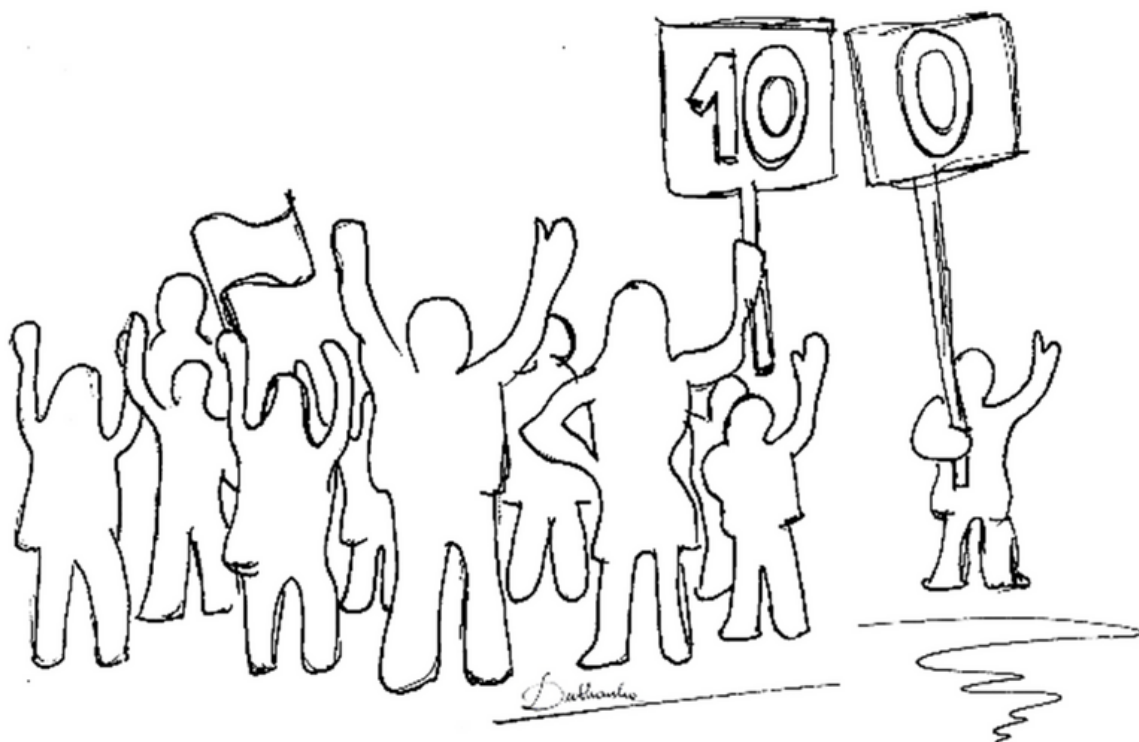


CZAS NA WERYFIKACJĘ LICZEBNOŚCI ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ



Szanowni Państwo,

do 10 lipca br. organizacje związkowe działające w Państwa organizacjach mają obowiązek przekazać Państwu informację o liczbie swoich członków na dzień 30 czerwca br. Niewykonanie tego obowiązku wiąże się z utratą przez nie uprawnień zakładowych (międzyzakładowych) organizacji związkowych.

Liczba członków organizacji związkowej rzutuje na szereg przysługujących jej uprawnień oraz świadczy o jej poparciu wśród załogi. Wpływa ona również na koszty, które pracodawca musi ponosić w związku z funkcjonowaniem w zakładzie pracy związku zawodowego. W związku z tym ustawodawca zdecydował o przyznaniu pracodawcom narzędzia, dzięki któremu może on zweryfikować, czy deklaracje składane przez związkowców znajdują pokrycie w rzeczywistości.

W ciągu 30 dni od otrzymania wspomnianej informacji pracodawca może złożyć pisemne zastrzeżenia do liczebności organizacji związkowej. Wówczas sąd, w ramach bezspornego postępowania, powinien zweryfikować liczbę członków organizacji związkowej przy aktywnym udziale pracodawcy.

Weryfikacja liczebności organizacji związkowej to działanie w duchu zasad compliance oraz przykład efektywnego zarządzania przedsiębiorstwem. Pozwala ona także na wprowadzenie w relacje ze związkami zawodowymi elementu transparentności.

