

Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce lipcowe wydanie *Perspektyw HR*.

Poświęciliśmy je w całości **procedurze weryfikacji liczby członków związku zawodowego** oraz kształtowaniu relacji ze związkami zawodowymi.

Do piątku 10 lipca 2020 r. powinni Państwo otrzymać od związku zawodowego informację o liczbie jego członków. Od momentu jej otrzymania mają Państwo 30 dni na złożenie zastrzeżeń. Poddajemy pod rozagę skorzystanie z tej możliwości, jeżeli mają Państwo wątpliwości co do liczby członków i związanych z tym uprawnień organizacji związkowych.

Poniżej opisujemy nasze doświadczenia w prowadzeniu tego typu postępowań. Wskazujemy, jakie korzyści płyną dla Państwa w przypadku stwierdzenia przez sąd, że deklarowana liczba członków odbiega od tej rzeczywistej oraz wyjaśniamy, kiedy i dlaczego warto zweryfikować, czy dany związek ma status organizacji reprezentatywnej.

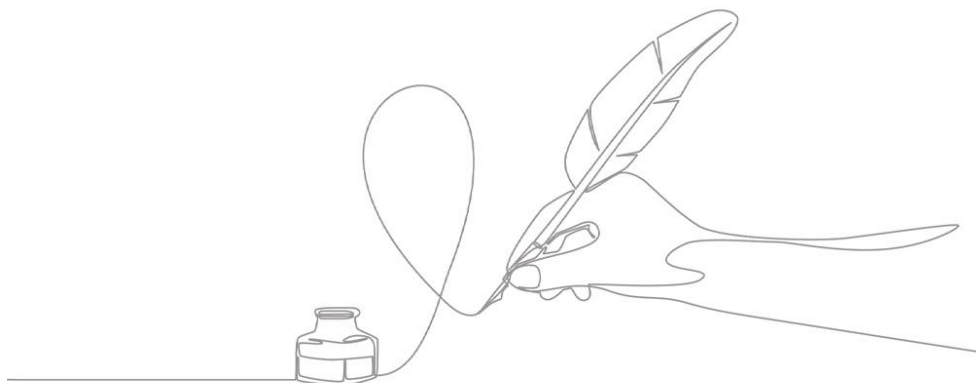
Sprawy dotyczące ustalenia liczby członków organizacji związkowej wbrew pozorom nie są proste i wymagają znacznego wysiłku ze strony pracodawcy. Dobra, uszyta na miarę strategia jest przepisem na sukces. Nasz zespół posiada bogate doświadczenie w zarządzaniu relacjami związkowymi, w tym również w zakresie prowadzenia postępowań dotyczących weryfikacji liczby członków organizacji związkowych. W ostatnim czasie wygraliśmy z naszymi Klientami dwie kolejne sprawy – w jednej z nich rzeczywista liczba członków związku okazała się o kilkadziesiąt osób niższa od deklarowanej, w drugiej – aż o kilkaset osób (tj. o ponad 30% niższa od deklarowanej).

Z przyjemnością podzielimy się z Państwem naszym doświadczeniem.

Życzymy przyjemnej lektury.

Sławomir Paruch,

Robert Stępień



Do piątku związki zawodowe powinny przedstawić informację o liczbie członków. Co dalej?

Do 10 lipca 2020 r. zakładowe i międzyzakładowe organizacje związkowe mają obowiązek przedstawić pracodawcy informację o liczbie swoich członków, według stanu na dzień 30 czerwca 2020 r.

Od momentu otrzymania informacji pracodawca ma 30 dni na zgłoszenie zastrzeżenia co do liczby członków deklarowanej przez związek.

W przypadku zgłoszenia zastrzeżenia, organizacja związkowa ma 30 dni, aby wystąpić do sądu pracy z wnioskiem o ustalenie liczby jej członków. Jeżeli tego nie zrobi i nie złoży stosownego wniosku do sądu w tym terminie, od dnia następującego po jego upływie nie będzie mogła korzystać z uprawnień zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej (do czasu, aż złoży stosowny wniosek).

Sąd rozpatruje sprawę w trybie nieprocesowym i ma obowiązek zrobić to w terminie 60 dni od dnia złożenia wniosku przez organizację związkową. W praktyce jednak średni czas trwania postępowania jest znacznie dłuższy i wynosi niejednokrotnie 3, 6, a nawet 9 miesięcy. Do tego dochodzi ewentualne postępowanie przed sądem drugiej instancji, w przypadku złożenia apelacji przez którąkolwiek ze stron.

