

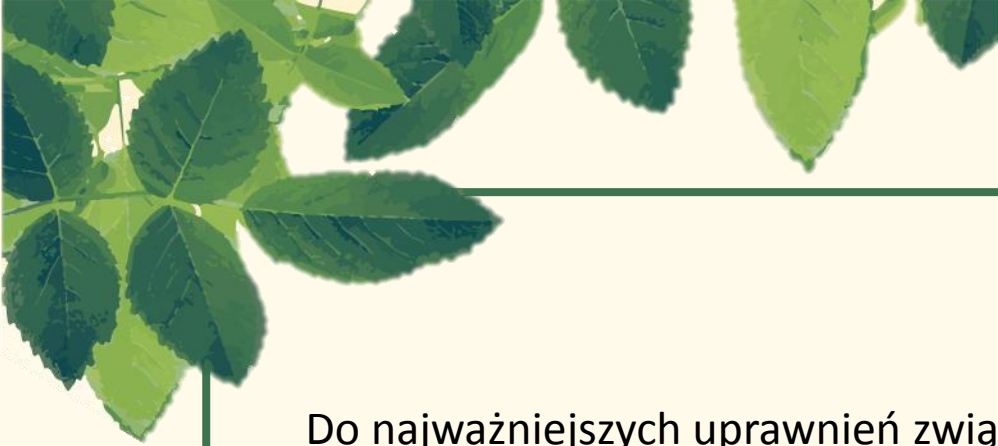


**OBOWIĄZKI PRACODAWCY I
ZZ WYNIKAJĄCE Z
PRZEPISÓW UZZ**




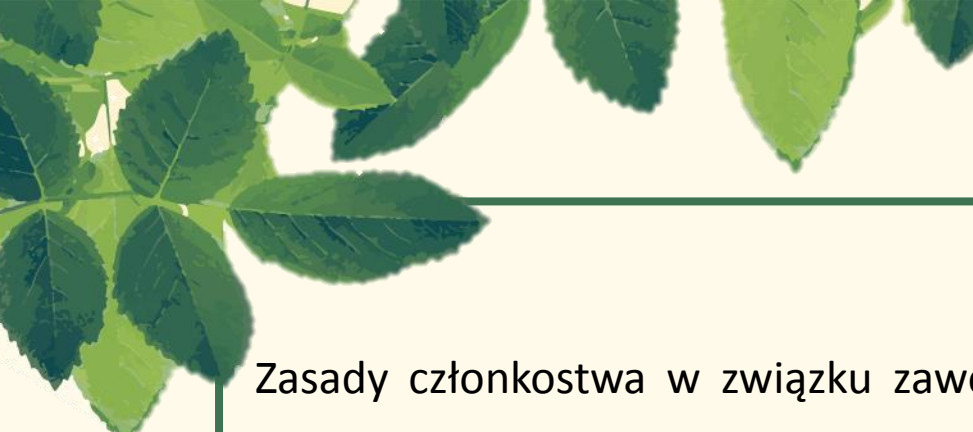
Do najważniejszych uprawnień związku zawodowego należą:

- prowadzenie rokowań zbiorowych oraz zawierania układów zbiorowych pracy;
 - udział w tworzeniu prawa wewnątrzzakładowego, m. in. regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, regulaminu nagród i premiowania, a także uczestnictwo w innych sprawach dotyczących pracowników, np. wyrażenie zgody na nieustalanie planu urlopów wypoczynkowych, zawieranie porozumień w sprawie stosowania mniej korzystnych uregulowań niż zapisanych w aktach prawa wewnątrzzakładowego;
 - wprowadzenia regulaminu pracy i wynagradzania u pracodawcy zatrudniającego pomiędzy 20 a 49 pracowników;
 - kontrola przestrzegania prawa pracy i uczestnictwo w nadzorze nad przestrzeganiem zasad i przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 



Do najważniejszych uprawnień związku zawodowego należą:


- prawo do pozyskania informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w tym dotyczącej warunków pracy i zasad wynagradzania;
 - zajmowanie stanowiska wobec pracodawcy w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw pracowników;
 - prowadzenie sporu zbiorowego;
 - konsultowanie zamiaru przeprowadzenia zwolnień grupowych;
 - zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych, np. dotyczących kar porządkowych lub rozwiązania umowy o pracę;
 - sprawowanie nadzoru nad społeczną inspekcją pracy;
 - współdziałanie z Państwową Inspekcją Pracy.
- 



Zasady członkostwa w związku zawodowym oraz sprawowania funkcji związkowych ustalają statuty i uchwały statutowych organów związkowych. Przede wszystkim będzie to dotyczyło regulacji dotyczących:

- nabycia i utraty członkostwa,
- zasad wyboru władz związku,
- praw i obowiązków członków.

Zgodnie z art. 3 konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych przyjętej w San Francisco 9 lipca 1948 r. organizacje pracowników mają prawo opracowywania swych statutów i regulaminów wewnętrznych, swobodnego wybierania swoich przedstawicieli, powoływania swojego zarządu, działalności oraz tworzenia programu działania.



UPRAWNIENIA ZZ

Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących:

- 1) **pracownikami** u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji **lub**
- 2) **innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową**, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji.

Ograniczenie przekazywanej przez organizację związkową informacji wyłącznie do podania liczby członków związku, o których mowa w art. 25¹ ust. 1 u.z.z. w liczbie członków wymaganej do realizacji uprawnień zakładowej organizacji związkowej **nie będą uwzględniane osoby z ograniczonym prawem koalicji, jak bezrobotni, emeryci i renciści, a także osoby świadczące pracę bez wynagrodzenia, jak wolontariusze czy stażyści.**

KOMISJA ZAKŁADOWA

Warto zaznaczyć, że **utrata uprawnień przez związek zawodowy oznacza utratę ochrony szczególnej jego działaczy, o czym mowa w postanowieniu Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 2021 r., I PSK 87/21. Sąd rozpatrywał sprawę dotyczącą chronionego działacza związku zawodowego, który utracił ten status, ponieważ organizacja związkowa miała zbyt mało członków. Został on zwolniony dyscyplinarnie, a następnie przywrócony do pracy wyrokiem sądu. Powodem przywrócenia nie był jednak uprzednio utracony szczególny status, a **niezasadność przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego**. Zdaniem SN, szczególna ochrona przed zwolnieniem, która przysługuje niektórym związkowcom, nie jest ich indywidualnym prawem, a jedynie wynikiem tego, że zajmują określone stanowisko w związku zawodowym. **Wraz z utratą uprawnień przez związek zawodowy działacze związkowi tracą ten szczególny status i podlegają zwolnieniu na zasadach ogólnych.****

PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY WOBEC ZZ

ART. 28 UZZ - INFORMACJA

Jako pierwszy, należy wskazać obowiązek pracodawcy, zgodnie z treścią art. 28 uzz polegający na obowiązku **udzielenia na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania.** Celem realizacji wynikającej z przytoczonego przepisu jest umożliwienie prowadzenia działalności związkowej, do której niezbędne jest posiadanie pewnego zakresu wiedzy na temat funkcjonowania zakładu pracy. Organizacja związkowa może domagać się podania informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, a **więc nie ma uprawnień do domagania się podania innych danych, niemających charakteru niezbędności i niezwiązanych z prowadzoną przez związek zawodowy działalnością.** Na pewno na gruncie wskazanego przepisu nie można wyliczyć tych informacji, do których podania będzie zobowiązany pracodawca

PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY WOBEC ZZ

ART. 28 UZZ - INFORMACJA

Na podstawie art. 28 uzz związek zawodowy może domagać się m. in. informacji o wynagrodzeniach. **Informacje dotyczące wynagrodzeń, jak również planowanych i dokonanych podwyżek ze wskazaniem kryteriów, jakimi kierował się pracodawca przy ich przyznawaniu stanowią bez wątpienia wiedzę niezbędną do wykonywania podstawowych celów działalności organizacji związkowej.** Posiadanie informacji na ten temat pozwala na analizę działań prowadzonych przez pracodawcę i ocenę ich zgodności z regulacjami wewnątrzzakładowymi. Warto w tym miejscu podkreślić, że związek zawodowy może wymagać od pracodawcy informacji o wynagrodzeniach w pewnej grupie zawodowej czy dziale firmy, **ale o takim stopniu ogólności, aby nie można było przypisać konkretnej kwoty do określonego pracownika.**

PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY WOBEC ZZ

ART. 28 UZZ - INFORMACJA

Sąd Najwyższy w uchwale składu 7 sędziów z dnia 16 lipca 1993 roku, I PZP 28/93 stwierdził, że ujawnienie przez pracodawcę bez zgody pracownika wysokości jego wynagrodzenia za pracę stanowi **naruszenie dobra osobistego w rozumieniu art. 23 i 24 ustawy Kodeks cywilny**. Informacja o zasadach wynagradzania powinna charakteryzować się pewnym stopniem ogólności, zatem nie stanowi informacji o wysokości wynagrodzenia konkretnego pracownika. Zatem pozyskana wiedza powinna dotyczyć jedynie zasad **wynagradzania i nie może pozwolić na przypisanie kwoty wynagrodzenia do personalnie wskazanego pracownika**. Zasadę pewnego stopnia ogólności w przypadku przekazywania informacji o wynagrodzeniach zgodnie z obowiązkiem wskazanym w art. 28 uzz potwierdził Wojewódzki Sąd Administracyjny w Białymstoku w wyroku z 25 czerwca 2014 r., III AUa 2078/13




PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY WOBEC ZZ

ART. 28 UZZ - INFORMACJA

Ważne!

Pracodawca musi pamiętać, że nieudzielenie żądanych przez związek zawodowy informacji **może zostać uznane za utrudnianie działalności związkowej, które jest zagrożone grzywną albo karą ograniczenia wolności.**






PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY WOBEC ZZ

ART. 28 UZZ - INFORMACJA


Związek może się domagać:

- warunków pracy i zasad wynagradzania;
 - działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian;
 - stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia;
 - działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.
- 



PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY WOBEC ZZ


Należy podkreślić, że pracodawca na podstawie przywołanego art. 28 uzz ma obowiązek nie tylko przekazać gotowe informacje, ale w razie potrzeby przygotować **np. odpowiednie zestawienia sporządzone na podstawie posiadanych informacji**. Warto zaznaczyć, że zakres tych informacji ulega ciągłemu uszczegółowieniu i coraz częściej dotyczy nie tylko interesów pracowników, ale szeroko rozumianej sytuacji pracodawcy, **która może oddziaływać na te interesy**.





PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY WOBEC ZZ


Zatem naruszeniem tych przepisów nie będzie udzielenie związkowi zawodowemu informacji o wynagrodzeniach na poszczególnych stanowiskach lub w grupach zawodowych, **o ile na jej podstawie nie będzie możliwości przypisania wynagrodzenia do konkretnych osób**. Natomiast nie jest dopuszczalne przekazanie związkowi informacji o wysokości wynagrodzenia konkretnego pracownika czy innych danych osobowych pracownika bez jego uprzedniej, dobrowolnej zgody. Związek zawodowy nie ma obowiązku uzasadniać w żadnej formie swojego żądania udzielenia informacji.





PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY WOBEC ZZ

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gliwicach w wyroku z 9 stycznia 2020 r, III SAB/GI 292/19, wskazał, że zgodnie z art. 28 ust. 1 uzz, pracodawca jest obowiązany udzielić na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej. Przepisy przewidują, że ich udzielenie **następuje w terminie 30 dni od dnia otrzymania wniosku**. Sąd podkreślił, że związek zawodowy jest uprawniony do uzyskania informacji, która nie łączy się z konkretną sprawą, lecz obejmuje wszystkie aspekty działalności związku. Dlatego też zakres przedmiotowy i podmiotowy udzielanych przez pracodawcę informacji **jest uzależniony od okoliczności danej sprawy**.






PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY WOBEC ZZ

WSA podkreślił, że w skierowanym wniosku i skardze, związek zawodowy podnosił, że uzyskane informacje pozwolą na wykorzystanie jego uprawnień do kontroli **przestrzegania przepisów dotyczących indywidualnych i zbiorowych interesów pracowników.**

Zgodnie z art. 28 uzz, podmiotem zobowiązanym do udostępnienia informacji jest wyłącznie pracodawca. WSA podkreślił, że warunkiem koniecznym jej udostępnienia jest niezbędność do prowadzenia działalności związkowej. **Tryb ten jest niezależny od tego, który został zagwarantowany w ustawie regulującej dostęp do informacji publicznej i stanowi lex specialis. Pracodawca miał 30 dni na udzielenie informacji.**




PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY WOBEC ZZ

W wyroku z 19 maja 2020 r., II SAB/OI 169/20 Sąd stwierdził, że tryby udostępniania informacji z ustawy o związkach zawodowych i ustawy o dostępie do informacji publicznej mają różny zakres i odmienne konsekwencje. Organizacja pracownicza może jednak korzystać z obu tych trybów. *Sąd zaznaczył, że odmienne są przesłanki, a także zakres podmiotowy i przedmiotowy udostępniania informacji na podstawie art. 28 uzz, a inne na gruncie przepisów uodip. Przywołane tryby i wynikające z nich uprawnienia są odmienne i odrębne od uprawnień przysługujących związkowi zawodowemu na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych. Podmiotem zobowiązanym do udzielenia informacji na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych jest **wyłącznie pracodawca, a udostępniana przez niego informacja nie stanowi informacji publicznej i nie musi dotyczyć spraw publicznych.** Przesłanką jej udostępnienia jest **niezbędność do prowadzenia działalności związkowej.** Z kolei na podstawie przepisów uodip, związek zawodowy ma prawo żądać od pracodawcy udostępnienia informacji, **która ma charakter informacji publicznej.***



PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY WOBEC ZZ

Zgodnie z art. 2 ust. 2 konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 98 finansowanie związku zawodowego **przez pracodawcę jest zakazane**. Pracodawcy muszą też pamiętać, że wydatki związane z nieodpłatnymi świadczeniami na rzecz organizacji związkowej nie wiążą się z prowadzoną przez nich działalnością ani funkcjonowaniem przedsiębiorstwa. **Nie mogą być więc kwalifikowane jako koszt uzyskania przychodu pracodawcy.**



PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY WOBEC ZZ

Warto podkreślić znaczenie Konwencji nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień. Poprzez pojęcie „ułatwienie” należy rozumieć także obowiązek udostępnienia związkom zawodowym odrębnego pomieszczenia.