Zapraszamy do lektury naszego biuletynu poświęconego temu tematowi. W PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień Kanclerz | Littler prowadzimy dziesiątki takich spraw. Odnosimy liczne sukcesy. Dzielimy się doświadczeniami i wyjaśniamy, dlaczego warto.

Sławomir Paruch
Robert Stępień
Agnieszka Nicińska-Chudy
Michał Bodziony
Kinga Ciosk
Kamil Bogusz

Prowadzimy obecnie dziesiątki spraw dotyczących ustalenia liczebności organizacji związkowych. Przecieramy szlaki – uzyskujemy przełomowe i precedensowe rozstrzygnięcia sądów. Poniżej kilka najważniejszych:

1. pracodawca jest uczestnikiem postępowania o ustalenie liczby członków organizacji związkowej;
2. pracodawca ma dostęp do całości akt postępowania, także tych obejmujących dane o członkostwie w organizacji związkowej (w postaci zanonimizowanej lub spseudonimizowanej);
3. pracodawca nie ma obowiązku przekazywania do sądu listy pracowników;
4. sąd w postępowaniu dotyczącym liczby członków organizacji związkowej ma obowiązek zbadania dokumentów dotyczących członkostwa (deklaracji członkowskich, uchwał o przyjęciu w poczet członków) oraz dokumentów składowych.

Wiele z naszych spraw zakończyło się już znacznym obniżeniem liczby członków związku zawodowego. **W niektórych przypadkach nawet o kilkadziesiąt procent.** Przykładowo:

1. Spółka z branży retail – obniżenie liczby członków organizacji związkowej o kilkadziesiąt procent;
2. Spółka z branży automotive – kilkukrotne obniżenie liczby członków organizacji o kilkanaście procent, wykrycie licznych nieprawidłowości i nadużyć;
3. Spółka z branży automotive – obniżenie liczby członków organizacji związkowej o kilkanaście procent;
4. Spółka z branży energetycznej – obniżenie liczby członków organizacji związkowej o kilkanaście procent;
5. Spółka z branży produkcyjnej – obniżenie liczby członków organizacji związkowej o kilka procent; wykrycie licznych nieprawidłowości i nadużyć.

Wspieramy naszych Klientów na każdym etapie weryfikacji liczebności organizacji związkowej - od zgłoszenia zastrzeżeń, przez aktywny udział w postępowaniu sądowym, aż po ukształtowanie relacji ze stroną związkową po obniżeniu jej liczebności. **Tworzymy pozytywną komunikację dotyczącą całego procesu.**



ORGANIZACJA ZWIĄZKOWA PRZEDSTAWIA PRACODAWCY INFORMACJĘ O LICZEBNOŚCI



Pracodawca składa zastrzeżenie do informacji o liczebności organizacji związkowej w terminie 30 dni od jej otrzymania.



Pracodawca akceptuje informację o liczebności organizacji związkowej.



Organizacja związkowa nie występuje do sądu z wnioskiem o ustalenie liczby członków w terminie 30 dni od otrzymania zastrzeżenia.



Organizacja związkowa występuje do sądu z wnioskiem o ustalenie liczby członków w terminie 30 dni od otrzymania zastrzeżenia.



Organizacja związkowa traci uprawnienia zakładowej organizacji związkowej.



Sąd obniża liczebność organizacji związkowej wskazaną w przedstawionej pracodawcy informacji.



Sąd potwierdza, że informacja o liczebności organizacji związkowej była prawidłowa.



Pracodawca może m.in.:

- wyciągnąć odpowiednie konsekwencje wobec organizacji związkowej oraz jej przedstawicieli,
- zweryfikować uprawnienia przysługujące organizacji związkowej w zakładzie pracy (wymiar zwolnienia od pracy, ochrona zatrudnienia).



Pracodawca może zgłosić kolejne zastrzeżenie do liczebności organizacji związkowej po upływie roku od dnia uprawomocnienia się orzeczenia w sprawie.

Dlaczego warto zakwestionować liczebność organizacji związkowej?

1. Transparentność

Postępowanie sądowe oznacza wprowadzenie elementu transparentności w relacje związkowe – związki zawodowe przywykły, że pracodawca powinien wierzyć im „na słowo”. Tutaj muszą udowodnić swoje twierdzenia. Dla przedstawicieli związkowych to rewolucja, która często przynosi znaczenie dalej idące efekty, niż sama weryfikacja liczby członków.

