

czynę wy-
edzenia nie-
ortulosłość
związania
aloną linia
aja 2016 r.
ę znaczną
lawcy. Nie
działania
i poleceniu
obowiązku
nę rozwią-
zykładowu
roku, IPK
wiedzenia
pracy nie
leu zasad-
steczne
est ocena

nika kopii
vca powi-
wszystkie
ona uza-
dzeniem,
i postawy
zyskania
prawnych
adomości
strego jest
nowiśku
powinien
o do bez-
ikę dane
rocedur

iającego
ie umo-
wnik już
wiadomy
kontakty
ziałanie
i, w tym
zyjętymi
jmować
b skanu
zynikało
y praco-
ami lub
yfikacji
, w tym
b metod

Od stycznia 2019 r. pracodawca ma narzędzie, aby zweryfikować liczbę członków deklarowaną przez organizację związkową. Weryfikacji dokonuje sąd w postępowaniu nieprocesowym. Niestety, sądy przyjmują uproszczony model postępowania, sprowadzając je do potwierdzenia oświadczeń składanych przez związek zawodowy. Skutek jest odwrotny do zamierzonego – zamiast weryfikacji liczby członków, sąd potwierdza swoją powagą twierdzenia związku zawodowego. Można to jednak zrobić rzetelnie.

W jednej z prowadzonych przez nas spraw sąd dokonał wnikliwej analizy wewnętrznych dokumentów związkowych dotyczących członkostwa, która wykazała zawyżenie liczby członków o blisko 25%. Taki sposób przeprowadzenia postępowania wymaga jednak aktywności i wysiłku ze strony pracodawcy. Zachęcamy do tej aktywności – pracodawca ma prawo czynnego udziału w postępowaniu. Jeżeli pracodawca miałby złożyć zastrzeżenie i następnie pozostawić postępowanie własnemu biegowi, lepiej byłoby w ogóle go nie składać.

KTO JEST UWZGLĘDNIANY?

Zacznijmy od początku, tj. od tego, jak ustalać liczbę członków związku zawodowego oraz które osoby mogą być uwzględniane w puli członków (bo nie wszystkie będą). Organizacja związkowa może korzystać z uprawnień ustawowych przysługujących organizacji zakładowej, jeśli zrzesza co najmniej 10 członków będących pracownikami lub innymi osobami wykonującymi pracę zarobkową (np. na podstawie umowy zlecenia), przy czym w tym drugim przypadku muszą się legitymować co najmniej 6 miesięcznym stażem pracy u danego pracodawcy. Człon-

kami organizacji związkowej mogą być także emeryci, renciści, bezrobotni w rozumieniu przepisów o zatrudnieniu oraz osoby wykonujące pracę zarobkową na umowach cywilnoprawnych ze stażem krótszym niż 6 miesięcy u danego pracodawcy. Jednakże osoby te nie są wliczane do liczby członków, od której jest uzależnione przysługiwanie statusu i uprawnień zakładowej organizacji związkowej.

KONIEC Z DUBLOWANIEM CZŁONKOSTWA

W celu zapobiegania nadmiernemu „mnożeniu” uprawnień organizacji związkowych działających u jednego pracodawcy, które zrzeszają te same osoby, od 1 stycznia 2019 r. wprowadzona została zasada, że osoba wykonująca pracę zarobkową, należąca do więcej niż jednej organizacji związkowej działającej u danego pracodawcy, przy ustalaniu liczby członków, od których zależą status i uprawnienia organizacji zakładowej, może być uwzględniona tylko jako członek jednej, wskazanej przez siebie organizacji. Każda taka osoba powinna zatem zadeklarować, do puli członków której organizacji związkowej chce być zaliczana. Gdyby organizacja

Rzetelna weryfikacja liczby członków związku zawodowego



SŁAWOMIR PARUCH

Radca prawny, partner w kancelarii Raczkowski Paruch.



ROBERT STĘPIEŃ

Radca prawny w kancelarii Raczkowski Paruch.

związkowa, pomimo odmiennej deklaracji, uwzględniła osobę wykonującą pracę zarobkową przy obliczaniu stanu osobowego, będzie to wadliwe. Podsumowując, pracownik czy inna osoba zatrudniona

O BOWIĄZEK INFORMACYJNY „PO NOWEMU”
Organizacja związkowa ma obowiązek przedstawić pracodawcy co 6 miesięcy informację o liczbie swoich członków, ustaloną zgodnie z powyższymi zasadami. Jest to informacja, która rzutuje bezpośrednio na przysługiwanie organizacji związkowej statusu i uprawnień organizacji zakładowej. Datami granicznymi, przed upływem których należy spełnić obowiązek informacyjny, są: 10 lipca oraz 10 stycznia każdego kolejnego roku. Informacja musi zawierać informację o liczbie członków według stanu odpowiednio na dzień 30 czerwca oraz 31 grudnia danego roku.

