pracowników. O ile zatem nie będzie stanowiło naruszenia tych przepisów udzielenie związkowi zawodowemu informacji dotyczących wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach czy w poszczególnych grupach zawodowych, jeśli nie można będzie na ich podstawie przypisać wynagrodzeń do poszczególnych osób, o tyle przekazanie związkowi informacji o wysokości wynagrodzenia konkretnego pracownika czy innych danych osobowych pracownika, bez jego uprzedniej, dobrowolnej zgody, nie będzie dopuszczalne.

Związek zawodowy nie ma obowiązku uzasadniać w żadnej formie swojego żądania udzielenia informacji. Nic nie stoi jednak na przeszkodzie, aby pracodawca wystąpił do związku o uzasadnienie takiego wniosku, zwłaszcza jeśli żądanie związku zawodowego budzi wątpliwości co do niezbędności informacji do prowadzenia działalności związkowej, a także powiązania z regulowanymi ustawowo celami i funkcjami związku zawodowego. Choć wyegzekwowanie takiego uzasadnienia nie

jest możliwe na gruncie obowiązujących przepisów, brak współpracy ze strony związku zawodowego w tym zakresie będzie powodował, że pracodawcy trudniej będzie przypisać winę i postawić zarzut utrudniania działalności związkowej (art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych) w przypadku podjęcia decyzji o odmowie udzielenia związkowi zawodowemu żądanej informacji.

Obowiązujące przepisy nie regulują terminu ani trybu, w jakim pracodawca jest zobowiązany udzielić związkowi zawodowemu informacji na jego żądanie. Nie ma przeszkód, aby związek zawodowy wskazał taki termin w swoim żądaniu lub określił sposób przekazania informacji, np. poprzez przekazanie kopii dokumentów czy umożliwienie wglądu do nich. W braku takich instrukcji pracodawca ma w zasadzie swobodę w tym zakresie. Aby jednak uniknąć zarzutu utrudniania działalności związkowej, nie powinien bez powodu zwlekać z przekazaniem informacji.



# Gwarancje zatrudnienia pod lupą Sądu Najwyższego

Agnieszka Lisiecka

**Gwarancje zatrudnienia, których tak chętnie domagają się związki zawodowe, są szkodliwe nie tylko dla pracodawcy, ale także dla konsumentów i Skarbu Państwa.**

Gwarancje zatrudnienia to instytucja niemająca definicji legalnej. Nie została też wyraźnie uregulowana w przepisach

powszechnie obowiązującego prawa pracy. Została natomiast ukształtowana praktyką procesów prywatyzacyjnych w Polsce po 1989 roku. Ogólnie rzecz ujmując, gwarancja taka oznacza zobowiązanie do nierozwiązywania stosunków pracy przez z

góry określony okres (kilku, kilkunastu, ale czasami nawet kilkudziesięciu lat).

Zobowiązania takie są uzgadniane pomiędzy inwestorem a związkami zawodowymi działającymi w prywatyzowanym przedsiębiorstwie w tzw. pakietach socjalnych (stanowiących załączniki do umów prywatyzacyjnych) i przybierają różne postacie. Mogą mieć m.in. charakter zakazu rozwiązywania stosunków pracy lub wypowiedzania zmieniająco warunków zatrudnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika albo zakazu dokonywania jakichkolwiek zwolnień – niezależnie od ich przyczyny. Jeśli uzgadniane są wyjątki, dotyczą one najczęściej zwolnień dyscyplinarnych lub rozwiązania umowy w trybie porozumienia stron. W przypadku naruszenia gwarancji pakiety z reguły przewidują obowiązek wypłaty odszkodowania w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres od dnia rozwiązania umowy do dnia obowiązywania gwarancji zatrudnienia.

Różne są losy zobowiązania w zakresie gwarancji zatrudnienia. Niekiedy tak uzgodnione z inwestorem gwarancje są przyjmowane przez prywatyzowane spółki – pracodawców jako zobowiązania własne, implementowane do układów zbiorowych, regulaminów. Stają się wówczas źródłem prawa pracy. Niekiedy natomiast obowiązują jedynie na podstawie samego pakietu socjalnego. Sąd Najwyższy przez długi czas zajmował niejednoznaczne stanowisko co do tego, czy takie pakiety socjalne stanowią źródło prawa pracy, a tym samym czy mogą stanowić podstawę dochodzonych przez pracowników roszczeń wobec spółki. Ostatecznie przeważał pogląd, że tego rodzaju zobowiązania zaciągnięte przez inwestora mają charakter źródła prawa pracy i wiążą pracodawcę.

Tymczasem długoletnie gwarancje zatrudnienia w ich najbardziej restrykcyjnej formie stanowią skuteczny hamulec koniecznych restrukturyzacji i zmian, które często decydują o sukcesie przedsięwzięcia gospodarczego. Są także hamulcem efektywnej i wartościowej pracy – mając

gwarantowane zatrudnienie, pracownik może ograniczyć swoje zaangażowanie i efektywność pracy do minimum. Prowadzi to do spadku dyscypliny pracy oraz frustracji i niezadowolenia pracowników nieobjętych gwarancjami, co godzi w samą istotę stosunku pracy. Praca przestaje być wykonywana w sposób zgodny z oczekiwaniami pracodawcy, a pracownik sam decyduje, jak bardzo efektywny chce być. Niska wydajność i niezadowolenie pracodawcy z wyników i sposobu wykonywania pracy nie stanowi przecież przyczyny dyscyplinarnego zwolnienia pracownika i w praktyce najczęściej nie wyłącza gwarancji zatrudnienia. Alternatywą jest restrukturyzacja i ryzyko roszczeń o odszkodowanie z tytułu naruszonych gwarancji zatrudnienia.

