

Szanowni Państwo,

pierwsze wydanie *Perspektyw HR 2021* poświęciliśmy w całości zagadnieniom związanym z zarządzaniem relacjami ze związkami zawodowymi, a w szczególności procedurze **weryfikacji liczby członków związku zawodowego**.

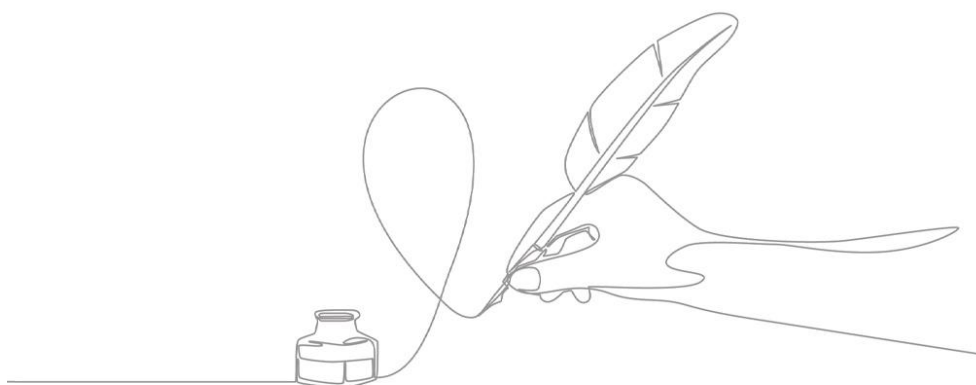
Każdy pracodawca powinien już otrzymać od związku zawodowego informację o liczbie jego członków na 31 grudnia 2020 r. Od momentu jej otrzymania mają Państwo 30 dni na złożenie zastrzeżeń. Poddajemy pod rozagę skorzystanie z tej możliwości, jeżeli istnieją wątpliwości co do liczby członków i związanych z tym uprawnień organizacji związkowych. Poniżej wyjaśniamy, jak to efektywnie zrobić i dlaczego warto.

Komentujemy również kilka innych aktualnych aspektów z obszaru współpracy ze związkami zawodowymi, jak udział przedstawicieli związku zawodowego w indywidualnych spotkaniach z pracownikami (np. związanych z ich oceną roczną czy rozwiązaniem stosunku pracy); wybory społecznych inspektorów pracy i związane z tym potencjalne nadużycia czy kwestia udostępnienia związkom zawodowym informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej.

Życzymy przyjemnej lektury.

