

## Szanowni Państwo,

lipcowe wydanie Perspektyw HR poświęciliśmy w przeważającej części **procedurze weryfikacji liczby członków związku zawodowego** – zachęcamy do skorzystania z tej procedury. Poniżej dzielimy się doświadczeniami, jak to skutecznie zrobić.

Ponadto, dzielimy się z Państwem pozytywnymi emocjami po otrzymaniu licznych laurów w ogłoszonych przez *Rzeczpospolitą* w ostatnim miesiącu rankingach kancelarii za 2020 oraz 2021 r. W obu rankingach PCS | Littler została rekomendowana w kategorii prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, a Sławomir Paruch został rekomendowanym prawnikiem. Poza tym, nasza strona www została uznana za najlepszą w Polsce. Cieszy nas to niezmiernie, gdyż jest ona kwintesencją sposobu, w jaki doradzamy - jasno i przejrzysto.

Zapraszamy Państwa również do lektury wywiadu, który *Rzeczpospolita* przeprowadziła ze Sławomirem Paruchem w związku z sukcesami odniesionymi w rankingach. Sławek relacjonuje m.in., z jakimi pozytywnymi ocenami Klientów się spotykamy, będąc przez wielu uznawanym jako kancelaria pierwszego wyboru w prawie HR.

Wracając do głównego tematu lipcowych Perspektyw HR - w ciągu ostatniego roku reprezentowaliśmy naszych Klientów w dziesiątkach tego typu postępowań. Odnieśliśmy wiele sukcesów i uzyskaliśmy kilka precedensowych rozstrzygnięć, a w szczególności:

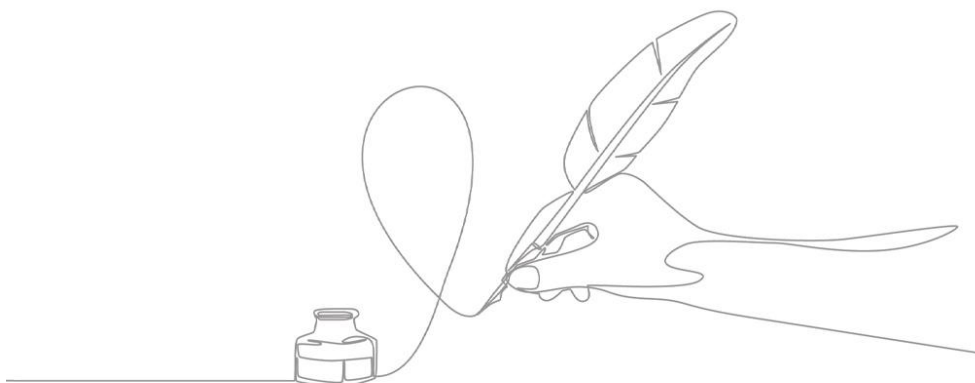
- pracodawca ma prawo udziału w postępowaniu dotyczącym ustalenia liczby członków organizacji związkowej w charakterze uczestnika;
- pracodawca powinien mieć zapewniony pełny dostęp do akt postępowania, po zanonimizowaniu danych dot. członkostwa w związku zawodowym;
- pracodawca nie ma obowiązku przekazywania sądowi listy pracowników, a zobowiązanie do przekazania takiej listy narusza przepisy o ochronie danych osobowych;
- sąd powinien badać wewnętrzne dokumenty związkowe, w tym potwierdzenia opłacania składek, a samorządność i niezależność związku zawodowego nie stoją temu na przeszkodzie.

Poniżej omawiamy szczegóły. Jesteśmy do dyspozycji, aby porozmawiać.

**Życzymy przyjemnej lektury.**

**Sławomir Paruch**

**Robert Stępień**



### **1. Pracodawca uczestnikiem postępowania – co w sytuacji, gdy sąd odmawia pracodawcy udziału?**

---

Pracodawca ma status zainteresowanego w sprawie dotyczącej ustalenia liczby członków organizacji związkowej, a co za tym idzie – może przystąpić do postępowania w charakterze uczestnika. Sąd powinien zawiadomić o tym pracodawcę. Nie ma co do tego wątpliwości.