Z tych powodów gwarancje zatrudnienia należy uznać co do zasady za szkodliwe. W przypadku złej kondycji finansowej powodują one konieczność utrzymywania ukrytego bezrobocia lub rodzaj ryzyko roszczeń o wypłatę milionowych odszkodowań, a w każdej sytuacji uniemożliwiają prowadzenie racjonalnej polityki personalnej. Nie znajdują one przy tym ani dostatecznego racjonalnego uzasadnienia dla pracodawcy, ani uzasadnienia społecznego. Koszt gwarancji zatrudnienia ponosi bowiem przedsiębiorstwo, pozostali pracownicy i na końcu konsumenci. Na początku łańcucha poszkodowanych jest jednak Skarb Państwa. Inwestor najczęściej bowiem wkalkulowuje koszt gwarancji zatrudnienia w cenę nabywanego przedsiębiorstwa.

Gwarancje zatrudnienia wziął pod lupę również Sąd Najwyższy. Na kanwie konkretnych spraw o wypłatę wysokich odszkodowań z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia uznał takie roszczenia za niezgodne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego oraz dopuścić możliwość ich miarkowania. Sąd Najwyższy dostrzegł brak proporcji między wysokością dochodzonych odszkodowań a doznaną szkodą, ale także oczywistą dysproporcję w odniesieniu do wysokości średniego i

minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz stopy bezrobocia. Uwzględnił także wynikającą z założeń prawa pracy zasadę, że każda umowa o pracę może być rozwiązana za wypowiedzeniem, oraz obowiązujące w prawie pracy ustawowe okresy wypowiedzeń, okresy ochronne i wysokość odszkodowania za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę. Wreszcie zauważył, że koszt takiego odszkodowania zostanie finalnie przerzucony na konsumentów spółki.

Sąd Najwyższy w swoich rozstrzygnięciach koncentruje się przede wszystkim na roszczeniach pracownika i to je kwestionuje, a nie samo zobowiązanie, które co do zasady uznaje za ważne. Dopuszcza jednak możliwość oceny takiego zobowiązania przez pryzmat obowiązujących przepisów prawa, w tym konstytucyjnej zasady proporcjonalności (art. 2 Konstytucji). Stanowisko takie należy za w pełni zasadne. Uznanie niezgodności roszczenia z zasadami współzycia społecznego stawia bowiem pod

znakiem zapytania ważność samego zobowiązania. Inaczej doszłoby do sytuacji, w której ważne zobowiązanie nie może być realizowane jako rodzące u źródła nieważne roszczenia. Konstrukcja taka byłaby niespójna systemowo. Dlatego też zobowiązania takie, niezależnie od miejsca ich regulacji, powinny podlegać ocenie przez pryzmat zgodności z obowiązującymi przepisami prawa, a także przez pryzmat zasad współzycia społecznego, jeśli zostały uregulowane w drodze czynności prawnej.

Wspomniane stanowisko Sądu Najwyższego powinno skłaniać pracodawców i działające w ich imieniu osoby do wstrzeźliwości w zakresie gwarancji zatrudnienia. Może też służyć jako skuteczny argument w negocjacjach. Zagrożenie sporem zbiorowym i strajkiem nie powinno bowiem przeważać nad działaniem w granicach uzasadnionego interesu przedsiębiorstwa i obowiązującego prawa.



# Jak liczebność zakładowej organizacji związkowej wpływa na jej uprawnienia?

**Paweł Lasota**

**Nie wystarczy, że organizacja związkowa zrzesza wymaganą liczbę członków. Musi jeszcze poinformować o swojej liczebności pracodawcę, i to w określonym ustawowo terminie. Co jednak jeśli nie dopełni tego obowiązku?**

Zarówno ustawa o związkach zawodowych, jak i Kodeks pracy oraz ustawy szczególne

przyznają zakładowym organizacjom związkowym różnorodne kompetencje w zakresie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej zależą jednak w istotnej mierze od liczebności danej organizacji. Zgodnie z 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach zawodowych

uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo funkcjonariuszami pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji. Powołany przepis kreuje także po stronie organizacji obowiązek sprawozdawczy – organizacja związkowa przedstawia co kwartał (do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale) informację o łącznej liczbie członków tej organizacji. Co jednak gdy organizacja nie przedstawi pracodawcy takich danych we wskazanym terminie?