Zgodnie z pismem Ministerstwa Finansów z dnia 20 marca 1997r. nr: PO 3-721-4/97 „stosownie z art. 13 ust. 2 pkt 2 ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych, pracodawca udostępniając nieodpłatnie nieruchomości lub jej część związkom zawodowym nie ustala przychodu z omawianego tytułu. I odpowiednio, nie są u pracodawcy kosztem uzyskania przychodów wydatki związane z udostępnieniem zakładowej organizacji związkowej nieruchomości lub jej części do użytku na cele działalności związkowej (art. 16 ust. 1 pkt 24 ustawy podatkowej)”.

PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY WOBEC ZZ

Zgodnie z art. 33 Ustawy o związkach zawodowych cyt. :


1. Pracodawca, na warunkach określonych w umowie, jest obowiązany udostępnić zakładowej organizacji związkowej **pomieszczenia i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania działalności związkowej w zakładzie pracy.**
2. Zakładowej organizacji związkowej oraz pracodawcy przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem wynikającym z niewykonania lub nienależytego wykonania umowy, o której mowa w ust. 1.
3. Jeżeli warunki udostępniania organizacji związkowej pomieszczeń i urządzeń technicznych określają postanowienia układu zbiorowego pracy, prawo wystąpienia z roszczeniem, o którym mowa w ust. 2, przysługuje pracodawcy lub każdej z organizacji związkowych, której postanowienia te dotyczą.
4. Do postępowania w sprawach, o których mowa w ust. 2 i 3, **stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu z zakresu prawa pracy**".



PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY WOBEC ZZ

WAŻNE!!!

Zgodnie ze stanowiskiem Głównego Inspektoratu Pracy cyt. „Inspektor pracy nie posiada uprawnień do regulowania kwestii wynikających z ustawy o związkach zawodowych. Jeżeli zatem pracodawca odmawia udostępnienia lokalu oraz urządzeń, w sposób uporczywy uchyla się od spełnienia tego obowiązku, albo proponuje zawyżoną cenę, to związek zawodowy może złożyć stosowne **zawiadomienie do właściwych organów ścigania**”.






PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY WOBEC ZZ

POMIESZCZENIE ZWIĄZKOWE

Ważne!!!

Należy uznać, że pomieszczenie powinno znajdować się na terenie zakładu pracy. Niewskazane byłoby działanie, w ramach której **pracodawca udostępniłby lokal znajdujący się w innej lokalizacji, skoro ma służyć działalności związkowej „w zakładzie pracy”.**



PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY WOBEC ZZ

POMIESZCZENIE ZWIĄZKOWE

Ustawa o związkach zawodowych w żaden sposób nie różnicuje ani liczby pomieszczeń w zależności od wielkości związku, ani też wielkości pomieszczenia.

Kwestie te winny być objęte uzgodnieniami pomiędzy pracodawcą a związkiem.

Umowa powinna określać m.in. takie kwestie, jak:


- zasady eksploatacji lokalu i sprzętu;
- sposób uiszczania ewentualnych opłat eksploatacyjnych;
- ewentualną odpłatność za lokal lub sprzęt (**ustawodawca w uzz nie nakłada obowiązku przekazania pomieszczeń i sprzętu nieodpłatnie**).



PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY WOBEC ZZ

POMIESZCZENIE ZWIĄZKOWE - telefon

Telefon stacjonarny umożliwiający wykonywanie połączeń zewnętrznych jest urządzeniem technicznym jednomyślnie uznawanym w doktrynie za niezbędne do prowadzenia działalności związkowej, zatem pracodawca powinien je zapewnić. **Jednak w sytuacji, gdy zakład pracy dysponuje pojedynczym telefonem stacjonarnym, związkowcy nie mogą żądać przekazania im go wyłączność.** W takiej sytuacji organizacja związkowa ma prawo domagać się udostępnienia służbowego telefonu komórkowego, jeżeli pracodawca dysponuje takim sprzętem.



PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY WOBEC ZZ

POMIESZCZENIE ZWIĄZKOWE - Internet

Obecnie dość powszechnie uznaje się, że pracodawca posiadający łącze internetowe również powinien udostępnić je organizacji związkowej, bowiem może ono usprawnić komunikację między związkiem zawodowym a jego członkami. W tym miejscu należy podkreślić, że pracodawca ma prawo zastrzec konieczność **ponoszenia kosztów związanych z używaniem udostępnianego łącza**.

Natomiast pracodawca nie ma obowiązku udostępniania należących **do niego serwerów lub infrastruktury IT, w tym służbowego adresu e-mailowego lub strony w intranecie**. Pracodawca może zapewnić organizacji związkowej inne urządzenia, np. kserokopiarkę lub faks, **przy czym nie musi oddawać ich związkowi na wyłączność**. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że pracodawca nie ma obowiązku posiadania określonych urządzeń technicznych, a tym bardziej ich zakupu tylko dlatego, że życzą sobie tego działacze związku.

PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY WOBEC ZZ

– nie ma obowiązku pracodawca...

Przykładowo, nie jest on zobowiązany zagwarantować organizacji materiałów biurowych, literatury fachowej, prasy ani zapewnić obsługi sekretarskiej lub socjalnej, choć oczywiście może to zrobić. Ponadto związkowcy nie mogą domagać się od pracodawcy **aut służbowych lub zwrotu kosztów podróży służbowych i zakwaterowania poza zakładem pracy**. Jeżeli natomiast pracodawca nie wykonuje lub nie dokłada należytej staranności w realizacji postanowień umowy określającej zakres pomocy organizacyjnej, to zgodnie z art. 33 ust. 2 uzz **związek zawodowy może wystąpić z roszczeniem do sądu pracy**. W takiej sprawie stosuje się odpowiednio przepisy o postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy

PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY WOBEC ZZ

Potrącanie składek na rzecz zz

Kolejnym obowiązkiem pracodawcy związanym z funkcjonowaniem w zakładzie związku zawodowego, jest dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia pracownika składki związkowej w zadeklarowanej przez niego wysokości, **na pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej i za pisemną zgodą pracownik**. Pracodawca ma obowiązek niezwłocznego przekazywania kwot potrąconych składek na rachunek bankowy wskazany przez zakładową organizację związkową.