Korzyści dla pracodawcy

Postępowanie o ustalenie liczby członków organizacji związkowej jest jednym z nielicznych mechanizmów pozwalających pracodawcy na uczynienie relacji związkowych transparentnymi i zweryfikowanie rzetelności oświadczeń składanych przez organizacje związkowe. Ta „transparentność” ma znaczenie w kontekście całokształtu relacji ze związkami zawodowymi. Leży w interesie pracodawcy współdziałającego z daną organizacją związkową, ale również wszystkich pracowników reprezentowanych przez tę organizację.

Ustalenie, jaka jest liczba członków pozwala również zweryfikować zakres uprawnień przysługujących organizacji związkowej, w szczególności w zakresie zwolnienia od pracy czy szczególnej ochrony zatrudnienia działaczy związkowych.

Związki zawodowe mają tendencję do zawyżania liczby swoich członków, czy to aby uzyskać dodatkowe uprawnienia (np. w zakresie wspomnianego prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy czy ochrony trwałości stosunku pracy), czy też aby „wykazać się” wobec przełożonych w regionalnych czy krajowych strukturach związkowych. Ustawodawca dostrzegł ten problem i zdecydował się na wprowadzenie komentowanego mechanizmu weryfikacji liczby członków właśnie jako odpowiedź na pojawiające się w tym zakresie nadużycia. Warto mieć to w tyle głowy, podejmując decyzję o złożeniu zastrzeżenia.

Postępowanie przed sądem – rola pracodawcy

Pracodawca bierze udział w postępowaniu w charakterze uczestnika. Ma prawo m.in. dostępu do akt postępowania. Przepisy ograniczają jedynie prawo pracodawcy do przetwarzania danych osobowych w postaci przynależności związkowej osób wykonujących pracę zarobkową. Jeżeli więc związek zawodowy składa do akt sprawy uchwały dotyczące przyjęcia określonych osób w poczet swoich członków, to pracodawca nie może jedynie zobaczyć, kogo one dotyczą (odpowiednie dane powinny zostać zabezpieczone przed dostępem ze strony pracodawcy). Pracodawca ma natomiast prawo wglądu w te dokumenty, w szczególności w celu zweryfikowania ich prawidłowości formalnej (dat, oznaczenia dokumentów, numeru porządkowego, podpisów etc.).

Samo postępowanie nie może sprowadzać się wyłącznie do porównania listy członków przedstawionej przez związek zawodowy z listą pracowników pracodawcy. A z taką praktyką niejednokrotnie spotykamy się w sądach. Sąd powinien dokonać weryfikacji, czy liczba deklarowana przez związek jest prawdziwa. Nie stoją temu na przeszkodzie zasady samorządności i niezależności związkowej. Związek zawodowy nie stoi bowiem ponad prawem, a jego działalność podlega weryfikacji przez sąd, na ogólnych zasadach. Jeżeli określone zasady zostały ustalone (w szczególności w statucie związku), związek zawodowy ma obowiązek stosować się do nich.

Weryfikacja reprezentatywności związku zawodowego

W braku porozumienia ze wszystkimi organizacjami związkowymi u pracodawcy, niektóre uzgodnienia mogą być dokonywane wyłącznie z tymi reprezentatywnymi. Dotyczy to w szczególności uzgadniania regulaminów, negocjowania układów zbiorowych pracy czy zawierania porozumień zbiorowych, w tym również tych określonych w ustawach anty kryzysowych.

Pracodawca ma mechanizm pozwalający mu zweryfikować, która organizacja jest reprezentatywna, a która nie i z którą organizacją związkową ma obowiązek prowadzić negocjacje i zawrzeć porozumienie. Postępowanie jest analogiczne do tego, które dotyczy ustalania liczby członków, a więc pracodawca składa zastrzeżenie, a organizacja związkowa ma obowiązek wystąpić do sądu z wnioskiem o ustalenie jej reprezentatywności.

KONTAKT:



Sławomir Paruch

Radca prawny
Partner

Slawomir.Paruch@pcslegal.pl
+ 48 604 198 589



Robert Stępień

Radca prawny
Partner

Robert.Stepien@pcslegal.pl
+48 665 250 666