Sytuacja taka była przedmiotem analizy dokonanej przez Sąd Najwyższy. W wyroku z 15 listopada 2006 r. (I PK 135/06) Sąd Najwyższy stwierdził, iż w kwestii uprawnień przysługujących zakładowej organizacji związkowej pracodawca jest związany informacją przekazaną w trybie art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, czyli wspomnianą już kwartalną informacją przekazywaną przez organizację związkową. Sąd zauważył także, że dla wykonywania uprawnień zakładowej organizacji związkowej istotna jest liczba członków związku w dniu, w którym pracodawcy została przekazana informacja w trybie powołanego przepisu. Pracodawca, który we wskazanym w ustawie terminie nie otrzymał od organizacji związkowej informacji o liczbie zrzeszonych członków, miał prawo przyjmować, że od tej daty zakładowej organizacji związkowej nie przysługiwały ustawowe uprawnienia. Sąd Najwyższy nie wykluczył jednak możliwości późniejszego wykazania przez organizację związkową, że pomimo nieprzekazania w terminie wymaganej informacji organizacja zrzeszała co najmniej 10 członków i mogła korzystać ze swoich uprawnień.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego istotna z punktu widzenia przysługujących organizacji związkowej praw była zatem faktyczna i obiektywna liczba członków, a nie informacja o niej.

Istotną zmianę przyniosła uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 20 grudnia 2012 r. (III PZP 7/2012). Zgodnie z jej treścią nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową w ustawowym terminie informacji o liczbie jej członków powoduje, że czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z organizacją nie są wadliwe aż do dnia przedstawienia tej informacji przez organizację. Sąd Najwyższy przyjął trzy argumenty na poparcie wspomnianego stanowiska. Po pierwsze, aprobowana interpretacja jest zgodna z systemem prawa i filozofią nowelizacji dokonanej w ustawie o związkach zawodowych w 2002 roku, która skutkowałą dodaniem m.in. omawianego art. 25<sup>1</sup>. Wykładnia ta nie jest w konflikcie z zagwarantowanymi konstytucyjnie wolnościami związkowymi, ponieważ uprawnienia związków w indywidualnych i zbiorowych sprawach pracowniczych są materią regulowaną ustawowo, w związku z czym analizowany przepis i jego interpretacja nie naruszają konstytucyjnego prawa do tworzenia i działania związków zawodowych. Po drugie, Sąd Najwyższy uznał, że art. 25<sup>1</sup> należy odczytywać całościowo. Uprawnienia związkowe organizacji liczącej co najmniej 10 członków powiązane są bezpośrednio z obowiązkiem dowiedzenia tego faktu w konkretny, przewidziany w ustawie sposób. *Ratio legis* regulacji stanowi konieczność uwzględnienia i ochrony interesów obu partnerów społecznych – zarówno organizacji związkowej, jak i pracodawcy. Sąd Najwyższy uznał także, iż brak możliwości korzystania z uprawnień związkowych w wyniku nieprzekazania pracodawcy informacji z art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy nie stanowi sankcji nadmiernie dolegliwej, ponieważ obowiązek informacyjny nałożony na organizację nie jest uciążliwy i wymaga dołożenia choćby minimalnej staranności. Po trzecie wreszcie, nie można przyjąć, że niedopełnienie obowiązku informacyjnego przez organizację związkową mogłoby być pozbawione jakiegokolwiek sankcji – interpretacja taka stałaby w sprzeczności z zasadą racjonalnego ustawodawcy.



Aktualne stanowisko Sądu Najwyższego zakłada zatem, iż nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, powoduje, że nie są

wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji.



# Doraźne zwolnienia od pracy działaczy związkowych

Magdalena Świtajska

**Prawo do korzystania ze zwolnień od pracy w związku z wykonywaniem funkcji związkowych nie oznacza, że działacz związkowy może bez uprzedzenia nie stawić się w pracy, zwłaszcza jeśli udział w danej czynności jest kwestią wyboru, a nie konieczności.**

Przepisy ustawy o związkach zawodowych pozwalają pracownikom pełniącym funkcje poza zakładem pracy (art. 25 ust. 2) lub w ramach zakładu pracy (art. 31 ust. 3) korzystać ze zwolnień od pracy na czas niezbędny do wykonania doraźnych czynności wynikających z tych funkcji, jeśli nie mogą one zostać wykonane w czasie wolnym od pracy. Niektóre szczegółowe kwestie dotyczące takich zwolnień reguluje rozporządzenie Rady Ministrów z 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.

Przepisy wspomnianych aktów prawnych nie określają, jaki podmiot powinien wystąpić z wnioskiem o udzielenie pracownikowi

doraźnego zwolnienia od pracy w celu wykonania czynności wynikającej z funkcji związkowej. Przyjmuje się zatem, że uprawnienie do złożenia takiego wniosku przysługuje nie tylko właściwej organizacji związkowej, ale także samemu pracownikowi.

Pracodawca ma w zasadzie obowiązek udzielić zwolnienia w czasie i wymiarze wnioskowanym przez pracownika, jednak wniosek o udzielenie zwolnienia musi odpowiadać pewnym wymogom.

Przede wszystkim, zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z 13 stycznia 2005 r. (II PK 117/04), „zwolnienie pracownika od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej (...) następuje według zasad przewidzianych w Rozporządzeniu MPiPS z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy”. Oznacza to przede wszystkim, że we wniosku pracownik ma obowiązek poinformować pracodawcę o przyczynie i przewidywanym terminie swojej nieobecności w pracy możliwie najwcześniej, najlepiej zaraz po tym,

gdy sam dowiedział się o konieczności wykonywania określonej czynności w ramach swojej funkcji związkowej. Konieczne jest także formalne udzielenie zwolnienia przez pracodawcę, co oznacza, że nie jest dopuszczalne samowolne niestawienie się przez pracownika do pracy.