Sławomir Paruch,

Robert Stępień

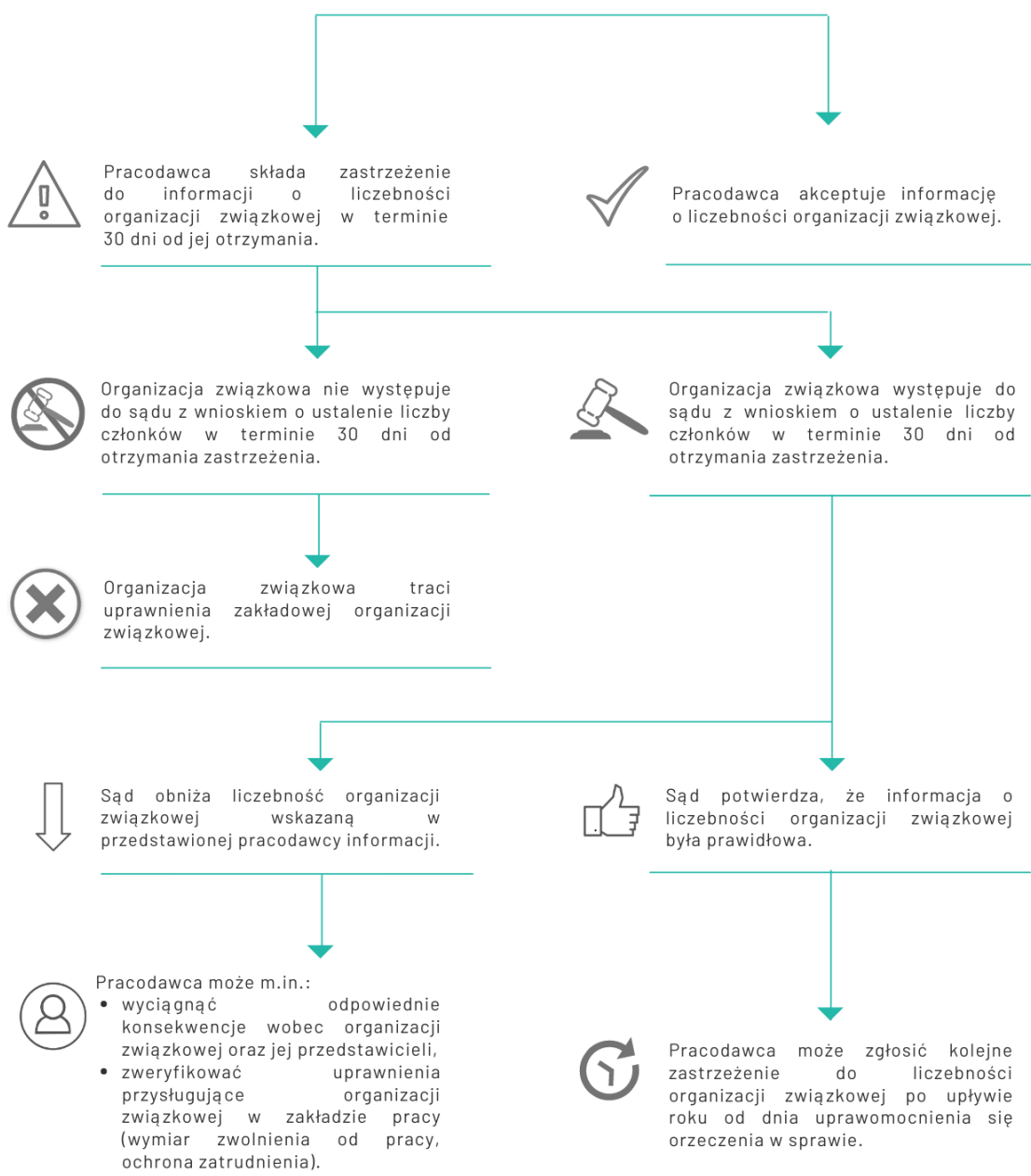


Weryfikacja liczebności organizacji związkowej – warto skorzystać

Pracodawca, w terminie 30 dni od otrzymania od organizacji związkowej informacji o liczbie członków, może zgłosić zastrzeżenie do jej liczebności. Organizacja związkowa, której liczba członków została zakwestionowana, musi wystąpić do sądu z wnioskiem o ustalenie jej liczebności. W innym przypadku straci uprawnienia zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej.



ORGANIZACJA ZWIĄZKOWA PRZEDSTAWIA PRACODAWCY INFORMACJĘ O LICZEBNOŚCI



Od liczebności organizacji związkowej mogą zależeć m.in.:

- przysługujące organizacji związkowej godziny oraz etaty związkowe;
- liczba osób objętych szczególną ochroną stosunku pracy;
- przymiot reprezentatywności zakładowej lub ponadzakładowej;
- pozycja organizacji związkowej wśród pozostałych związków zawodowych działających w zakładzie pracy.

Postępowanie o ustalenie liczby członków organizacji związkowej jest jednym z nielicznych mechanizmów umożliwiających pracodawcy wprowadzenie transparentności w relacje związkowe. Przejrzystość i rzetelność postępowania organizacji związkowej przy informowaniu pracodawcy o swojej liczebności ma znaczenie w kontekście całokształtu relacji związkowych.