Dodatkowo, jak wskazuje **Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 28 sierpnia 2009 r., II FSK 517/08** zgodnie z uzz, pracodawca ma obowiązek zapewnienia, w ograniczonym zakresie, pomocy organizacyjnej związkom zawodowym. Ta obowiązkowa pomoc dotyczy dwóch kwestii:

- pracodawca powinien udostępnić zakładowej organizacji związkowej pomieszczenie i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania działalności związkowej;
- pracodawca powinien pobierać składki członkowskie od pracowników - o ile oni się na to zgodzą, organizacja związkową zaś złożyć odpowiedni wniosek.

PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY WOBEC ZZ

Potrącanie składek na rzecz zz

Jednak przepisy uzz nie zobowiązują pracodawcy do bezpłatnego wykonywania którejkolwiek z powyższych czynności lub do ponoszenia kosztów ich realizacji.

Pracodawca, który otrzyma wniosek zakładowej organizacji związkowej o pobieraniu składki członkowskiej wraz z pisemną zgodą pracownika, nie może uchylić się od tego obowiązku. Wniosek organizacji związkowej:

- ma formę pisemną;
- określa wysokość pobieranej składki;
- wskazuje numer rachunku bankowego, na który powinny zostać odprowadzane składki;
- zawiera pisemną zgodę pracownika na dokonywanie potrąceń.




OBRONA CZŁONKA ZZ

Organizacje związkowe działające u pracodawców muszą się z nimi konsultować w wielu sprawach, np. w kwestii wypowiedzenia umowy o pracę, o której pracodawca informuje związek zawodowy na piśmie. Zadaniem związku jest wówczas obrona pracownika i odniesienie się do uzasadnienia wypowiedzenia przedstawionego przez pracodawcę.

Ważne!!!

Zgodnie z art. 7 ust. 2 i 3 uzz w sprawach indywidualnych dotyczących wykonywania pracy zarobkowej związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków, a nadto na wniosek niezrzeszonej osoby związek zawodowy może podjąć się obrony jej praw i interesów wobec pracodawcy.






OBRONA CZŁONKA ZZ

Zgodnie z art. 38 kp o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony **pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę, która uzasadnia rozwiązanie umowy.**

Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w **ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.**

Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

Powyższe brzmienie przepisu art. 38 kp uległ zmianie po implementacji do przepisów kodeksu pracy zapisów Dyrektywy „Work&Life Balance”, **kiedy to wskazany powyżej obowiązek będzie dotyczył również umów na czas określony.**






OBRONA CZŁONKA ZZ

Ważne!!!

Pracodawca – zanim uzyska stanowisko zakładowej organizacji związkowej wobec zamiaru zwolnienia pracownika – **musi sformułować przyczynę tego zwolnienia**

Ważne!!!

Wypowiedzenie umowy na czas nieokreślony musi zostać poprzedzone przekazaniem zakładowej organizacji związkowej pisemnej informacji o zamiarze wypowiedzenia umowy oraz o przyczynie wypowiedzenia. **Należy ją podać w takim brzmieniu, w jakim ma ona zostać zapisana w wypowiedzeniu.**

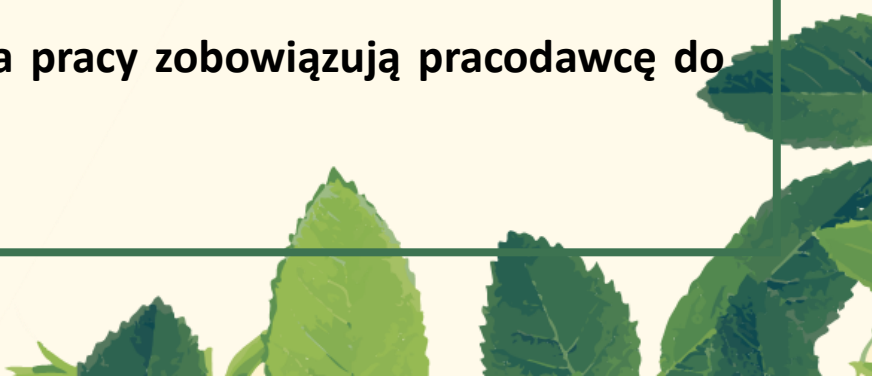




OBRONA CZŁONKA ZZ

W uchwale SN z 24 stycznia 2012 r., III PZP 7/11, wskazano, że zakładowa organizacja związkowa może z uwagi na ochronę danych osobowych odmówić przekazania pracodawcy imiennej listy pracowników korzystających z jej obrony. **Z tego względu jedynym dopuszczalnym sposobem realizacji obowiązku z art. 30 ust. 2 uzz przed konsultacją z art. 38 kp jest zwrócenie się do zakładowej organizacji związkowej z wnioskiem o przekazanie informacji o obronie konkretnego pracownika (a nie imiennej listy wszystkich pracowników).**

Linia orzecznicza SN nie jest jednolita, gdyż odmienny pogląd wyraził SN w wyroku z 14 czerwca 2012 r., I PK 231/11. Zgodnie z tezą tego orzeczenia wymagane i wystarczające jest zwrócenie się przez pracodawcę do zakładowych organizacji związkowych o informację o pracownikach korzystających ze związkowej obrony **w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową.**



OBRONA CZŁONKA ZZ


Próbie ujednoczenia linii orzeczniczej podjął SN w uchwale składu 7 sędziów z 21 listopada 2012 r., III PZP 6/12. Zgodnie z tą uchwałą, nieudzielenie przez zakładową organizację związkową informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej obrony, żądanej przez pracodawcę bez rzeczowej potrzeby, **nie zwalnia pracodawcy z obowiązku współdziałania z tą organizacją w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy**. Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że wykładnia art. 30 ust. 2¹ uzz przedstawiona w wyroku SN z 14 czerwca 2012 r. w sprawie PK 231/11 i innych wcześniejszych orzeczeniach nie ma przekonujących podstaw. Wykładnia, zgodnie z którą pracodawca jeden raz (po powstaniu organizacji związkowej) zwracałby się o informację o pracownikach korzystających z jej obrony, a po odczekaniu 5 dni byłby zwolniony na zawsze z obowiązku konsultacji z tą organizacją – **nie zasługuje na aprobatę**. W ocenie powiększonego składu SN pracodawca nie musi dysponować listą pracowników w celu przeprowadzenia konsultacji.



OBRONA CZŁONKA ZZ- TERMIN

Zakładowa organizacja związkowa może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia. Nie jest to jej obowiązek, lecz uprawnienie.


