

Informowanie pracowników o transferze a pojęcie informacji publicznej

Informing employees of a transfer and the concept of public information

Arkadiusz Sobczyk

profesor w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej,
Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego

Streszczenie Informowanie pracowników jest jednym z istotnych elementów gwarancji możliwości dokonywania świadomego wyboru. W przypadku transferu pracowników do innego pracodawcy, pracodawca przekazujący ma obowiązek poinformowania transferowanych pracowników o warunkach zatrudnienia u nowego pracodawcy, jak również o jego planach wobec przejętych pracowników. Jednak kodeks pracy nie wprowadza żadnych rozwiązań prawnych, które pozwalałyby pracodawcy przekazującemu na pozyskanie informacji od pracodawcy przejmującego. Autor dowodzi, że narzędzia takiego dostarcza ustawa o dostępie do informacji publicznej.

Słowa kluczowe: informowanie pracowników, transfer pracowników, informacja publiczna, odpowiedzialność za brak informacji.

Summary Informing of employees is one of the most significant guarantees of making a conscious decision. In case of the transfer of employees to another employer, the transferor is under the duty to inform the transferred employees of the employment conditions at the new employer, as well as his plans concerning the transferred employees. However, the labour code does not introduce any legal remedy, which would allow the transferor to receive such information from the transferee. In this text, the Author proves that the Act on access to public information provides such a remedy.

Keywords: informing of employees, transfer of employees, public information, responsibility for failure to inform.

Uwagi wstępne

Zgodnie z art. 23¹ § 3 k.p. oraz art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych pracownicy powinni być poinformowani nie tylko o planowanym transferze, ale także o jego ekonomicznych, prawnych i socjalnych skutkach. Problematyka ta była wielokrotnie komentowana w literaturze. Wydaje się jednak, że wciąż pozostaje znaczna przestrzeń do analizy problemów związanych z tą instytucją. W tym miejscu odnoszę się do trzech zagadnień. Po pierwsze, jaka jest aksjologia powyższego obowiązku. Po drugie, w jaki sposób powyższy obowiązek wykonać, aby ową aksjologię możliwie realnie osiągnąć. Po trzecie wreszcie, jakie są skutki niewykonania lub nienależytego wykonania tego obowiązku.

Wolnościowy charakter obowiązku

Wydaje się, że nie powinno budzić wątpliwości, że obowiązek informowania pracowników ma charakter wolnościowy. Jak stwierdza się w literaturze przedmiotu (Piechowiak, 2003, s. 37 i n.), prawo gwarantuje

wolność (w tym przypadku wolność pracy) nie tylko w ten sposób, że ją przyznaje, ale również w ten sposób, że wprowadza się prawne gwarancje jej realizacji. Do gwarancji tych zalicza się także zapewnienie wiedzy, która pozwala na podejmowanie świadomych wyborów. I takim właśnie obowiązkiem jest wspomniany wyżej ustawowy obowiązek informowania pracowników o transferze i jego skutkach. Dzięki uzyskaniu właściwej informacji pracownik może dokonać wyboru co do pozostania lub rezygnacji z zatrudnienia. W tym sensie poszerzamy jego wolność pozytywną. Ale obowiązek informowania realizuje także wolność negatywną. W kontekście procesów transferowych mam tu na myśli wolność od lęku. Każda wiedza, i ta o braku zmian w zatrudnieniu czy też o planowanych zmianach, a może nawet o planowanej redukcji, usuwa stan niepewności.

Wyjaśnia to zresztą dlatego osobami informowanymi są zarówno pracownicy przejmowani, jak i pracownicy podmiotu przejmującego. Dopływ nowych pracowników może bowiem uzasadniać procesy redukcyjne, które mogą dotknąć obie grupy zatrudnionych.