Proaktywna postawa pracodawcy w postępowaniu o ustalenie liczebności organizacji związkowej to klucz do sukcesu. Pracodawcy, jako uczestnikowi postępowania, przysługuje prawo aktywnego w nim udziału. To pracodawca, mając na uwadze swój interes, jest w stanie dostarczyć sądowi wszelkich dowodów uzasadniających i potwierdzających złożone przez niego zastrzeżenie co do liczby członków związku zawodowego. Z reguły to on ma bowiem największą wiedzę o nieprawidłowościach dotyczących deklarowanej przez związek liczby członków. Sąd nie ma prawa odmówić pracodawcy udziału w postępowaniu, a prowadzenie takiego postępowania bez udziału pracodawcy jest sprzeczne z jego istotą i uniemożliwia realizację celu postępowania w postaci rzetelnej weryfikacji liczby członków związku zawodowego. Celem postępowania nie jest potwierdzenie powagą sądu tego, co mówi związek, ale obiektywna weryfikacja oświadczeń związku.

Dlaczego warto?

- weryfikacja rzetelności oświadczenia organizacji związkowej (wśród organizacji związkowych nierzadkie są przypadki zawyżania liczby członków);
- wprowadzenie elementu transparentności w relacjach z organizacją związkową;
- weryfikacja zakresu uprawnień przysługujących organizacji związkowej (zwolnienia od pracy; ochrona zatrudnienia);
- ustalenie reprezentatywności organizacji związkowej;
- wyciągnięcie konsekwencji wobec osób odpowiedzialnych za zawyżanie liczby członków (np. zwrot nienależnie pobieranego wynagrodzenia, rozwiązanie umowy o pracę).

Indywidualne spotkania z pracownikami – brak podstawy prawnej do udziału przedstawicieli związku zawodowego

W ostatnim czasie obserwujemy rosnącą liczbę wniosków ze strony związków zawodowych o dopuszczenie ich przedstawicieli do udziału w indywidualnych spotkaniach pracodawcy

z pracownikami. Najczęściej spotkania te mają dotyczyć oceny rocznej konkretnego pracownika (lub też odwołania się od niej) czy rozwiązania z nim umowy o pracę.

Związki zawodowe żądają dopuszczania do udziału w takich spotkaniach, powołując się na przepisy ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którymi reprezentują prawa i interesy swoich członków oraz mają prawo zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych.

Powoływane przepisy nie stanowią jednak podstawy do dopuszczenia przedstawicieli związku zawodowego do udziału w spotkaniach z pracownikami, a pracodawca nie ma obowiązku wyrażania na to zgody. Po pierwsze, w przepisach ustawy o związkach zawodowych jest mowa o „zajmowaniu stanowiska” w indywidualnych sprawach pracowniczych. A zatem związek zawodowy może wyrazić swoje zdanie. Na tym jednak koniec. Prawo „zajmowania stanowiska” to znacznie mniej, niż prawo udziału w spotkaniu czy rozmowie z pracownikiem.

Ponadto w przepisach ustawy jest mowa o tym, że związek zawodowy zajmuje stanowisko „w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy”. Przepisy powszechnie obowiązujące przewidują ściśle określony, zamknięty katalog indywidualnych spraw pracowniczych oraz sposób, w jaki związek zawodowy ma prawo zajmować w nich stanowisko (np. konsultacja wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony czy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia; konsultacja odrzucenia sprzeciwu od kary porządkowej). Niezasadne byłoby rozszerzanie tego katalogu przyznając związkowi uprawnienia, które z przepisów nie wynikają (np. związek zawodowy ma prawo przedstawić opinię co do rozwiązania umowy z pracownikiem, ale nie ma prawa udziału w spotkaniu, które dotyczy rozwiązania umowy).

Wybory społecznych inspektorów pracy – zwracajmy uwagę na nadużycia!

W ostatnim czasie wielu z Państwa zgłaszało, że związki zawodowe planują powołać lub powołały w zakładzie pracy społeczną inspekcję pracy (SIP). Z naszego doświadczenia wynika, że wybory SIP często nie są przeprowadzane zgodnie z przepisami lub też w ogóle nie mają miejsca, a poszczególne osoby są wyznaczane jako społeczni inspektorzy przez związek. Rekomendujemy zachowanie czujności i zgłaszanie związkowi na bieżąco wszelkie zauważone nieprawidłowości.