Niestety, niektóre sądy wciąż odmawiają pracodawcom udziału w takich postępowaniach. Skutecznie kwestionujemy takie decyzje sądów.

Jest to bowiem kwestia kluczowa – pracodawca nie tylko ma prawo, ale wręcz powinien przystąpić do takiego postępowania. Złożenie zastrzeżenia co do liczebności organizacji związkowej oraz pozostawienie sprawy „samej sobie” mogłoby przynieść efekty odwrotne od oczekiwanych – faktycznym i jedynym gospodarzem sprawy będzie wówczas związek zawodowy, a sąd jedynie potwierdzi informacje przedstawiane przez związek. Jeżeli taki ma być efekt, lepiej w ogóle nie wszczynać całej procedury.

### **2. Organizacja międzyzakładowa? W postępowaniu powinni wziąć udział wszyscy pracodawcy, u których działa**

---

Tak, jak wskazujemy powyżej, udział pracodawcy w postępowaniu o ustalenie liczby członków związku zawodowego jest powszechną praktyką. Wynik postępowania ma bowiem wpływ na prawa i obowiązki pracodawcy. Liczebność związku zawodowego wpływa na jego konkretne uprawnienia (m.in. reprezentatywność, zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, szczególną ochronę zatrudnienia etc.) i odpowiadające im obowiązki pracodawcy.

W konsekwencji, jeżeli postępowanie dotyczy organizacji międzyzakładowej, obejmującej swoim działaniem więcej niż jednego pracodawcę, sąd powinien wezwać do udziału w sprawie w charakterze zainteresowanych wszystkich tych pracodawców.

### **3. Rozpoznanie sprawy na posiedzeniu niejawnym czy na rozprawie?**

---

Sąd może rozpoznać sprawę o ustalenie liczby członków związku zawodowego na posiedzeniu niejawnym. Niestety, z punktu widzenia pracodawcy ustalenie liczebności związku zawodowego na posiedzeniu niejawnym, bez możliwości przesłuchania świadków i przedstawienia stanowiska przez pracodawcę przed sądem, jest zazwyczaj niekorzystne. W gestii pracodawcy leży przekonanie sądu, aby w ramach sprawy o ustalenie liczebności organizacji związkowej odbyły się rozprawy. Warto podjąć starania, aby przekonać sąd, że przeprowadzenie rozprawy jest niezbędne, a przyjęcie uproszczonego modelu ustalenia liczebności organizacji związkowej może niekorzystnie wpłynąć na wynik postępowania.

#### **4. Pracodawca powinien mieć dostęp do wszystkich dokumentów będących przedmiotem oceny sądu**

---

Pracodawca powinien mieć zapewniony dostęp do wszystkich dokumentów złożonych do akt postępowania w sprawie o ustalenie liczby członków związku zawodowego. Przekazaniu tych dokumentów nie przeczą zasady ochrony danych osobowych, w tym przepis o ograniczeniu przetwarzania danych dotyczących członkostwa w związku do sądu i organizacji związkowej. Wszelkie odmienne praktyki sądów kwestionujące to stanowisko są nieprawidłowe.

Jeżeli związek zawodowy składa do akt sprawy uchwały dotyczące przyjęcia określonych osób w poczet swoich członków czy potwierdzenia uiszczenia składek, pracodawca nie może jedynie zobaczyć, kogo one dotyczą (odpowiednie dane powinny zostać wyczernione lub w inny sposób zabezpieczone przed dostępem ze strony pracodawcy). Ma natomiast prawo wglądu w te dokumenty, w szczególności w celu zweryfikowania ich prawidłowości formalnej. Poprawność formalna tych dokumentów ma bowiem kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia tego typu postępowania i dokonania rzetelnej weryfikacji liczby członków.

