

MATEMATYKA ZWIĄZKOWA

Związki zawodowe mają problemy z ustaleniem, czy są reprezentatywne. Nie ułatwiają im tego przepisy o ochronie danych osobowych

B10

Trudne liczenie związkowców na nowych zasadach

PROCEDURY Związki zawodowe mają problemy z ustaleniem, czy są reprezentatywne. Nie ułatwiają im tego przepisy o ochronie danych osobowych

Łukasz Guza

lukasz.guza@infor.pl

1 stycznia 2019 r. zmieniły się progi reprezentatywności związków zawodowych i zasady jej ustalania. Przy sprawdzaniu, czy dana organizacja spełnia wymogi konieczne do osiągnięcia takiego statusu, trzeba uwzględnić już nie tylko pracowników, ale też zatrudnionych np. na umowach cywilnoprawnych. Ale tylko te, które legitymują się odpowiednim stażem. Na dodatek na potrzeby negocjacji np. regulaminów wynagradzania związki muszą też sprawdzić, czy zrzeszają co najmniej 5 proc. pracowników firmy (już bez np. zleceniobiorców i samozatrudnionych). To wyzwania dla reprezentacji załogi, bo nie zawsze dysponuje ona pełną wiedzą o strukturze zatrudnienia w przedsiębiorstwie.

– Otrzymujemy sygnały od organizacji członkowskich o problemach z prawidłowym ustaleniem liczebności i reprezentatywności. Nietrudno pogubić się w tych matematycznych wyliczeniach – wskazuje Paweł Śmigielski, dyrektor wydziału prawnego OPZZ.

A na specjalną pomoc ze strony pracodawców nie mają co liczyć. Ci zazwyczaj jej odmawiają, powołując się na ograniczenia wynikające z przepisów o ochronie danych osobowych.

Procenty, udziały

Posiadanie statusu związku reprezentatywnego ma duże znaczenie. Takie organizacje mają decydujący głos np. przy ustalaniu regulaminu wynagradzania, zasad premiowania i nagradzania, regulaminu pracy, wydatkowania pieniędzy z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Zgodnie ze znowelizowanymi przepisami reprezentatywny jest związek zrzeszający co najmniej 8 proc. osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych w firmie, jeśli jest zrzeszony w ogólnopolskiej centrali, lub 15 proc. – jeśli nie należy do ponadzakładowej, reprezentatywnej organizacji. 1 stycznia nie tylko zostały podwyższone progi reprezentatywności (odpowiednio o 1 i 5 pkt proc.), ale też zmieniła się podstawa, od której należy ją liczyć. Wcześniej należało w niej uwzględnić jedynie zatrudnionych na umowie o pracę, a obecnie – także pracujących na umowie cywilnoprawnej, ale tylko tych, którzy są zatrudnieni przez okres co najmniej sześciu miesięcy (przed rozpoczęciem rokowań lub ustaleń z pracodawcą). Nietrudno domyślić się, że związkowcy mogą mieć problem z rzetelnym ustaleniem np. stażu zatrudnienia zleceniobiorcy w firmie.

W związku z tym kierują wnioski do pracodawcy o udostępnienie im imiennych list zatrudnionych wraz z informacją o zakładowym stażu. – Moim zdaniem firmy mają prawo odmawiać. Pozyskanie imiennej listy wraz ze wskazaniem stażu zatrudnienia nie jest niezbędne do wypełniania zadań organizacji związkowej. Nie ma podstawy prawnej do przekazywania takich informacji. Pracujący na umowach cywilnoprawnych wiedzą, jak długo są zatrudnieni w firmie,

i związki mogą od nich pozyskiwać oświadczenia w omawianej kwestii – tłumaczy dr Dominika Dörre-Kolasa, radca prawny i partner w kancelarii Raczkowski Paruch.

Chodzi o to, że np. niektórzy zatrudnieni mogą nie chcieć, aby związki zawodowe pozyskiwały wiedzę o ich stażu zakładowym (bo nie mają zamiaru zapisywać się do takich organizacji i nie chcą być przez nie reprezentowani; prowadziłoby to do naruszenia zasady negatywnej wolności związkowej).