2. Compliance

Postępowanie sądowe dotyczące ustalenia liczby członków organizacji związkowej pozwala spojrzeć na relacje związkowe z perspektywy compliance i zasad gospodarności – czy związek mówi prawdę, czy przyznane mu uprawnienia są adekwatne do rzeczywistej liczby członków, czy koszty ponoszone w związku z tym przez pracodawcę uzasadnione etc. To nie tylko prawo, ale wręcz obowiązek każdego menadżera.

3. Udział pracodawcy w postępowaniu

Pracodawca ma prawo aktywnego udziału w postępowaniu, z prawem przedstawienia sądowi własnych twierdzeń i dowodów, dostępem do dokumentów czy prawem przesłuchiwania przedstawicieli związków i świadków.

4. Dostęp do dokumentów związkowych

Pracodawca ma prawo dostępu do dokumentacji związkowej złożonej do akt postępowania (deklaracji członkowskich, uchwał dot. członkostwa w związku), w postaci zanonimizowanej lub spseudonimizowanej, aby nie przetwarzać danych o członkostwie.

5. Udział pozostałych organizacji związkowych

Do postępowania powinny zostać doproszone inne organizacje związkowe działające u pracodawcy, co pozwala zweryfikować, czy nie dochodzi do dublowania członkostwa oraz ujawnić i wyjaśnić ewentualne nieprawidłowości, o których wiedzą przedstawiciele poszczególnych związków, a nie wie pracodawca.

6. Egzekwowanie zasad reprezentacji organizacji związkowej oraz weryfikacja jej statusu

Postępowanie sądowe dotyczące ustalenia liczby członków organizacji związkowej pozwala, do pewnego stopnia, na weryfikację statusu organizacji zakładowej (międzyzakładowej). Jeżeli informacja o liczbie członków jest wadliwa, bo np. została podpisana niezgodnie z zasadami reprezentacji organizacji związkowej, sąd powinien umorzyć postępowanie. To z kolei oznacza nieprzysługiwanie organizacji związkowej statusu i uprawnień zakładowej (międzyzakładowej); a co za tym idzie, daje nam możliwość niezależnego działania.

7. Uprawnienia i reprezentatywność organizacji związkowej

Postępowanie sądowe dotyczące ustalenia liczby członków organizacji związkowej pozwala na weryfikację statusu reprezentatywności oraz zakresu uprawnień organizacji związkowej, w tym wymiaru zwolnienia od pracy przysługującego jej przedstawicielom czy liczby osób, jakie organizacja związkowa może objąć szczególną ochroną zatrudnienia.

8. Liczebność organizacji związkowej

Nawet jeżeli ustalenie przez sąd niższej liczby członków, niż deklarowana przez organizację związkową nie przełoży się na zmianę zakresu uprawnień organizacji związkowej i jej przedstawicieli, to sam fakt ustalenia, że przedstawiciele organizacji związkowej okłamują pracodawcę ma istotne znaczenie. W PCS | Littler mieliśmy wiele przypadków, w których sąd obniżył liczbę członków organizacji związkowej nawet o kilkadziesiąt procent.

9. Konsekwencje dyscyplinarne

Ustalenie w postępowaniu sądowym, że liczba członków organizacji związkowej zadeklarowana w informacji przekazanej pracodawcy była zawyżona, może dawać podstawy do wyciągnięcia konsekwencji wobec pracowników będących przedstawicielami organizacji związkowej, którzy przekazali nieprawdziwe informacje lub korzystali z nadmiernych uprawnień. Może to być podstawą w szczególności do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

10. Zwrot nienależnie pobranego wynagrodzenia

Jeżeli zawyżona liczba członków przekładała się na wykorzystywanie przez pracowników-przedstawicieli organizacji związkowej płatnego zwolnienia od pracy w wymiarze wyższym, niż przysługiwało im w świetle rzeczywistej liczby członków organizacji związkowej, pracodawca może domagać się zwrotu nienależnie pobranego wynagrodzenia.

Zapraszamy do kontaktu:



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



Agnieszka Nicińska-Chudy
radca prawny, prawniczka
agnieszka.nicinska-chudy@pcslegal.pl
+48 511 073 586



Michał Bodziony
prawnik
michal.bodziony@pcslegal.pl
+48 510 043 339



Kinga Ciosk
aplikantka radcowska, prawniczka
kinga.ciosk@pcslegal.pl
+48 573 788 664



Kamil Bogusz
asystent prawny
kamil.bogusz@pcslegal.pl
+48 571 949 093