Zgodnie z wyrokiem SN z 11 lipca 2006 r., I PK 8/06: „Zakładowa organizacja związkowa może w ciągu przewidzianych dla niej pięciu dni zgłosić zastrzeżenia wobec decyzji pracodawcy i dla dokonania takiej czynności Kodeks pracy w sposób wyraźny zastrzega formę pisemną. **Niezachowanie takiej formy jest więc równoznaczne z bezskutecznością zgłoszonych zastrzeżeń.** Przed upływem terminu określonego w art. 38 § 2 k.p. związek zawodowy może także zająć stanowisko o braku zastrzeżeń co do przedstawionego mu zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę. „





OBRONA CZŁONKA ZZ- TERMIN


W sytuacji, w której pracodawca dokona wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, zachowując tryb konsultacji przewidziany w art. 38 par. 1 kp, następnie wycofa wypowiedzenie, po upływie pewnego czasu ponownie poweźmie zamiar wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, to jest zobowiązany do zawiadomienia na piśmie organizacji związkowej, reprezentującej danego pracownika, o tym zamiarze. Brak konsultacji w takiej sytuacji skutkuje wadliwością dokonanego wypowiedzenia (wyrok SN z 10 marca 2005 r. o sygn. akt II PK 240/04). Ponowne zwrócenie się do zakładowej organizacji związkowej jest wymagane także wówczas, gdy pracodawca dokonuje wypowiedzenia umowy po przywróceniu pracownika do pracy z innej przyczyny niż podana poprzednio (wyrok SN z 12 stycznia 1998 r. o sygn. akt I PKN 454/97).





OBRONA CZŁONKA ZZ- TERMIN

Podczas obliczania biegu 5-dniowego terminu procedury konsultacji z organizacją związkową, zastosowanie znajdują regulacje zawarte w art. 111 i 115 kc w związku z art. 300 kp. Według przywołanych przepisów, jeżeli początkiem terminu oznaczonego w dniach jest pewne zdarzenie, w tym przypadku dzień, w którym pracodawca skutecznie przedstawił zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, nie uwzględnia się przy obliczaniu terminu dnia, w którym to zdarzenie nastąpiło. Z kolei termin 5-dniowego okresu kończy się z upływem jego ostatniego dnia.



OBRONA CZŁONKA ZZ- TERMIN

W niepublikowanym wyroku Sądu Okręgowego w Katowicach, sygn. akt XI Pa 154/20, dotyczącego zachowania terminu konsultacji związkowej, sąd stwierdził, że „brak jest podstaw prawnych zastosowania przepisów Kodeksu procedury cywilnej i przyjęcia – tak jak uczynił to Sąd Rejonowy, że decydować ma data stempla pocztowego. Jak wynika bowiem z art. 61 § 1 kc zdanie 1 w związku z art. 300 kp oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Skoro zatem zakładowa organizacja związkowa w myśl art. 38 § 2 kp miała 5 dni na zgłoszenie pozwanej umotywowanych zastrzeżeń do wypowiedzenia liczonych od otrzymania zawiadomienia 14 grudnia 2018 r., to winna tego dokonać do 19 grudnia 2018 r., czego nie uczyniła, choć do tego czasu pozwana miała zapoznać się z ich treścią”.

OBRONA CZŁONKA ZZ- TERMIN


Zatem pracodawca może dokonać wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony najwcześniej następnego dnia po upływie ostatniego dnia 5-dniowego terminu zastrzeżonego w art. 38 kp dla zakładowej organizacji związkowej na złożenie zastrzeżenia, przy uwzględnieniu opisanych powyżej zasad obliczania tego terminu. Wypowiedzenie przez pracodawcę przedmiotowej umowy w trakcie biegu 5-dniowego terminu stanowi naruszenie art. 38 kp, o czym mowa w tezie VIII uchwały Sądu Najwyższego z 19 maja 1978 r., V PZP 6/77, tj. „wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony dokonane przez zakład pracy wcześniej niż po 5 dniach od otrzymania przez związek zawodowy pisemnego zawiadomienia kierownika zakładu pracy o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę narusza tryb określony w art. 38 kp, chyba że przed upływem tego okresu przedstawicielstwo pracowniczełoży kierownikowi zakładu pracy oświadczenie, że nie zgłasza zastrzeżeń do zamierzonego wypowiedzenia”.



OBRONA CZŁONKA ZZ-TERMIN

Ważne!!!

Nieudzielenie tej informacji w terminie 5 dni od dnia otrzymania przez zakładową organizację związkową wniosku **zwalnienia pracodawcę z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tego pracownika** (zob. art. 30 ust. 3 uzz).



ZWOLNIENIE DYSCYPLINARNE - TERMIN

Jeżeli organizacja związkowa złoży pracodawcy oświadczenie o objęciu pracownika obroną, obowiązkiem pracodawcy jest zwrócić się do tej organizacji o opinię w sprawie rozwiązania z pracownikiem umowy pracę, wskazując przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Niezwłocznie, nie później niż w ciągu 3 dni od otrzymania informacji pracodawcy, związek może wyrazić swoją opinię co do stanowiska pracodawcy. Co ważne, opinia związku – niezależnie od jej treści – nie jest dla pracodawcy wiążąca. Tym samym związek zawodowy nie może zablokować rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem w trybie dyscyplinarnym.

OCHRONA CHRONIONEGO CZŁONKA ZZ

W myśl art. 32 ust. 1 pkt 1 uzz pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem, który jest członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Norma ta ustanawia zakaz o charakterze ochronnym

Ważne!!!

Bez zgody związku zawodowego nie można rozwiązać z jego członkiem umowy o pracę ani w drodze wypowiedzenia, ani w drodze tzw. zwolnienia dyscyplinarnego

OCHRONA CZŁONKA ZZ

Zgodnie z treścią art. 32 uzz pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

- wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, **upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy;**
- **zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść** osoby wykonującej pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy
- **z wyjątkiem przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także jeżeli dopuszczają to przepisy odrębne.**

OCHRONA CZŁONKA ZZ

Powołany art. 32 uzz powinien być odczytywany z uwzględnieniem całego systemu prawa, a w pierwszej mierze prawa pracy. Konwencja (Nr 87) dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 9 lipca 1948 r. w art. 8 ust. 1 wyraźnie zastrzega, że **pracownicy i ich zrzeszenia są zobowiązani przestrzegać, w wykonywaniu przyznanych im uprawnień, obowiązujących w kraju przepisów prawnych**. Oznacza to, że realizowanie wolności związkowej nie jest równoznaczne z samowolą i dowolnością, ale musi być wykonywane w ramach obowiązującego w Polsce porządku prawnego. Autonomia związków zawodowych nie ma jednak charakteru bezwzględnego, absolutnego. **Jej granice wyznacza obowiązujący porządek prawny, w tym zwłaszcza art. 59 Konstytucji RP, postanowienia Konwencji nr 87 MOP z 9 lipca 1948 r. dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych oraz przepisy uzz (zob. wyrok SN z 3 marca 2005 r., I PK 263/04).**

OCHRONA CZŁONKA ZZ


W art. 32 ust. 1¹ pkt 1 i 2 uzz określa się początek biegu terminów do wyrażenia zgody lub jej odmowy przez zarząd organizacji związkowej na dzień złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia, rozwiązania lub zmiany stosunku prawnego (zatrudnienia). Oznacza to, że:

- decyzja dotycząca dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego leży **w gestii zarządu organizacji związkowej;**
- **niewyrażenie zgody nie pozwala pracodawcy** na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym, niezależnie od przyczyny leżącej u podstaw zamiaru pracodawcy;
- skutkiem działania pracodawcy niezgodnego z art. 32 ust. 1 jest, co do zasady, **uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy.**



OCHRONA CZŁONKA ZZ

SN w wyroku z 3 sierpnia 2016 r., I PK 227/15. W związku z tym pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (wyrok SN z 25 sierpnia 2015 r., II PK 214/14; wyrok SN z 7 maja 2013 r., I PK 285/12; wyrok SN z 17 maja 2012 r., I PK 176/11). **Nie może także zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa powyżej – z wyjątkiem, gdy dopuszczają to odrębne przepisy.**



OCHRONA CZŁONKA ZZ

Kolejnym aspektem jest wymóg formy pisemnej wszędzie tam, gdzie przepisy mówią o dokonaniu czynności na piśmie. Potwierdził to SN w wyroku z 21 stycznia 2021 r., III PSKP 2/21), inspirowany uchwałą z 19 maja 1978 r., V PZP 6/77. SN postawił tezę, **że nie można wykorzystać korespondencji e-mailowej do zawiadomienia organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy zawartej na czas nieokreślony, ponieważ ustawa wymaga dokonania go „na piśmie”.**

Tym samym zaaprobował dominującą od lat, choć od dawna nieaktualną i nieprzystającą do stale zmieniającej się rzeczywistości, konstatację. Rozróżnienie formy pisemnej i wymogu dokonania czynności na piśmie **potwierdza zarówno literalna, jak i systemowa wykładnia przepisów** (także prawa pracy). Wszędzie tam, gdzie prawo przewiduje (łagodniejszy) wymóg pisemności, nie trzeba dochowywać surowszej formy pisemnej i wystarczy np. wysłać e-mail. Należy stwierdzić, że w przedmiotowej sprawie pracodawca, **posługując się podpisem elektronicznym, użył formy pisemnej, a związek zawodowy nie dochował wskazanej metody, przez co uchybił terminowi.**

OCHRONA CZŁONKA ZZ-TERMIN

W myśl art. 110 kc, w związku z art. 300 kp, jeżeli ustawodawca oznacza termin, nie określając sposobu jego obliczania, stosuje się przepisy kc. Tymczasem art. 32 ust. 1¹ uzz reguluje termin na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej i sposób jego obliczania. Zgodnie z cytowanym przepisem wspomniany termin wynosi 7 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze rozwiązania stosunku prawnego, o którym mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 uzz, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku prawnego.

Ważne!!!

Bezskuteczny upływ terminów, o których mowa w art. 32 ust. 1¹ uzz, jest równoznaczny z wyrażeniem zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej.

OCHRONA CZŁONKA ZZ-TERMIN

Kierując się powyższymi regulacjami, zasadne wydaje się uznanie, że wskazane przepisy art. 165 Kodeksu postępowania cywilnego oraz art. 57 Kodeksu postępowania administracyjnego nie mają zastosowania w omawianym przypadku. Oświadczenie woli związku zawodowego w sprawie wyrażenia zgody lub jej braku na rozwiązanie stosunku pracy np. z przewodniczącym, powinno zostać przekazane w taki sposób, aby pracodawca mógł skutecznie zapoznać się z jego treścią w terminie 7 dni roboczych, poczynając od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze rozwiązania stosunku prawnego. Skierowanie przez związek zawodowy do pracodawcy pisma w tej sprawie, za pośrednictwem poczty, w ww. terminie, które wpłynęło do pracodawcy po jego upływie, nie czyni zadość wymogowi, o którym mowa art. 32 ust. 11 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych

OBLIGATORYJNE OBOWIĄZKI UZGODNIENIOWE

Kodeks pracy reguluje obecnie 3 rodzaje takich porozumień:


- o zawieszeniu układu zbiorowego pracy (art. 241²⁷ kp);
- o zawieszeniu innych niż układ zbiorowy pracy źródeł prawa pracy (art. 9¹ kp);
- o zawieszeniu warunków pracy i płacy wynikających z umów o pracę (art. 23^{1a} kp).

Przesłanką zawarcia tych porozumień **jest sytuacja finansowa pracodawcy**. Przepisy nie wskazują, jak bardzo musi być ona zła, aby uzasadnione było porozumienie zawieszające. Może tu np. chodzić o ryzyko popadnięcia przez pracodawcę w stan niewypłacalności, które w krótkim odstępie czasu spowoduje redukcję zatrudnienia. Sąd Najwyższy uznał, że kondycja finansowa pracodawcy nie podlega kontroli sądu (wyrok SN z 6 grudnia 2005 r., III PK 91/05). Zatem to w gestii **stron porozumienia spoczywa ocena czy sytuacja finansowa jest na tyle trudna, że uzasadnia czasowe wprowadzenie mniej korzystnych warunków zatrudnienia.**



OBLIGATORYJNE OBOWIĄZKI UZGODNIENIOWE

Zgodnie z § 1 treścią porozumienia jest zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy „w całości lub w części”. Należy w pełni zaaprobować elastyczną i funkcjonalną wykładnię tego zwrotu przyjętą w wyroku z 1 marca 2018 r., I PK 168/17, gdzie SN stwierdził, że oparte na ustawie porozumienie między pracodawcą i działającymi u niego organizacjami związkowymi o zawieszeniu stosowania regulaminu wynagradzania (**art. 9¹ § 1 kp**) **nie musi sprowadzać się wyłącznie do jednostronnego uwolnienia się pracodawcy od stosowania wszystkich lub niektórych postanowień tego aktu prawnego, lecz może zawierać także inne postanowienia regulujące sytuację prawną pracowników w okresie zawieszenia regulaminu, rekompensujące im w pewnym stopniu umniejszenie ich praw. Sąd podkreślił, że te „inne postanowienia” także mają charakter normatywny.**



OBLIGATORYJNE OBOWIĄZKI UZGODNIENIOWE -ZUZP

Porozumienie o zawieszeniu układu powinno zawierać postanowienia:

- dotyczące tego, czy układ jest zawieszany w całości czy w części (jeśli w części, to jakie jego zapisy są zawieszane);
- określające, czy obejmuje on wszystkie grupy pracownicze czy niektóre są wyłączone spod jego działania (np. osoby w wieku przedemerytalnym);
- o okresie obowiązywania porozumienia – maksymalny nie może być dłuższy niż 3 lata.

Pracodawcy, którzy nie zawierali układów zbiorowych mogą wstrzymać obowiązywanie regulaminów i statutów, a mniejsi pracodawcy zastosować gorsze warunki zatrudnienia niż przewidziane w umowie o pracę. Innym sposobem, który pomaga poprawić kondycję finansową jest czasowe zawieszenie w całości lub w części przepisów prawa pracy, które regulują prawa i obowiązki pracowników.

Dialog dot. zmian do regulaminu pracy z 1 organizacją związkową

Zgodnie z treścią § 1 i 2 tego artykułu „regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową”, a „w razie niezgodnienia treści regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie, a także w przypadku, gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, regulamin pracy ustala pracodawca”.