Poniżej przedstawiamy kwestie, na które w szczególności rekomendujemy zwrócić uwagę:

1. SIP wybierają i odwołują wszyscy pracownicy - oznacza to, że **społeczny inspektor pracy nie może zostać wskazany przez związek zawodowy**.
2. Zdarza się nierzadko, że związki zawodowe „wybierają” na społecznych inspektorów osoby, co do których pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę i które „uciekły” w związku z tym na zwolnienie lekarskie. Taki wybór nie jest skuteczny, jeżeli został dokonany z nadużyciem prawa, a takie osoby nie powinny korzystać z ochrony.

3. Strukturę SIP określa związek zawodowy, ale powinna ona być dostosowana do struktury zakładu pracy i wynikających z niej potrzeb w zakresie BHP. Liczba społecznych inspektorów nie może być dowolna.
4. Szczegółowe zasady wyborów określa organizacja związkowa w regulaminie; regulamin powinien z wyprzedzeniem zostać podany do wiadomości wszystkich pracowników.
5. Z racji obecnej sytuacji związanej z pandemią wybory mogą zostać przeprowadzone on-line – pracodawca, ale również każdy pracownik ma prawo żądać od związku zawodowego informacji na temat sposobu ich przeprowadzenia oraz zastosowanych środków mających na celu ochronę danych osobowych czy informacji poufnych.
6. SIP powinien posiadać niezbędną znajomość zagadnień wchodzących w zakres jego działania (kwestie BHP i ppoż.; znajomość prawa pracy).

Organizacje związkowe nie mogą żądać udostępnienia każdej informacji

Pracodawca jest zobowiązany udzielić zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej. Obowiązek ten dotyczy w szczególności informacji związanych z warunkami i zasadami wynagradzania, sytuacją ekonomiczną pracodawcy oraz stanem, strukturą i przewidywanymi zmianami mogącymi wpłynąć na kwestie związane z zatrudnieniem. Od momentu otrzymania wniosku pracodawca ma 30 dni na udzielenie informacji. Nie oznacza to jednak, że musi uwzględnić każdy wniosek złożony przez organizację związkową.

Prawo do informacji przysługujące organizacji związkowej wielokrotnie bywa nadużywane. Związki zawodowe często żądają od pracodawcy dostępu do informacji, które nie są niezbędne do prowadzenia działalności związkowej. W takim przypadku pracodawca może wezwać organizację związkową do wykazania, że żądana informacja jest w rzeczywistości niezbędna do wykonywania działalności związkowej. Jeżeli organizacja związkowa nie uzasadni „niezbędności” konkretnej informacji, pracodawca nie ma podstawy prawnej, aby taką informację przekazać i może odmówić.

Pracodawca, przed przekazaniem organizacji związkowej informacji dotyczących zakładu pracy, może oczekiwać podpisania przez jej przedstawicieli umów o poufności. Podpisanie takiej umowy będzie potwierdzeniem ciężącego na organizacji związkowej obowiązku, a więc nie może być kwestionowane i nie może być w żadnym razie traktowane jako utrudnianie działalności. Jest to uzasadnione w szczególności w przypadku organizacji międzyzakładowej, gdzie ryzyko ujawnienia informacji jest szczególnie wysokie.



PCS | MeetUp: Weryfikacja liczebności organizacji związkowej – dlaczego warto i jak skutecznie to zrobić?

Zapraszamy na kolejne spotkanie z cyklu PCS | MeetUp.

Termin: 26 stycznia 2021 r., godz. 11:00 – 11:30.

Prowadzący: r. pr. Sławomir Paruch oraz r. pr. Robert Stępień.

Zgłoszenia prosimy kierować na adres: perspektywyhr@pcslegal.pl. Więcej: [tutaj](#).

Pozna(j)ń HR: Wyzwania HR u progu 2021 r.

Zapraszamy na pierwsze spotkanie z cyklu Pozna(j)ń HR.

Termin: 2 lutego 2021 r., godz. 11:00 - 12:00.

Prowadzący: r. pr. Robert Stępień oraz r. pr. Miłosz Awedyk.

Zgłoszenia prosimy kierować na adres: perspektywyhr@pcslegal.pl. Więcej: [tutaj](#).