Dodatkowo, mimo iż pojęcie „czynności wynikającej z funkcji związkowej” interpretowane jest w literaturze szeroko i obejmuje udział nie tylko w posiedzeniach i innych pracach związku, ale także na przykład w szkoleniach organizowanych przez organizację związkową, w każdym przypadku czynność musi być takiego rodzaju, że nie jest możliwe zaplanowanie i zrealizowanie jej w czasie wolnym od pracy. Prawo do zwolnienia nie będzie zatem przysługiwało pracownikowi, jeśli udział w danej czynności w czasie pracy będzie kwestią wyboru, a nie konieczności. Najczęściej czynności usprawiedliwiające zwolnienie będą czynnościami zaplanowanymi i zorganizowanymi przez organizacje ponadzakładowe, a więc określanymi przez

podmiot trzeci, funkcjonujący poza strukturami zakładu pracy.

Nie ma także przeszkód, aby pracodawca zażądał przed udzieleniem zwolnienia (lub, jeśli nie jest to możliwe lub zasadne z uwagi na krótkie wyprzedzenie, po udzieleniu zwolnienia) potwierdzenia wystawionego przez właściwą organizację związkową konieczności udziału lub faktycznego udziału pracownika w czynnościach, dla których zostało udzielone zwolnienie.

Zwolnienie od pracy w celu wykonania czynności wynikającej z funkcji związkowej przysługuje z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Zgodnie z rozporządzeniem z 11 czerwca 1996 r. wynagrodzenie to ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Pracownik korzystający ze zwolnienia od pracy zachowuje ponadto prawo do świadczeń wynikających z tytułu zatrudnienia u pracodawcy udzielającego zwolnienia, zgodnie z przepisami określającymi zasady przyznawania takich świadczeń.



# Konsultacja zamiaru wypowiedzenia a ochrona danych osobowych

Katarzyna Żukowska

**Konsultując zamiar wypowiedzenia ze związkiem zawodowym, można łatwo naruszyć przepisy o ochronie danych osobowych.**

Przepis art. 38 § 1 Kodeksu pracy nakłada na pracodawcę, który zamierza wypowiedzieć

pracownikowi umowę o pracę na czas nieokreślony, obowiązek zawiadomienia o swoim zamiarze reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jednocześnie, zgodnie z przepisami art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23

maja 1991 r. o związkach zawodowych, w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony. Nieudzielenie przez związek zawodowy tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników.

Przepis art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych od lat był przedmiotem rozbieżności w doktrynie. Nie było zgodności, czy przepis ten daje pracodawcy podstawę do żądania zbiorczej listy pracowników reprezentowanych przez związek zawodowy, czy też pracodawca powinien kierować do związku zawodowego zapytanie indywidualnie w odniesieniu do danego pracownika. Zagadnienie to skomplikował dodatkowo podnoszony ostatnio głównie w orzecznictwie sądów administracyjnych problem ochrony danych osobowych pracowników. Związki zawodowe zaczęły odmawiać udzielenia pracodawcy informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej obrony, powołując się na zasady przetwarzania danych osobowych (o których mowa w art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych). Na tym tle pojawiło się pytanie, czy nieudzielenie przez związek zawodowy informacji o reprezentowanych przez niego pracownikach z powołaniem się na ochronę danych osobowych zwalnia pracodawcę z obowiązku zawiadomienia organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę.

W uchwale z 24 stycznia 2012 r. (III PZP 7/11) stwierdzono, że zakładowa organizacja związkowa może z uwagi na ochronę danych osobowych odmówić przekazania pracodawcy imiennej listy pracowników korzystających z jej obrony. Z tego względu jedynym dopuszczalnym sposobem realizacji obowiązku z art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych przed konsultacją z

art. 38 Kodeksu pracy jest zwrócenie się do zakładowej organizacji związkowej z wnioskiem o przekazanie informacji o obronie konkretnego pracownika (a nie imiennej listy wszystkich pracowników). Odmienny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 14 czerwca 2012 r. (I PK 231/11). Zgodnie z tym poglądem wymagane i wystarczające jest zwrócenie się przez pracodawcę do zakładowych organizacji związkowych o informację o pracownikach korzystających ze związkowej obrony w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową. W celu uzyskania takiej informacji pracodawca nie musi pytać o konkretnych, tj. wymienionych z imienia i nazwiska pracowników, ani wskazywać konkretnego celu wnioskowanych informacji, gdyż przynależność do legalnie działających organizacji społecznych ma charakter publiczny, dobrowolny i jawny, i nie może pozostawać w „ukryciu” za przepisami o ochronie danych osobowych. Sąd Najwyższy stwierdził ponadto, że uznanie za niedopuszczalne ujawniania członkostwa w publicznych organizacjach społecznych nie ma prawnego, prawniczego i racjonalnego uzasadnienia, ponieważ konstytucyjnie zakazuje się istnienia organizacji, których działalność przewiduje utajnienie członkostwa. W przypadku gdy przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pracodawca może przetwarzać dane o wszystkich pracownikach podlegających ochronie, jeżeli jest to niezbędne do wypełnienia obowiązku wynikającego z przepisów prawa. Przepisy ustawy o ochronie danych osobowych nie powinny być interpretowane w sposób, który prowadziłby do pozbawienia lub ograniczenia przysługującej pracownikom związkowej obrony w sprawach indywidualnych.