Ustawodawca w art. 104 2 kp wprowadził obowiązek skonsultowania treści regulaminu pracy, a także jego zmian z działającą w zakładzie pracy organizacją związkową. Przystępując do konsultacji dotyczących ustaleń treści postanowień regulaminu pracy, powinien uprzednio ustalić maksymalny czas ich trwania. Jeśli w wyznaczonym przez siebie terminie strony nie uzgodnią wspólnie treści regulaminu, pracodawca ustala treść regulaminu samodzielnie.

Dialog dot. zmian do regulaminu pracy z 1 organizacją związkową

Termin ten nie może być ustalony jednostronnie przez pracodawcę, musi on uzgodnić go z zakładową organizacją związkową. (wyrok SN z 21 marca 2001 r., I PKN 320/00). Pracodawca nie może samodzielnie ustalić regulaminu pracy, jeżeli nie uzgodni go uprzednio z zakładową organizacją związkową. Nie może tego również uczynić, gdy nie uda mu się ustalić z zakładową organizacją związkową terminu, w którym mają być prowadzone konsultacje zmierzające do uzgodnienia jego treści.

Dialog dot. zmian do regulaminu pracy z co najmniej 2 organizacjami związkowymi

Jeżeli pracodawca zwróci się do zakładowych organizacji związkowych z propozycją uzgodnienia regulaminu pracy, powinny one w terminie 30 dni przedstawić wspólnie uzgodnione stanowisko pod rygorem, że w razie jego braku pracodawca uzyska możliwość samodzielnego wprowadzenia regulaminu pracy, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych (art. 30 ust. 5 uzz).

W przypadku przedstawienia przez organizacje związkowe w terminie 30 dni wspólnie uzgodnionego stanowiska, pracodawca, w zależności od treści tego stanowiska, może wprowadzić regulamin pracy, jeżeli zakładowe organizacje związkowe zgadzają się na jego treść bądź też możliwości tej zostaje pozbawiony z powodu braku zgody z ich strony (braku uzgodnienia).


Dialog między stronami dot. regulaminu pracy

W przypadku regulaminu wynagradzania art. 30 ust. 5 uzz stanowi doprecyzowanie przewidzianej w art. 77² § 4 kp zasady uzgadniania przez pracodawcę regulaminu wynagradzania z zakładową organizacją związkową w sytuacji, w której u danego pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa. Jeżeli bowiem, zgodnie z wyrokiem SN z 12 lutego 2004 r., I PK 349/03, organizacje związkowe przedstawią wspólne, negatywne stanowisko, to regulamin wynagradzania nie może być ustalony przez pracodawcę. Równocześnie jednak przewiduje on odstępstwo od tej zasady wówczas, gdy działające u danego pracodawcy organizacje związkowe albo przynajmniej organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} kp nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od wystąpienia do nich przez pracodawcę z propozycją uzgodnienia treści zakładowego aktu prawa pracy. Wtedy bowiem decyzję o wprowadzeniu regulaminu podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych (wyrok SN z 8 września 2015 r., I PK 234/14).



OBLIGATORYJNE OBOWIĄZKI UZGODNIENIOWE -RP


Jeżeli pracodawca zwróci się do zakładowych organizacji związkowych z propozycją uzgodnienia regulaminu pracy, powinny one w terminie 30 dni przedstawić wspólnie uzgodnione stanowisko pod rygorem, że w razie jego braku pracodawca **uzyska możliwość samodzielnego wprowadzenia regulaminu pracy, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych** (art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – dalej: uzz). W przypadku przedstawienia przez organizacje związkowe w terminie 30 dni wspólnie uzgodnionego stanowiska, pracodawca, w zależności od treści tego stanowiska, może wprowadzić regulamin pracy, jeżeli zakładowe organizacje związkowe zgadzają się na jego treść bądź też możliwości tej zostaje pozbawiony z powodu braku zgody z ich strony (braku uzgodnienia).





OBLIGATORYJNE OBOWIĄZKI UZGODNIENIOWE -RP

Zatem ustawodawca w art. 104² kp wprowadził obowiązek skonsultowania treści regulaminu pracy, a także jego zmian z działającą w zakładzie pracy organizacją związkową lub organizacjami w przypadku, gdy działa ich więcej niż jedna. W procedurze wprowadzania regulaminów oraz dokonywania zmian etap konsultacji jest obowiązkowy, dlatego pracodawca wraz z działającą zakładową organizacją związkową, przystępując do konsultacji dotyczących ustaleń treści postanowień regulaminu pracy, powinien uprzednio ustalić maksymalny czas ich trwania. **Jeśli w wyznaczonym przez siebie terminie strony nie uzgodnią wspólnie treści regulaminu, pracodawca ustala treść regulaminu samodzielnie.** Jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa również ustala on regulamin pracy samodzielnie, o czym stanowi treść art. 104² § 2 kp.



OBLIGATORYJNE OBOWIĄZKI UZGODNIENIOWE -RP

Termin ten nie może być ustalony jednostronnie przez pracodawcę, musi on uzgodnić go z zakładową organizacją związkową, **w przeciwnym razie nie może skorzystać z możliwości przewidzianej w art. 104² § 2 kp** (wyrok SN z 21 marca 2001 r., I PKN 320/00). Pracodawca nie może samodzielnie ustalić regulaminu pracy, jeżeli nie uzgodni go uprzednio z zakładową organizacją związkową. Nie może tego również uczynić, **gdy nie uda mu się ustalić z zakładową organizacją związkową terminu, w którym mają być prowadzone konsultacje zmierzające do uzgodnienia jego treści.**


Zgodnie z treścią art. 30 ust. 4 i ust. 5 uzz jeżeli u danego pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, powinny one przedstawić pracodawcy jednolite, **wspólnie zajęte stanowisko dotyczące treści regulaminu.** Funkcjonujące w zakładzie pracy organizacje związkowe na jego wypracowanie mają 30 dni, licząc od dnia, w którym pracodawca przedstawił im projekt regulaminu. W razie nieprzedstawienia wspólnie uzgodnionego stanowiska, w zależności od jego treści, **pracodawca może samodzielnie wydać regulamin pracy, jeżeli organizacje związkowe aprobują jego treść, bądź też jeżeli możliwości tej zostaje on pozbawiony przy braku ich zgody.**



OBLIGATORYJNE OBOWIĄZKI UZGODNIENIOWE -RP

Ważne!!!

Taka możliwość przysługuje pracodawcy również w przypadku, gdy w ciągu 30 dni oraz po upływie uzgodnionego terminu konsultacji zakładowe organizacje związkowe nie przedstawią wspólnie ustalonego stanowiska.






OBLIGATORYJNE OBOWIĄZKI UZGODNIENIOWE -RP

Ważne!!!