Źródła informacji i podstawy jej żądania

Osiągnięcie powyższych celów możliwe jest jedynie wtedy, gdy przekazana informacja będzie odpowiadała rzeczywistości i nie sprowadzi się — co bardzo często ma miejsce — do ogólników. Problem w tym, że z treści art. 23¹ § 3 k.p. wynika, że pracownicy informowani są przez swoich własnych pracodawców. Wynika to także z art. 7 dyrektywy Rady 2001/23/WE z 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów.

Nie byłoby w tym nic nadzwyczajnego, gdyby nie to, że przedmiotem informacji jest m.in. wskazanie prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutków dla pracowników, a także zamierzonych działań dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania. Analogiczną regulację zawiera art. 26¹ ustawy o związkach zawodowych. Pogląd, że każdy pracodawca ma obowiązek poinformowania tylko swoich związków zawodowych oraz swoich pracowników, jest zresztą w literaturze dominujący (por. Świątkowski, 2010, s. 131; Jabłoński, 2010, s. 131 i 2016, s. 177–178; Jaśkowski, 2014, s. 150–151; Stelina, 2014, s. 115; Orłowski, 2009, s. 54; Baran, 2007, s. 243; Goździewicz, 2011, s. 164 i n.; Tomaszewska, 2016, s. 200 i n.). Problem w tym, że pracodawca przekazujący nie ma wiedzy, jakie plany ma pracodawca przejmujący. Tak samo jak pracodawca przejmujący nie ma wiedzy, jakie warunki zatrudnienia stosuje pracodawca przekazujący, co może rzutować na jego decyzje zarówno co do pracowników przejmowanych, jak i własnych. Tymczasem postulowana wyżej ochrona wolności, a raczej jej urealnienie, nie może dojść do skutku lub dochodzi w wymiarze niepełnym, jeśli podmiot informujący nie ma wiedzy niezbędnej do opracowania rzetelnej informacji.

Poszukując rozwiązania powstałego problemu można oczywiście zasugerować, że pracodawcy powinni dobrowolnie wymienić się informacjami. Tyle tylko, że nie do obrony byłaby wykładnia, zgodnie z którą dopuszczalność transferu byłaby uzależniona od skłonności pracodawców do współpracy w zakresie wymiany informacji. Zwłaszcza że bywa i tak, iż transfer jest nieunikniony z uwagi na dynamikę procesów prawnych, np. wypowiedzenie umowy dzierżawy.

Pojawia się więc uzasadnione pytanie, czy pracodawcy mogą wzajemnie żądać udostępnienia stosownych informacji i czy żądanie to znajdzie podstawę prawną. Na tak postawione pytanie moim zdaniem należy udzielić odpowiedzi pozytywnej, która opiera się na przyjmowanym przeze mnie założeniu, że zasoby pracy, a co za tym idzie warunki pracy stanowią dobro wspólne. Pracodawcy dysponują oczywiście powyższym dobrem. Jednak prawo do dysponowania nie wynika z tego, że miejsca pracy stanowią ich dobro prywatne, ale z tego, że prawo przyznaje im kompetencję

prawną do przydzielania lub odbierania zatrudnienia. A skoro tak, to wiedza o możliwości zatrudnienia oraz warunkach zatrudnienia jest wiedzą publiczną, przynajmniej w tym zakresie, w jakim dotyczy osób, których warunki pracy wynikają z tzw. autonomicznych źródeł prawa pracy. Pisałem o tym szerszej w kontekście żądania uzyskania informacji o warunkach zatrudnienia przez osobę poszukującą pracy (Sobczyk, 2015, s. 216 i n.). Tym bardziej jednak jest to uzasadnione w kontekście obowiązku urealnienia wolności pracownika w przypadku transferu, który należy zaliczyć do obowiązków ustawowych, a nie umownych. Transfer jest wszak przykładem ustawowego obowiązku zatrudnienia pracowników innego pracodawcy, jak również — przynajmniej okresowego — ustawowego obowiązku podjęcia przez pracownika zatrudnienia u innego pracodawcy. Wprawdzie ów przymus bywa najczęściej korzystny dla wszystkich uczestników transferu, jednak nie zmienia to faktu, że mówimy o ustawowej ingerencji w wolność.