Próbie rozstrzygnięcia rozbieżności podjął Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z 21 listopada 2012 r. (III PZP 6/12). Zgodnie z przywołaną uchwałą nieudzielenie

przez zakładową organizację związkową informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej obrony, żądanej przez pracodawcę bez rzeczowej potrzeby, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku współdziałania z tą organizacją w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że wykładnia przepisu art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych przedstawiona w wyroku Sądu Najwyższego z 14 czerwca 2012 r. w sprawie PK 231/11 i innych wcześniejszych orzeczeniach nie ma przekonujących podstaw. Wywodzi ona z powołanego przepisu obowiązki organizacji związkowej, które nie zostały w nim wyrażone. Przepis ten wyraźnie wskazuje, że to pracodawca jest podmiotem, który powinien przejawiać aktywność w ustaleniu korzystania przez pracownika z obrony związkowej. Sąd Najwyższy stwierdził, że wykładnia, zgodnie z którą pracodawca jeden raz (po powstaniu organizacji związkowej) zwracałby się o informację o pracownikach korzystających z jej obrony, a po odczekaniu 5 dni byłby zwolniony na zawsze z obowiązku konsultacji z tą organizacją, nie zasługuje na aprobatę.

Organizacja związkowa przed przekazaniem informacji o pracownikach korzystających z jej obrony obowiązana jest rozważyć, czy czynność ta nie narusza zasad ochrony tych danych, w szczególności w aspekcie niezbędności danych, które mają być przetworzone dla celu, któremu przetworzenie ma służyć. Cel musi być wyraźnie określony ustawowo. W tym przypadku celem będzie współdziałanie pracodawcy z organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. W ocenie powiększonego składu Sądu Najwyższego pracodawca nie

musi dysponować listą pracowników w celu przeprowadzenia konsultacji. Zgromadzenie takich danych osobowych ułatwiłoby spełnienie obowiązku współdziałania z organizacją związkową, ale nie jest niezbędne do tego celu. Uprawnienie pracodawcy do zbierania danych osobowych pracownika dotyczy tylko danych, które zostały wyraźnie wskazane w przepisach art. 23<sup>2</sup> Kodeksu pracy albo w innych ustawach. W przypadku listy pracowników korzystających z obrony organizacji związkowej uprawnienie to nie wynika wyraźnie z przepisu art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych.

Zdaniem Sądu Najwyższego dla spełnienia obowiązku pracodawcy wynikającego z przepisu art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych nie jest jednak niezbędne podanie w treści zapytania zamiaru pracodawcy wobec danej osoby. Podanie szczegółowych informacji o takim zamiarze pracodawcy stanowiłoby pozbawione podstaw przetwarzanie danych osobowych. W ocenie Sądu Najwyższego pracodawca powinien mieć podstawę do zasięgnięcia informacji i do zebrania danych o obronie związkowej danego pracownika, ale podstawa ta nie powinna być ujawniona związkowi zawodowemu na tym przedkonsultacyjnym etapie. Wystarczy wskazać, że chodzi o potrzebę współdziałania ze związkiem zawodowym w indywidualnej sprawie ze stosunku pracy. Związek zawodowy przekazujący dane i pracodawca po ich otrzymaniu winni poinformować osobę, której one dotyczą, o dokonanym przetworzeniu, zgodnie z przepisem art. 25 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych.



# Kontrola związków zawodowych nad przestrzeganiem przepisów bhp

Agnieszka Tomczyk

**Związki zawodowe mają kompetencje umożliwiające realny wpływ na działania podejmowane przez pracodawcę w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy.**

Związki zawodowe posiadają szerokie uprawnienia w zakresie nadzoru i kontroli nad przestrzeganiem przepisów bhp w zakładzie pracy. Na mocy art. 23 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych sprawują one kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczą, na zasadach określonych odrębnymi przepisami, w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

W trosce o systematyczną poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w celu zapewnienia związkom zawodowym niezbędnych warunków do sprawowania skutecznej kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, ustawą z dnia 24 czerwca 1983 r. ustawodawca uregulował instytucję społecznej inspekcji pracy. Szczególne uprawnienia związków zawodowych na gruncie tej ustawy przejawiają się w przyznaniu związkom kompetencji kierowniczych nad społeczną inspekcją pracy. Jednocześnie, co do zasady, funkcję społecznego inspektora pracy może pełnić wyłącznie członek zakładowej organizacji związkowej. Powierzenie funkcji społecznego inspektora pracy pracownikowi niebędącemu członkiem zakładowej organizacji związkowej wymaga każdorazowo zgody tej organizacji.

Ustawa przyznaje społecznemu inspektorowi pracy szeroki zakres kompetencji. Społeczny inspektor pracy ma prawo m.in.:

- kontrolować stan budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesy technologiczne z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy,
- kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- brać udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz analizowaniu przyczyn powstawania wypadków przy pracy, zachorowań na choroby zawodowe i inne schorzenia wywołane warunkami środowiska pracy oraz kontrolować stosowanie przez zakłady pracy właściwych środków zapobiegawczych,
- opiniować projekty planów poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy,
- uczestniczyć w kontrolach przeprowadzanych w zakładzie przez inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy.