– Przekazanie danych w takiej sytuacji naraziłoby pracodawcę na odpowiedzialność z tytułu naruszenia przepisów – podkreśla Izabela Zawacka, radca prawny, lider działu zbiorowego prawa pracy w kancelarii Wojewódka i Wspólnicy.

Podkreśla, że związki mogą się natomiast domagać informacji o ogólnej liczbie zatrudnionych, w tym na podstawie innych umów niż te o pracę.

– Mogą reprezentować interesy pracujących na umowach cywilnoprawnych, więc mają też prawo wnioskować o informacje np. o średnim czasie trwania zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej oraz o średnim wynagrodzeniu tych osób – dodaje mec. Zawacka.

Inne zasady

Ma to duże znaczenie z punktu widzenia innego wymogu, jaki przewidują nowe przepisy. W sprawie ustalenia lub zmian np. w regulaminach pracy, wynagradzania czy premiowania, zakładowe związki mogą przyjmować wspólne stanowisko (które uniemożli-

Progi w ustawie związkowej

Zakładowa organizacja związkowa jest reprezentatywna, jeśli zrzesza co najmniej:

8 PROC. OSÓB wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy (jeśli jest jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską **ZRZESZONĄ W OGÓLNOPOLSKIEJ CENTRALI** reprezentowanej w Radzie Dialogu Społecznego)

15 PROC. OSÓB wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy (**JEŚLI NIE JEST ZRZESZONA W OGÓLNOPOLSKIEJ CENTRALI**)

WAŻNE! PRZY USTALANIU LICZBY OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACĘ ZAROBKOWĄ ZATRUDNIONYCH U PRACODAWCY, OD KTÓREJ LICZY SIĘ REPREZENTATYWNOŚĆ, UWZGLĘDNI SIĘ WYŁĄCZNIE TE OSOBY, KTÓRE SĄ ZATRUDNIONE W FIRMIE PRZEZ OKRES CO NAJMNIEJ 6 MIESIĘCY PRZED ROZPOCZĘCIEM ROKOWAŃ LUB UZGODNIEN

Reprezentatywne organizacje związkowe, z których każda zrzesza co najmniej 5 proc. pracowników firmy, mogą zablokować zmiany m.in. w:

✓ **REGULAMINIE WYNAGRADZANIA** ✓ **REGULAMINIE PRACY**

WAŻNE! JEŻELI U PRACODAWCY DZIAŁA JEDEN REPREZENTATYWNY ZWIĄZEK ZRZESZĄCY CO NAJMNIEJ 5 PROC. PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH U PRACODAWCY, TO SAMODZIELNIE MOŻE ZABLOKOWAĆ ZMIANY W REGULAMINACH

wia podjęcie samodzielnych decyzji w tej sprawie przez pracodawcę). Jeśli się nie porozumieją, wspólne stanowisko mogą przyjąć związki reprezentatywne, ale pod warunkiem, że każdy z nich zrzesza co najmniej 5 proc. pracowników firmy. Jeśli działa w niej tylko jedna reprezentatywna organizacja, jej głos samodzielnie blokuje swobodę pracodawcy w zakresie wspomnianych regulaminów, o ile oczywiście zrzesza ona wspomniane 5 proc. zatrudnionych na umowę o pracę. To oznacza kolejny wymóg dotyczący liczebności, który muszą sprawdzać związki zawodowe.

– Mają prawo domagać się od pracodawcy informacji o liczbie osób zatrudnionych w firmie na podstawie umowy o pracę – wskazuje mec. Zawacka.

Liczenia członków związków nie ułatwia też zasada dotycząca multizwiązkowców, czyli zatrudnionych należących do kilku organizacji zakładowych. Przy ustalaniu liczebności taki zatrudniony może być uwzględniony jako członek tylko jednego, wskazanego przez siebie związku. Nie są jednak określone zasady weryfikowania tego wymogu.

– Nie do końca jasne jest, czy z perspektywy związku wystarczające w tym zakresie będzie oświadczenie jego członka – wskazuje Paweł Śmigielski.

Niektóre organizacje już wcześniej zobowiązywały swoich członków do potwierdzenia, że organizacja ich reprezentuje wobec pracodawcy (w deklaracji członkowskiej).

– Nie jest to jednak obowiązkowe – podkreśla mec. Zawacka.