#### **5. Sąd nie może żądać od pracodawcy przekazania imiennej listy pracowników**

---

W postępowaniach dotyczących ustalenia liczby członków związku zawodowego standardem jest obligowanie pracodawcy do przekazania imiennej listy pracowników, co ma na celu umożliwienie sądowi weryfikacji, czy konkretne osoby wskazywane jako członkowie związku zawodowego są rzeczywiście pracownikami. Taka praktyka jest nieprawidłowa, a sąd nie ma prawa nakładać na pracodawcę takiego zobowiązania.

Wykonanie zobowiązania sądu polegającego na przedłożeniu przez pracodawcę imiennej listy pracowników zatrudnionych u pracodawcy na dany dzień stanowiłoby naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych. Przedłożenie takiego wykazu jest nadmiarowe, nie znajduje uzasadnienia w obowiązujących przepisach prawa oraz naraża pracodawcę na odpowiedzialność zarówno z tytułu ujawnienia tych danych osobowych bez podstawy prawnej, jak i ewentualnego udostępnienia ich osobom trzecim na szkodę pracowników.

Takie zobowiązanie stanowi również naruszenie zasady rozkładu ciężaru dowodu – to na związku zawodowym spoczywa obowiązek wykazania deklarowanej liczby członków, a w szczególności tego, że konkretne osoby są pracownikami.

#### **6. Sąd powinien zbadać dokumenty związkowe – samorzędność i niezależność nie stoją temu na przeszkodzie**

---

Wbrew argumentom podnoszonym przez organizacje związkowe, samorzędność i niezależność związków zawodowych nie stoją na przeszkodzie badaniu przez sądy wewnętrznych dokumentów związków zawodowych, istotnych z punktu widzenia ustalenia liczby członków organizacji związkowej.

„Samorządność” związku zawodowego oznacza, że związek może w sposób samodzielny określić zasady swojego funkcjonowania (w tym członkostwa w związku), a „niezależność”, że może to zrobić w sposób niezależny od pracodawcy. Jeżeli jednak związek już ustalił konkretne zasady, ma obowiązek ich przestrzegać. Sąd natomiast powinien przeprowadzić wszelkie czynności prowadzące do ustalenia liczebności organizacji związkowej ponad wszelką wątpliwość. W szczególności powinien zweryfikować, czy przyjęcie określonych osób wykonujących pracę zarobkową do związku zawodowego odbyło się w sposób zgodny ze statutem związkowym. To z kolei nie może odbyć się bez dokładnego zbadania dokumentów statutowych.

## **7. Sąd powinien zbadać dokumenty składkowe**

---

Nieopłacanie składek członkowskich przez określony czas najczęściej powoduje – w świetle statutowych wielu organizacji związkowych – automatyczne skreślenie pracownika z listy członków związku zawodowego. A zatem zbadanie dokumentów składkowych jest niezbędne do rzetelnego określenia liczebności organizacji związkowej. Tym bardziej, że rzadko zdarza się, aby związkowcy opłacali składki regularnie. W szczególności, jeżeli nie są one potrącane przez pracodawcę z wynagrodzeń pracowników. I niekiedy idzie za tym formalne zwolnienie ze składek. Dla ustalenia członkostwa nie wystarczy bowiem istnienie deklaracji członkowskiej i uchwały o przyjęciu w poczet członków. Te przesądzą o najwyżej o nabyciu członkostwa, ale nie o jego utrzymaniu przez określony czas i trwaniu w konkretnej dacie.

## **8. Sąd powinien zweryfikować, czy dokumenty pochodzą od uprawnionego organu**

---

W toku postępowania o ustalenie liczby członków organizacja związkowa przedstawia szereg dokumentów, m.in. uchwał o przyjęciu określonych osób w poczet członków związku zawodowego (jeżeli statut danej organizacji związkowej taki obowiązek przewiduje). Badając te dokumenty sąd powinien zweryfikować, czy pochodzą od organu, który zgodnie z przepisami ustawy i statutu organizacji związkowej jest upoważniony do ich podejmowania. Dokumenty podpisane przez niewłaściwy organ nie wywołują skutków prawnych i nie powinny być brane pod uwagę przy rozstrzygnięciu sprawy.