Społeczny inspektor pracy może ponadto w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi inicjować wszczęcie kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy oraz postępowań w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Zgodnie z poglądem doktryny przyznanie społecznemu inspektorowi pracy własnych kompetencji ustawowych oznacza, że kierownictwo zakładowej organizacji związkowej nad inspektorem pracy ogranicza się wyłącznie do kwestii organizacyjnych, nie zaś merytorycznych. Mimo iż społeczny inspektor pracy nie stanowi organu zakładowej organizacji związkowej (jak to miało miejsce pod rządami ustawy z dnia 4 lutego 1950 r. o społecznej inspekcji pracy) z uwagi na powiązania organizacyjno-funkcjonalne w praktyce może się zdarzyć, że społeczny inspektor pracy będzie ściśle współpracował z zakładowymi organizacjami związkowymi. Informacje zdobyte przez społecznego inspektora pracy podczas realizowania ustawowych kompetencji mogą więc mieć istotny wpływ na kształtowanie wzajemnych relacji między pracodawcą a zakładowymi organizacjami związkowymi.

Jednocześnie zakładowe organizacje związkowe wybierają przedstawicieli pracowników wchodzących w skład komisji bhp działających u pracodawców, którzy zatrudniają więcej niż 250 pracowników. Dzięki temu zakładowe organizacje związkowe mają pośredni wpływ m.in. na dokonywanie okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy oraz współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Uporczywe naruszanie przez pracodawcę przepisów oraz zasad bhp może skłonić zakładową organizację związkową do wystąpienia do Państwowej Inspekcji Pracy lub Państwowej Inspekcji Sanitarnej z żądaniem spowodowania usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości, a nawet do wszczęcia sporu zbiorowego.



## Kogo i kiedy zawiadomić o przejściu zakładu pracy lub jego części?

dr Szymon Kubiak

O planowanym przejściu zakładu pracy należy powiadomić zakładowe organizacje związkowe. Co jednak jeśli taka organizacja działa tylko u jednego z zaangażowanych pracodawców? Albo istnieje ryzyko, że nie poinformuje o zmianach wszystkich pracowników?

Zgodnie z art. 23<sup>1</sup> § 3 Kodeksu pracy w przypadku przejścia zakładu pracy lub jego

części na innego pracodawcę dotychczasowy i nowy pracodawca informują na piśmie swoich pracowników o przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, przyczynach tego przejścia, jego prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla pracowników, a także o zamierzonych działaniach dotyczących warunków

zatrudnienia pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania. Przekazanie informacji powinno nastąpić na co najmniej 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę.

Informację o przejściu zakładu pracy lub jego części należy przekazać zarówno pracownikom zakładu pracy przejmowanego, jak i przejmującego – a więc, zgodnie z wykładnią celowościową, pracownikom, którzy są takim przejściem objęci, oraz wszystkim pracownikom pracodawcy przejmującego.

Jeżeli u wspomnianych pracodawców działają zakładowe organizacje związkowe, to zgodnie z art. 26<sup>1</sup> ust. 1 ustawy o związkach zawodowych informacje te przekazywane są takim organizacjom.

Ponadto dotychczasowy lub nowy pracodawca, który zamierza podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, jest obowiązany podjąć negocjacje z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia porozumienia w tym zakresie, w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia przekazania informacji o tych działaniach. W razie niezawarcia porozumienia (w powyższym terminie) z powodu niemożności uzgodnienia przez strony jego treści pracodawca samodzielnie podejmuje działania w sprawach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, uwzględniając ustalenia dokonane z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku negocjacji nad zawarciem porozumienia.

### **Co jeśli organizacja związkowa działa wyłącznie u jednego pracodawcy?**

W praktyce często się zdarza, że organizacja związkowa funkcjonuje wyłącznie u jednego z pracodawców – co nie jest przypadkiem uregulowanym wprost w przepisach. W takiej sytuacji pracodawca, u którego funkcjonuje związek zawodowy, powinien zawiadomić tę organizację (współpracować z tą organizacją) zgodnie z art. 26<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, natomiast drugi pracodawca powinien realizować obowiązki informacyjne

wobec indywidualnych pracowników zgodnie z art. 23<sup>1</sup> § 3 Kodeksu pracy.

Co istotne, przepisy nie przewidują sankcji za niedopełnienie lub nieterminowe dopełnienie powyższych obowiązków informacyjnych wobec indywidualnych pracowników. Naruszenia w powyższym zakresie nie wpływają więc w żaden sposób na skuteczność przejścia zakładu pracy lub jego części i uprawnienia pracowników z tym związane (w szczególności na prawo do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia za 7-dniowym uprzedzeniem w terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części). Oczywiście takie naruszenia mogą pośrednio skłonić pracowników do rozwiązania stosunków pracy z pracodawcą przejmującym.

Jednakże naruszenie obowiązków informacyjnych wobec związku zawodowego – zgodnie z art. 35 ust. 1 pkt 4 ustawy o związkach zawodowych – jest już zagrożone karą grzywny albo karą ograniczenia wolności.