Do nowopowstałych organizacji zakładowych, utworzonych w trakcie półrocznego okresu sprawozdawczego, stosuje się dodatkowy obowiązek. Nowo utworzona organizacja zakładowa powinna przekazać pracodawcy informację o liczbie swoich członków w terminie 2 miesięcy od dnia jej utworzenia. Nie uchyla to jednak ogólnego obowiązku przekazywania informacji półrocznej.

Jeśli w trakcie sześciomiesięcznego okresu sprawozdawczego doszłoby do zmiany liczby członków organizacji związkowej, w skutek której organizacja mogłaby uzyskać lub utracić jakieś uprawnienia, odniesie to skutek dopiero po spełnieniu obowiązku informacyjnego w kolejnym okresie sprawozdawczym. Z jednej strony rozwiązanie takie w pewien sposób umacnia stabilność funkcjonowania zakładu pracy oraz organizacji związkowej. Z drugiej strony może jednak prowadzić do sytuacji, w której organizacja związkowa, w razie znacznej utraty liczby członków w trakcie okresu sprawozdawczego, będzie korzystać z uprawnień w nieuzasadnionym wymiarze.

NIEDOPEŁNIENIE OBOWIĄZKU INFORMACYJNEGO

Organizacja związkowa, która nie wypełni w terminie obowiązku informacyjnego, traci uprawnienia przysługujące zakładowej (lub międzyzakładowej) organizacji związkowej, a pracodawca nie musi współdziałać z nią w żadnym zakresie. Traci ona w szczególności uprawnienia do prowadzenia rokowań, uzgadniania regulaminów pracy i wynagradzania, zajmowania stanowiska w sprawach z zakresu indywidualnego prawa pracy czy żądania od pracodawcy informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej. Nie może także wymagać od pracodawcy dalszego pobierania składek związkowych od pracowników, a jej przedstawiciele tracą szczególną ochronę zatrudnienia.

Negatywne dla organizacji związkowej skutki trwają do czasu wypełnienia „zaległego” obowiązku i powiadomienia pracodawcy o liczbie zrzeszonych osób. Z chwilą przedsta-



wienia informacji o liczbie członków, organizacja związkowa „odzyskuje” uprawnienia zakładowej organizacji związkowej adekwatnie do wykazanej liczebności.

Tak jak wskazaliśmy powyżej, pracodawca ma prawo zaprzestać współdziałania z organizacją związkową, która nie dopełniła obowiązku informacyjnego. Jeżeli jednak pracodawca współdziałał z nią pomimo niespełnienia tego obowiązku, a następnie chce powoływać się na ten fakt i zaprzestać współdziałania, może to zostać uznane za nadużycie. Dlatego pracodawca powinien zachować spójność



u pracodawcy, w razie powzięcia wątpliwości co do prawdziwości przedstawionych przez organizację związkową danych, może zgłosić pisemne zastrzeżenie co do jej liczebności. Z uprawnień tych można skorzystać w ciągu 30 dni od wykonania przez organizację obowiązku informacyjnego. Organizacja związkowa może również z własnej inicjatywy wystąpić do sądu z wnioskiem o ustalenie liczby swoich członków.

Zastrzeżenia do liczby członków związku zawodowego nie trzeba uzasadniać. Sąd jednak i tak zapyta o takie uzasadnienie już w trakcie postępowania.

W celu umożliwienia złożenia zastrzeżeń innym organizacjom związkowym, pracodawca ma obowiązek udostępnienia informacji o liczbie członków przekazanej przez daną organizację związkową innym działającym u niego związkom zawodowym, w przypadku złożenia przez którykolwiek z nich stosownego wniosku w tej sprawie. Uprawnienie do złożenia takiego wniosku posiadają wszystkie organizacje związkowe działające u pracodawcy.