## **9. Sąd powinien brać pod uwagę datę powstania dokumentów**

---

Praktyka polegająca na tym, że organizacja związkowa deklaruje pracodawcy określoną liczebność, a dopiero później zbiera od pracowników dokumenty potwierdzające ich członkostwo, jest niezgodna z prawem. Sądy, badając liczebność organizacji związkowych, powinny zwrócić szczególną uwagę na datę sporządzenia poszczególnych dokumentów.

Jeżeli okazałoby się, że pracownik został wliczony w liczbę członków organizacji związkowej deklarowaną na dzień 30 czerwca 2021 roku, ale dokumenty (takie jak deklaracja członkowska lub oświadczenie o wyborze danej organizacji związkowej jako tej,

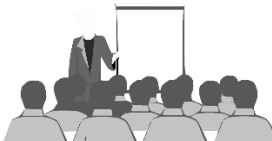
w której powinien być uwzględniany w liczbie członków) zostały przygotowane po tej dacie, sąd powinien zwrócić uwagę na niezgodne z prawem działanie organizacji związkowej oraz odpowiednio „obniżyć” jej liczebność.

#### **10. Postępowanie nie zostało zakończone do czasu złożenia kolejnej informacji o liczbie członków? Pracodawca powinien złożyć kolejne zastrzeżenia**

---

Z racji ilości dokumentów, jakie są przedmiotem oceny sądów często zdarza się, że termin instrukcyjny 60 dni na rozpoznanie sprawy o ustalenie liczby członków nie zostaje zachowany. Co więcej – mija również termin, w którym związek zawodowy zobowiązany jest do złożenia kolejnej informacji o liczbie członków.

Co w takiej sytuacji powinien zrobić pracodawca? W naszej ocenie pracodawca powinien złożyć kolejne zastrzeżenie. Skoro bowiem powziął on wątpliwości co do liczby członków podanej przez związek w poprzedniej informacji to zakładamy, że te wątpliwości są dalej aktualne, a co za tym idzie – zasadne jest również złożenie zastrzeżenia co do nowej informacji. Żaden przepis nie ogranicza pracodawcy takiej możliwości.



#### **Webinar z cyklu O związkach ze związkami: Jak skutecznie zweryfikować liczbę członków związku zawodowego?**

Termin: 15 lipca br., godz. 11:00 – 11:45, online.

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

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

---

#### **Warsztat: Strategia HR w czasie pandemii w praktyce**

Zapraszamy do udziału w warsztacie organizowanym przez PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler Global wspólnie z *Proability*.

Termin: 21 lipca br., godz. 9:00 – 14:40, stacjonarnie.

Prelegenci: adw. Bartosz Wszeborowski oraz apl. adw. Piotr Kozłowski.

Rejestracja oraz szczegółowa agenda [tutaj](#) | Więcej: [tutaj](#).



### Ranking Kancelarii Prawniczych Rzeczpospolita 2021:

- **r. pr. Sławomir Paruch** rekomendowany w kategorii prawo pracy i ubezpieczeń społecznych.
- PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler Global rekomendowana w kategorii prawo pracy i ubezpieczeń społecznych.
- Strona kancelarii uznana za **najlepszą** w Polsce.

Dziękujemy i gratulujemy pozostałym wyróżnionym!

---

### Jak budować kancelarię pierwszego wyboru w sprawach HR

Pandemia była najlepszym momentem na debiut. Gdy przyszła pandemia, na rynku pojawiły się nowe potrzeby. I metaforyczne miejsca w pierwszych rzędach zajmują właśnie ci, którzy tę nową rzeczywistość czują i rozumieją. – r. pr. Sławomir Paruch komentuje dla Rzeczpospolitej.

Więcej [tutaj](#)