### **Czy można zawiadomić dodatkowo?**

Jeżeli związek zawodowy funkcjonujący u danego pracodawcy nie jest liczny (a ogólna liczba pracowników jest duża), może pojawić się uzasadniona obawa, że taki związek nie przekaze należycie pełnej informacji o planowanym przejściu wszystkim zainteresowanym pracownikom w zakładzie pracy. Istotne jest bowiem, iż w ustawie o związkach zawodowych związek nie został wprost zobowiązany do przekazania pracownikom otrzymanej od pracodawcy informacji o przejściu zakładu pracy lub jego części – nie ma także przewidzianej sankcji za nieprzekazanie takiej informacji. Warto więc w takim przypadku rozważyć, czy pracodawca może (lub czy pracodawcy mogą) przekazać informację o przejściu nie tylko związkowi zawodowemu (związkowi zawodowemu), ale również bezpośrednio poszczególnym indywidualnym pracownikom. Wnioskując z braku zakazu takiego działania w przepisach prawa pracy oraz kierując się przesłanką należytej dbałości o interes pracowników należy uznać takie rozwiązanie za dopuszczalne.

### Czy można zawiadamiać wspólnie?

Nic nie stoi także na przeszkodzie, aby pracodawca przejmowany i przejmujący wspólnie przekazali informację indywidualnym pracownikom. Takie rozwiązanie powinno wywołać pozytywne skutki w obszarze tzw. miękkiego HR (poprawiając w szczególności atmosferę w zakładzie pracy, która często w stresującej dla pracowników sytuacji przejścia nie jest najlepsza). Ponadto współpraca pracodawców powinna pozwolić na przygotowanie nawet pełniejszych informacji. W praktyce często się bowiem zdarza, że pracodawca przejmowany nie ma wystarczających informacji odnośnie do planów rozwoju zakładu lub jego części po przejściu przez inny podmiot (trudno więc

spełnić postulat poinformowania np. o „zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników”). Oczywiście takie rozwiązanie wymaga pełnej współpracy pracodawcy przekazującego i przejmującego, co jak wiemy w złożonej i dynamicznej praktyce transakcyjnej współczesnej gospodarki nie zawsze jest możliwe.

W przypadku przejścia zakładu pracy lub jego części może pojawić się także konieczność wypełnienia obowiązków informacyjno-konsultacyjnych wobec rad pracowników utworzonych zgodnie z ustawą z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji – ale to już jest temat na zupełnie inny artykuł.



---

*Niniejsza publikacja stanowi informację dostarczaną bezpłatnie klientom kancelarii Wardyński i Wspólnicy. Jej zawartość jest aktualna na dzień skierowania do publikacji. Nie stanowi jednak usługi doradztwa prawnego oraz nie powinna być podstawą do podejmowania decyzji biznesowych.*

© WARDYŃSKI I WSPÓLNICY, 2013



# Zespół Prawa Pracy



**Agnieszka Lisiecka** jest adwokatem, współnikiem w kancelarii Wardyński i Wspólnicy. Kieruje Zespołem Prawa Pracy. Specjalizuje się w indywidualnym oraz zbiorowym prawie pracy. Jest odpowiedzialna za praktykę procesową w sprawach z tego zakresu. Doradza w restrukturyzacjach zatrudnienia obejmujących transfery pracowników, outsourcing oraz zwolnienia grupowe. Ma doświadczenie w problematyce układów zbiorowych pracy, pakietów socjalnych oraz rozwiązywania sporów zbiorowych. Jej praktyka procesowa obejmuje w szczególności spory związane z ustaleniem istnienia lub rozwiązania stosunku pracy, szkodą na osobie, a także spory dotyczące naruszenia dóbr osobistych pracowników, mobbingu oraz dyskryminacji. Doradza również w zakresie ochrony danych osobowych pracowników, bierze udział w audytach w sprawach o przestępstwa gospodarcze, a także w programach zgodności (*compliance*) w celu identyfikacji i eliminacji ryzyk. Jest członkiem założycielem i członkiem zarządu Stowarzyszenia Prawa Pracy, a także członkiem Komisji ds. Legislacji Stowarzyszenia.

**E-mail:** [agnieszka.lisiecka@wardynski.com.pl](mailto:agnieszka.lisiecka@wardynski.com.pl)



**Dr Szymon Kubiak** jest radcą prawnym, członkiem Zespołu Prawa Pracy w kancelarii Wardyński i Wspólnicy. Specjalizuje się w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy, europejskim prawie pracy oraz outsourcingu. Ma wieloletnie doświadczenie w restrukturyzacjach zatrudnienia obejmujących np. outsourcing i zwolnienia grupowe, w złożonych, także transgranicznych transferach pracowników (m.in. przejściach zakładów pracy lub ich części) oraz w doradztwie dotyczącym tzw. atypowych/elastycznych form zatrudnienia i zatrudniania pracowników tymczasowych. Doradza także w problematyce pakietów socjalnych oraz przy tworzeniu i wdrażaniu programów zgodności prawnej (tzw. *legal compliance*). Uczestniczy w badaniach prawnych spółek (*due diligence*), także jako ich koordynator. Jest członkiem zarządu European Forum IBA, członkiem American Bar Association, European Employment Lawyers Association, American Chamber of Commerce – Employment and Labour Relations Committee oraz Stowarzyszenia Seniorów ELSA.

