



Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

SEKRETARZ STANU
Stanisław Szwed

DDP-I.0211.3.2022.ESD
Warszawa, dnia 2 lutego 2023 r.

Pan
Profesor Marcin Wiącek
Rzecznik Praw Obywatelskich

Szanowny Panie Ministrze,

W odpowiedzi na Pana pismo z 23 stycznia 2023 r., sygnatura III.7044.61.2022.AS, przedstawiam następujące stanowisko Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej:

Zgodnie z art. 1 ustawy o związkach zawodowych, związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Ustawodawca nie przyznaje zatem związkom zawodowym uprawnienia do uczestniczenia we wszystkich inicjatywach pracodawcy.

Odnosnie kodeksów etycznych uchwalanych przez przedsiębiorstwa należy zauważyć, że ich treść jest różnorodna, a nie opracowywana według jednego schematu. Jeżeli kodeks etyczny odnosi się do praw i obowiązków pracowników związanych z organizacją pracy, to wówczas jego treść pokrywa się z zakresem tematycznym regulaminu pracy, który powinien zostać ustalony z zakładową organizacją związkową w trybie określonym w art. 104² Kodeksu pracy oraz art. 30 ust. 4-7 ustawy o związkach zawodowych. Natomiast odnośnie pozostałych kwestii poruszanych w kodeksach etycznych, należy zauważyć, że zakładowa organizacja związkowa uprawniona jest do zajmowania stanowiska w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw, nawet jeśli z przepisów prawa takie uprawnienie nie wynika¹. Ma więc pełne prawo do wyrażania swojego stanowiska w kwestiach etyki. Podkreślenia wymaga przy tym, że w myśl art. 7 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, w zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkie osoby, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3-6, niezależnie od ich przynależności związkowej.

Ponadto należy mieć na względzie, że przepis art. 3 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych wprowadza zakaz dyskryminacji „w zatrudnieniu” osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3 – 6, z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku prawnego,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę zarobkową lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą zarobkową,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.

¹ tak m.in. M. Włodarczyk, w: K.W. Baran (red.), System prawa pracy, t. 5, s. 434

Nie definiując pojęcia „w zatrudnieniu” i wskazując przykładowe skutki dyskryminacji, ustawodawca wskazuje szeroki kierunek interpretacji zakazu dyskryminacji. Ich katalog jest otwarty. W ocenie Ministerstwa taka regulacja zapewnia wystarczającą ochronę przed dyskryminacją z powodu przynależności do związku zawodowego.

Warto ponadto zauważyć, że koncepcja społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (CSR) zakłada na najbardziej podstawowym poziomie, że organizacja społecznie odpowiedzialna przestrzega prawa obowiązującego w danym państwie. Zasada ta jest obecna w wielu dokumentach dotyczących CSR, na przykład w Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka (punkt 23a) czy w Trójstronnej Deklaracji MOP dotyczącej przedsiębiorstw wielonarodowych narodowych i polityki społecznej (punkt 8).

Co więcej w Wytycznych ONZ w części II, zatytułowanej „Odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka” stwierdza się, że przedsiębiorstwa powinny szanować prawa człowieka: zarówno unikać ich naruszenia, jak i przeciwdziałać negatywnym skutkom wpływu na realizację praw człowieka, do którego się przyczyniły. Odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka odnosi się do powszechnie uznanych praw człowieka, w tym do praw podstawowych określonych w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej fundamentalnych zasad i praw w pracy. Deklaracja określa pięć takich praw, jednym z nich jest wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych, zdefiniowane w Konwencji nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r. oraz Konwencji nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r.

Dlatego też przedsiębiorstwa, podejmując działania na rzecz CSR, powinny być szczególnie ostrożne i przeanalizować wpływ tych działań na fundamentalne prawa pracownicze, takie jak prawo do zrzeszania się.

Z wyrazami szacunku
Stanisław Szwed
Sekretarz Stanu
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/