Związek zawodowy, w stosunku do którego zgłoszono zastrzeżenie, powinien wystąpić do sądu pracy z wnioskiem o ustalenie liczby jego członków. Jeżeli tego nie zrobi, wraz z upływem 30-dniowego terminu nie może dalej korzystać z uprawnień zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej. Powoduje to takie same skutki jak niewypełnienie obowiązku informacyjnego w ogóle.

Uważamy, że związek zawodowy powinien poinformować pracodawcę o złożeniu wniosku do sądu. Choć ten obowiązek nie wynika wprost z przepisów, w przeciwnym razie pracodawca pozostawałby w niepewności co tego, czy ma obowiązek współdziałania ze związkiem, czy też nie (z uwagi na bezskuteczny upływ terminu na złożenie wniosku do sądu). Także sąd powinien poinformować pracodawcę o wpłynięciu przedmiotowego wniosku oraz powiadomić go o tym, że jako zainteresowany ma prawo przystąpić do sprawy w charakterze uczestnika.

ROLA PRACODAWCY W POSTĘPOWANIU

Pracodawcy, jako uczestnikowi, przysługuje prawo aktywnego udziału w postępowaniu, w tym do składania pism procesowych, wniosków dowodowych, zadawania pytań świadkom. Pracodawca powinien mieć również zapewniony dostęp do akt sprawy. Pracodawca nie ma jedynie dostępu do danych ujawniających przynależność związkową osób wykonujących pracę zarobkową. Nie oznacza to jednak, że można mu odmówić dostępu do akt i stosownych dokumentów, także deklaracji członkowskich czy uchwał o przyjęciu w poczet członków. Pracodawca ma prawo przejrzeć je i zweryfikować w szczególności, czy te dokumenty rzeczywiście istnieją, z jaką datą zostały wydane, przez kogo zostały podpisane etc. Należy jedynie „wyczernić” dane dotyczące członkostwa w związku zawodowym.

i konsekwencję w działaniach wobec organizacji związkowej. Jeżeli zamierza zaprzestać współdziałania z nią, najlepiej zrobić to od razu po bezskutecznym upływie terminu na przedstawienie informacji o liczbie członków.

MOŻNA WERYFIKOWAĆ LICZBĘ CZŁONKÓW

Od 1 stycznia 2019 roku wprowadzony został mechanizm weryfikacji liczby członków związku zawodowego wskazanej pracodawcy w ramach ciążącego na organizacji związkowej obowiązku informacyjnego. Pracodawca lub inna zakładowa (lub międzyzakładowa) organizacja związkowa działająca

owa
owej

o za-
tóra
lnak
tego
fakt
nad-
ność

Pracodawca powinien dostarczyć sądowi wszelkich dowodów uzasadniających i potwierdzających złożone przez niego zastrzeżenia co do liczby członków związku zawodowego. Jest to przede wszystkim rolą pracodawcy. Z reguły bowiem to pracodawca ma wiedzę o nieprawidłowościach w ustalaniu deklarowanej przez związek liczbie członków. Jeżeli pracodawca nie przedstawi na to dowodów lub przynajmniej nie zawnioskuje do sądu o zobowiązanie związku zawodowego do przedłożenia stosownych dokumentów, sąd nie będzie miał materiału dowodowego, w oparciu o który miałby orzekać. Może to doprowadzić do skutków przeciwnych do zamierzonych, tj. sąd wyda rozstrzygnięcie wyłącznie na podstawie oświadczeń związku zawodowego, potwierdzając je swoją powagą. Jeżeli pracodawca ma składać zastrzeżenia i następnie nie przejawiać aktywności w postępowaniu, pozostawiając je własnemu biegowi, lepiej w ogóle nie składać zastrzeżeń.

Pracodawca oraz organizacje związkowe zgłaszające zastrzeżenia co do liczby członków organizacji związkowej muszą liczyć się z ryzykiem, że jeżeli zgłoszone zastrzeżenie okaże się bezpodstawne, to możliwość ponownego zgłoszenia takiego zastrzeżenia w stosunku do tego samego związku będzie przysługiwała tym podmiotom nie wcześniej, niż po upływie roku od dnia uprawomocnienia się orzeczenia w sprawie ustalenia liczby członków organizacji związkowej. Literalne brzmienie przepisu wskazuje na to, że w sytuacji, w której jedna organizacja związkowa zgłosi niezasadne zastrzeżenie względem drugiej organizacji związkowej, to sankcja w postaci co najmniej rocznej utraty uprawnień do zgłaszania zastrzeżeń względem liczby członków dotyka także pracodawcę. Rozwiązanie takie prowadziłyby jednak do absurdalnych sytuacji, w których na skutek zmowy organizacji związkowych, pracodawcy mogłoby zostać odebrane tak ważne w świetle przepisów uprawnienie. Jest to argument na rzecz interpretacji, że utrata uprawnienia do kontestowania liczby członków organizacji związkowej dotyka tylko ten podmiot, który złożył zastrzeżenie bezzasadnie.