Postrzegając sprawę z takiej perspektywy każdy pracodawca objęty jest przepisami o informacji publicznej w zakresie, w jakim dysponuje on pracą i w przedmiocie warunków pracy. Skoro każdy ma prawo do pracy, to każdy ma prawo wiedzieć, jakie są warunki tej pracy i jakie są wobec tej pracy zamiary pracodawcy. W tym miejscu warto zwrócić uwagę, że w świetle ustawy z 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (DzU z 2014 r. poz. 782 z późn. zm.) informacją publiczną jest każda informacja w sprawach publicznych, a podmiotami zobowiązanymi do udostępniania informacji publicznej są także podmioty inne niż organy władzy, jeśli wykonują zadania publiczne. Przy czym zgodnie z art. 5 tej ustawy prawo do informacji publicznej podlega ograniczeniu ze względu na prywatność osoby fizycznej lub tajemnicę przedsiębiorcy.

Reasumując, przy założeniu, że prawo do pracy (czyli do jej podjęcia lub rezygnacji z niej) jest publicznym prawem podmiotowym, wiedza o zasobach i warunkach pracy, jak również o zamiarach w tym zakresie, dotyczy sprawy publicznej. Pracodawca, który przygotowuje informację o skutkach transferu, działa na rzecz prawa do pracy pracowników. Tym samym, w moim przekonaniu, występuje podstawa prawna do żądania stosownych informacji od drugiego pracodawcy. Tylko przy takim założeniu obowiązek informacji może spełnić swój aksjologiczny cel.

Zaprezentowana tu wykładnia nie stoi w sprzeczności z powołaną wyżej dyrektywą 2001/23/WE. Z treści jej art. 3 ust. 2 wynika bowiem, że państwa członkowskie mogą przyjąć odpowiednie środki, aby zapewnić, że „zbywający powiadomi przejmującego o wszystkich prawach i obowiązkach, które przeniesione zostaną na przejmującego na podstawie niniejszego artykułu, o ile te prawa i obowiązki były znane lub powinny być znane zbywającemu w chwili przejęcia”.

Powyższa regulacja jest przede wszystkim skonsurowana przez wspomnianą wyżej ustawę o dostępie do informacji publicznej. Ponadto sens przepisu moż-

na w moim przekonaniu odczytać w ten sposób, że chodzi o przekazanie informacji indywidualnych związanych z solidarną odpowiedzialnością nowego pracodawcy za sprawy, których nie zna. Z tego powodu dyrektywa nie przewiduje obowiązku odwrotnego, tj. informowania pracodawcy przekazującego o warunkach zatrudnienia u pracodawcy przejmującego. Wreszcie z powyższego przepisu można wyczytać i to, że sugeruje on możliwość nałożenia obowiązku idącego dalej niż granice dostępu do informacji publicznych, np. w kontekście ochrony prywatności lub spraw objętych chronioną prawnie tajemnicą, właśnie po to, aby pracodawca przejmujący miał świadomość ryzyk i ciężarów, jakie niesie ze sobą transfer.

Problem tajności informacji

Opór przed powyższą wykładnią może rodzić rozpoznacone w mentalności polskich menedżerów przekonanie, że wszystko jest tajne. Nie rozwijając szerzej tej kwestii, chciałbym zwrócić uwagę na dwie sprawy. Po pierwsze, nie można uznawać za tajne regulacji mających charakter prawa. Tym samym regulaminy czy układy zbiorowe pracy są jawne. Po drugie, jeśli przepisy płacowe są skonstruowane prawidłowo, tj. siatka płac jest odpowiednio szczegółowa, co oznacza m.in. że widełki płacowe są stosunkowo wąskie, to wiedza o zasadach wynagradzania nie wymaga informacji o wynagrodzeniach indywidualnych. Fakt, że w zakładach pracy mamy najczęściej przepisy płacowe nadmiernie rozdęte dla wygody pracodawcy, to osobna sprawa. Tyle że w takim razie trudno mówić, że mamy do czynienia z przepisem płacowym. Wreszcie nie mam przekonania, że kanon, iż wynagrodzenie konkretnego pracownika jest tajne, jest nieobalalny. Jednak wszystkie powyższe kwestie wymagałyby szerszej analizy, która wykracza poza przedmiot tego artykułu.