**E-mail:** [szymon.kubiak@wardynski.com.pl](mailto:szymon.kubiak@wardynski.com.pl)



**Magdalena Świtajska** jest aplikantem adwokackim, członkiem Zespołu Prawa Pracy kancelarii Wardyński i Wspólnicy. Specjalizuje się w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy, w szczególności w „trudnych zwolnieniach” pracowników wysokiego szczebla i pracowników chronionych, restrukturyzacjach zatrudnienia, transferach, a także w prawie cywilnym i karnym w obszarach wkraczających w sferę stosunku pracy. Zajmuje się legalizacją pracy i pobytu obywateli państw trzecich w Polsce, w tym także członków zarządu, pracowników misji dyplomatycznych i konsularnych, kościołów i związków wyznaniowych. Uczestniczy w postępowaniach w sprawach o roszczenia wynikające z rozwiązywania umów o pracę, o mobbing i dyskryminację, o roszczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, a także w sporach z Państwową Inspekcją Pracy i właściwymi organami w zakresie legalności pracy i pobytu obywateli państw trzecich w Polsce, m.in. w postępowaniach o wydalenie.

**E-mail:** [magdalena.switajska@wardynski.com.pl](mailto:magdalena.switajska@wardynski.com.pl)



**Katarzyna Żukowska** jest prawnikiem, członkiem Zespołu Prawa Pracy oraz Zespołu Prawa Ochrony Danych Osobowych kancelarii Wardyński i Wspólnicy. Specjalizuje się w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy. Ma doświadczenie w restrukturyzacjach zatrudnienia obejmujących zwolnienia grupowe, przejścia zakładów pracy lub ich części oraz w doradztwie dotyczącym nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy. Doradza także w problematyce przetwarzania danych osobowych z punktu widzenia prawa pracy. Uczestniczy w badaniach prawnych spółek.

**E-mail:** [katarzyna.zukowska@wardynski.com.pl](mailto:katarzyna.zukowska@wardynski.com.pl)



**Paweł Lasota** jest aplikantem radcowskim w Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Warszawie i członkiem Zespołu Prawa Pracy kancelarii Wardyński i Wspólnicy. Specjalizuje się w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy. Uczestniczy w badaniach prawnych spółek (*due diligence*). Posiada doświadczenie w projektach związanych m.in. z problematyką umów o zakazie konkurencji, przejściem zakładu pracy oraz rozwiązywaniem umów o pracę (w tym bez wypowiedzenia z winy pracownika). Współuczestniczy w prowadzeniu spraw z zakresu postępowań dotyczących prawa pracy.

**E-mail:** [pawel.lasota@wardynski.com.pl](mailto:pawel.lasota@wardynski.com.pl)



**Agnieszka Tomczyk** jest aplikantem adwokackim i członkiem zespołu Prawa Pracy kancelarii Wardyński i Wspólnicy. Specjalizuje się w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy oraz europejskim prawie pracy. Bierze udział w audytach związanych z restrukturyzacją zatrudnienia obejmujących w szczególności transfery pracowników (m.in. przejścia zakładów pracy lub ich części) oraz zwolnienia grupowe. Ma doświadczenie w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy oraz umów z kadrą menadżerską spółek handlowych. Zajmuje się bieżącą obsługą pracodawców oraz doradza pracodawcom znajdującym się w stanie upadłości.

**E-mail:** [agnieszka.tomczyk@wardynski.com.pl](mailto:agnieszka.tomczyk@wardynski.com.pl)

# O kancelarii

Kancelaria Wardyński i Wspólnicy jest jedną z największych niezależnych polskich firm prawnych. Biura kancelarii znajdują się w Warszawie, Poznaniu, Wrocławiu, Krakowie oraz Brukseli.

Kancelaria specjalizuje się m.in. w następujących dziedzinach: arbitraż, bankowość i finansowanie projektów, fuzje i przejęcia, nieruchomości, obsługa korporacyjna firm, podatki i spory podatkowe, prawo konkurencji, prawo Unii Europejskiej, prawo farmaceutyczne, prawo morskie, prawo ochrony środowiska, prawo pracy, projekty infrastrukturalne oraz PPP, rozwiązywanie sporów, doradztwo dla sektora energetycznego, rynki kapitałowe, technologie, media i telekomunikacja, upadłości i postępowania naprawcze, własność intelektualna i zamówienia publiczne.

Kancelaria jest wydawcą Portalu Procesowego, pierwszego w Polsce powszechnie dostępnego serwisu informacyjnego z tematyki postępowań sądowych, arbitrażowych i administracyjnych.

Na początku 2012 roku swoją inaugurację miał także Portal Transakcyjny prezentujący podstawowe wiadomości dotyczące prawnej strony transakcji oraz informacje o najważniejszych zmianach aktów prawnych, kluczowych orzeczeniach sądowych i opiniotwórczych wypowiedziach przedstawicieli doktryny w tematyce fuzji i przejęć. Oba portale są dostępne w wersji polskiej i angielskiej.

[www.wardyński.com.pl](http://www.wardyński.com.pl)

[www.PortalProcesowy.pl](http://www.PortalProcesowy.pl)

[www.PortalTransakcyjny.pl](http://www.PortalTransakcyjny.pl)

Wardyński+

Wardyński i Wspólnicy sp.k.

Al. Ujazdowskie 10

00-478 Warszawa

Tel.: 22 437 82 00, 22 537 82 00

Faks: 22 437 82 01, 22 537 82 01

E-mail: [warsaw@wardynski.com.pl](mailto:warsaw@wardynski.com.pl)