ROLA SĄDU W POSTĘPOWANIU

Wniosek, z którym występuje do sądu organizacja związkowa, wobec której zgłoszono zastrzeżenie, powinien zostać rozpatrzony przez sąd w trybie nieprocesowym, w terminie 60 dni od dnia złożenia wniosku przez organizację związkową. W praktyce takie postępowania trwają nawet pół roku. Jeżeli bowiem mają zostać przeprowadzone rzetelnie, wymaga to przeanalizowania przez sąd dużej liczby dokumentów. Właściwa w przypadku związków zawodowych ze znaczącą liczbą członków.

Sąd powinien przeprowadzić wszelkie czynności prowadzące do ustalenia ponad wszelką wątpliwość faktycznej liczby osób wykonujących pracę zarobkową, zrzeszonych w związku zawodowym. W szczególności powinien zweryfikować, czy przyjęcie określonych osób wykonujących pracę zarobko-

wą do związku zawodowego odbyło się w sposób zgody ze statutem związkowym. To wymaga zbadania dokumentów statutowych, w tym deklaracji członkowskich oraz uchwał o przyjęciu w poczet członków związku zawodowego poszczególnych osób. Sąd powinien również ustalić, czy osoby wskazane przez stronę związkową nie zostały już wliczone do liczby członków innych organizacji związkowych działających u pracodawcy.

Postępowanie nie może ograniczać się do sprawdzenia przez sąd listy członków przedstawionej przez związek zawodowy i porównania jej z listą pracowników. Byłoby to zaprzeczeniem celu postępowania. Zamiast weryfikacji liczby członków, dochodziłoby bowiem do potwierdzania powagą sądu oświadczeń składanych przez związki zawodowe (niezależnie od ich treści, prawdziwości i rzetelności). Niestety, taka jest powszechna praktyka w sądach. W jednej z prowadzonych przez nas spraw udało się jednak przełamać tę praktykę, a sąd dokonał rzetelnej weryfikacji dokumentacji związkowej.

SAMORZĄDNOŚĆ I NIEZALEŻNOŚĆ ZWIĄZKU NIE STAWIA GO PONAD PRAWEM

Samorządność i niezależność związków zawodowych nie stoi na przeszkodzie badaniu przez sąd dokumentów statutowych. „Samorządność” związków zawodowych rozumiana jest jako prawo do swobodnego określania przez związek reguł swojej działalności, struktury organizacyjnej oraz zasad nabywania członkostwa i funkcji związkowych. Może odbywać się to w szczególności poprzez uchwalenie statutu. Natomiast „niezależność” oznacza, że związki zawodowe pozostają w swoich działaniach niezależne od pracodawcy, organów administracji publicznej oraz innych pomiotów. Jeżeli jednak związek zawodowy już ustali określone reguły działania, w sposób samorządny i niezależny, powinien przestrzegać przyjętych przez siebie regulacji, także w kontekście przyjmowania w swój poczet nowych członków. Z kolei sąd ma prawo to weryfikować.

Z zasadą samorządności i niezależności związkowej wiąże się jeszcze jednak kwestia – związek zawodowy powinien być w stanie samodzielnie ustalić liczbę swoich członków. W tym kontekście niezasadne jest domaganie się przez sąd od pracodawcy listy pracowników. To na związku spoczywa ciężar udowodnienia przed sądem deklarowanej przez niego liczby członków, a skoro związek zawodowy zadeklarował określoną liczbę członków, to należy racjonalnie zakładać, że posiada dokumenty lub inne dowody potwierdzające tę liczbę. W przeciwnym razie prowadziłyby to do wniosku, że związek zaraportował tę liczbę nierzetelnie. Niezależnie od powyższego, żądanie od pracodawcy listy pracowników prowadziłyby do naruszenia przepisów dotyczących przetwarzania danych osobowych i nieuzasadnionego przetwarzania, przez związek zawodowy lub związki zawodowe będące uczestnikami postępowania, znacznej ilości danych dotyczących pracowników.