Konsekwencje niewykonania obowiązków informacyjnych

Z przeprowadzonego wyżej rozumowania wynika, że pracodawcy mają w istocie dwa obowiązki informacyjne. Jednym z nich jest obowiązek poinformowania pracowników (bezpośrednio lub poprzez związek), a kolejnym — ewentualny obowiązek udzielenia stosownych informacji drugiemu pracodawcy, jeżeli o nie wystąpi.

Jeśli pracodawcy nie wykonają obowiązku informacyjnego w stosunku do pracowników, to dochodzi do deliktu. A skoro jest to delikt wolnościowy, to dotyczy on dóbr osobistych. Tym samym pracownik może dochodzić zarówno odszkodowania, jak i zadośćuczynienia.

Powyższy pogląd jest zapewne wciąż odosobniony, albowiem w literaturze wskazuje się, że pracownik może dochodzić jedynie odszkodowania (por. Jaśkowski, 2014, s. 150; Stelina, 2014, s. 116; Gersdorf, Rączka i Raczkowski, 2014, s. 183; Goździewicz, 2011, s. 164 i n.; por. także wyrok SN z 18 września 2003 r., I PK 280/02, niepubl.). Wynika to jednak z tego, że zwolnicy takiej wykładni postrzegają ten obowiązek jako mający swoje źródło w umowie. Moim zdaniem argumentacja przemawiająca za umownym charakterem obowiązku informacyjnego jest nieprzekonująca, co starałem się wykazać w innym miejscu (Sobczyk, 2015, s. 220 in.).

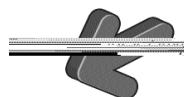
Wnioski

Jakkolwiek stwierdzenie, że wiedza o warunkach zatrudnienia oraz planowanych decyzjach dotyczących zatrudnienia stanowi informację publiczną, może budzić opór, w moim przekonaniu może to wynikać wyłącznie z tego, że powyższe twierdzenie jest w literaturze prawa pracy nowe. Jednak perspektywa ta — nie dość, że urealnienia możliwość wykonania obowiązku informacyjnego — urealnienia prawo do pracy. Prawo do pracy bez dostępu do wiedzy o pracy byłoby jedynie pustą deklaracją. A trudno zaprzeczyć, że to właśnie prawo do pracy stanowi o istocie prawa pracy. Bez prawa do pracy prawo pracy nie ma racji bytu.

Literatura

- Baran, K.W. (2007). W: K.W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Gersdorf, M. Rączka, K. i Raczkowski, M. (2014). *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Goździewicz, G. (2011). W: L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Jabłoński, A. (2016). W: J. Żołyński (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Gdańsk.
- Jaśkowski, K. (2012). W: K. Jaśkowski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I*. Warszawa.
- Orłowski, G. (2009). W: J. Wrątny, K. Walczak (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Piechowiak, M. (2003). *Prawo a wolność*. W: R. Hliwa, A.S. Schulte (red.), *Prawa człowieka — Prawa rodziny. 30 lat Późnańskiego Zakładu Instytutu Nauk Prawnych PAN*. Poznań.
- Sobczyk, A. (2015). *Wolność pracy i władza*. Warszawa.
- Stelina, J. (2014). W: A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Świątkowski, A.M. (2010). *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.
- Tomaszewska, M. (2016). W: K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.

Zapraszamy na naszą stronę internetową



www.pizs.pl