„Wspólnie uzgodnione stanowisko” oznacza zgodne stanowisko ustalone uprzednio przez przedstawicieli wszystkich zakładowych organizacji związkowych albo przynajmniej organizacji reprezentatywnych, tożsame co do treści i zawarte w jednym piśmie adresowanym do pracodawcy, a nie o stanowiska odrębnie i samodzielnie zajęte przez poszczególne organizacje związkowe (**wyrok SN z 19 stycznia 2012 r., I PK 83/11**).






OBLIGATORYJNE OBOWIĄZKI UZGODNIENIOWE -RP

Ważne!!!

Podczas wprowadzania lub zmieniania treści regulaminu pracy pracodawca jest zobowiązany przeprowadzić wszystkie etapy przedstawionej procedury, a w szczególności przeprowadzić konsultacje z zakładową organizacją związkową w sprawie treści proponowanych zapisów



OBLIGATORYJNE OBOWIĄZKI UZGODNIENIOWE -RW

Z kolei w przypadku regulaminu wynagradzania art. 30 ust. 5 uzz stanowi doprecyzowanie przewidzianej w art. 77² § 4 kp zasady uzgadniania przez pracodawcę regulaminu wynagradzania z zakładową organizacją związkową w sytuacji, w której u danego pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa. Jeżeli bowiem, zgodnie z wyrokiem SN z 12 lutego 2004 r., I PK 349/03, **organizacje związkowe przedstawią wspólne, negatywne stanowisko, to regulamin wynagradzania nie może być ustalony przez pracodawcę.** Równocześnie jednak przewiduje on odstępstwo od tej zasady wówczas, gdy działające u danego pracodawcy organizacje związkowe albo przynajmniej organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} kp **nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od wystąpienia do nich przez pracodawcę z propozycją uzgodnienia treści zakładowego aktu prawa pracy. Wtedy bowiem decyzję o wprowadzeniu regulaminu podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych** (wyrok SN z 8 września 2015 r., I PK 234/14).

OBLIGATORYJNE OBOWIĄZKI UZGODNIENIOWE -RW

Nie można zaakceptować stanowiska, że w świetle art. 77² § 4 kp, przy wielości organizacji związkowych działających u pracodawcy, wystarczy stanowisko jednej z nich, jeśli ma ona jako jedyna przymiot reprezentatywności w rozumieniu art. 241^{25a} kp, **aby było ono wiążące (w sensie negatywnym lub pozytywnym)** dla wprowadzenia regulaminu wynagradzania zgodnie z propozycją przedstawioną przez pracodawcę. Po pierwsze, w przepisie tym użyto liczby mnogiej, mówiąc o organizacjach związkowych reprezentatywnych w rozumieniu art. 241^{25a} kp, co już wskazuje, że chodzi o więcej niż jedną taką organizację. **Po drugie – zawarte jest w nim sformułowanie „wspólnie uzgodnionego stanowiska”, które odnosi się zarówno do organizacji związkowych, jak i organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu art. 241^{25a} kp.**




OBLIGATORYJNE OBOWIĄZKI UZGODNIENIOWE -RW

Ważne!!!

Gdy nowy pracodawca wprowadza po przejęciu zakładu pracy dla jego dotychczasowych pracowników nowy regulamin wynagradzania, który jest mniej korzystny dla nich, to musi zastosować wypowiedzenia zmieniające warunki pracy.

W razie zaniechania tej czynności do pracowników nadal będą miały zastosowanie przepisy poprzedniego regulaminu. Tak też wskazywał SN w wyroku z 25 lipca 2003 r., I PK 301/02, stwierdzając, że wprowadzenie bez wypowiedzenia warunków płacy niekorzystnych zmian dotyczących dodatkowego wynagrodzenia rocznego uzasadnia roszczenie o zasądzenie pełnej wysokości tego świadczenia.



OBLIGATORYJNE OBOWIĄZKI UZGODNIENIOWE -ZFSS

U pracodawcy, u którego działają co najmniej dwie organizacje związkowe, procedura wymaga przekazania organizacjom związkowym projektu regulaminu ZFSS i uzyskania ich wspólnego stanowiska w tym zakresie, przystępując do negocjacji nad treścią regulaminu, **nie można pominąć żadnej organizacji**. Jeśli jednak u pracodawcy działają organizacje związkowe, które są reprezentatywne w rozumieniu kp, wystarczy by wspólne stanowisko **przedstawiły wszystkie organizacje reprezentatywne**. W przypadku, w którym organizacje związkowe prześlą w terminie wspólne stanowisko, to pracodawca, który chce wprowadzić regulamin funduszu w życie, **musi prowadzić z nimi negocjacje do momentu, aż wyrażą zgodę na treść regulaminu**.

Ważne!!!

W sytuacji, w której organizacje związkowe nie przedstawią wspólnego stanowiska w terminie 30 dni, pracodawca może samodzielnie podjąć decyzję o wprowadzeniu regulaminu funduszu w życie, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk tych organizacji.

OBLIGATORYJNE OBOWIĄZKI UZGODNIENIOWE -ZFSS

Przepisy nie określają, co się dzieje z regulaminem funduszu, gdy po jego wejściu w życie powstaje nowa organizacja związkowa. Problem ten **rozstrzygnął SN. W wyroku z 6 stycznia 2010 r., I PK 135/09** uznał, że sam fakt powstania nowej organizacji związkowej nie pozbawia znaczenia prawnego regulaminu prawidłowo uzgodnionego z działającymi organizacjami związkowymi. Regulamin jest więc ważny, a pracodawca nie ma obowiązku konsultować jego treści z nową organizacją. Pracodawca, u którego nie działają zakładowe organizacje związkowe, może wprowadzić w życie regulamin funduszu tylko w przypadku, w którym uzgodni z przedstawicielem załogi jego treść. Przepisy nie wskazują, jak taki przedstawiciel ma być wyłoniony. Obowiązek uzgodnieniowy wynika z art. 27 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych..

OBLIGATORYJNE OBOWIĄZKI UZGODNIENIOWE –ZFSS (brak zaskarżalności)

Ważne!!!

Związek zawodowy nie ma roszczenia o **unieważnienie przez sąd decyzji pracodawcy w sprawie ustalenia regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych** (wyrok SN z 10 marca 2021 r., II PSKP 16/21).


WAŻNE!!!

Gdy u danego pracodawcy działa kilka związków zawodowych i w odpowiednim terminie nie przedstawią we właściwym trybie stanowiska, m.in. co do regulaminu ZFŚS, **pracodawca nie musi w określonych sytuacjach zabiegać o uzyskanie uzgodnienia regulaminu i może ustalić regulamin samodzielnie, po rozpatrzeniu stanowisk odrębnych.** Związek nie może podważyć takiej decyzji w sądzie.



OBLIGATORYJNE OBOWIĄZKI UZGODNIENIOWE -NAGRODA

Warto zauważyć, że przytoczony uprzednio art. 27 uzz przewiduje w ust. 3, że **regulaminy nagród i premiowania są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową**. Dotyczy to również zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych (do 31 grudnia 2018 r. było: „dla pracowników zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej”).





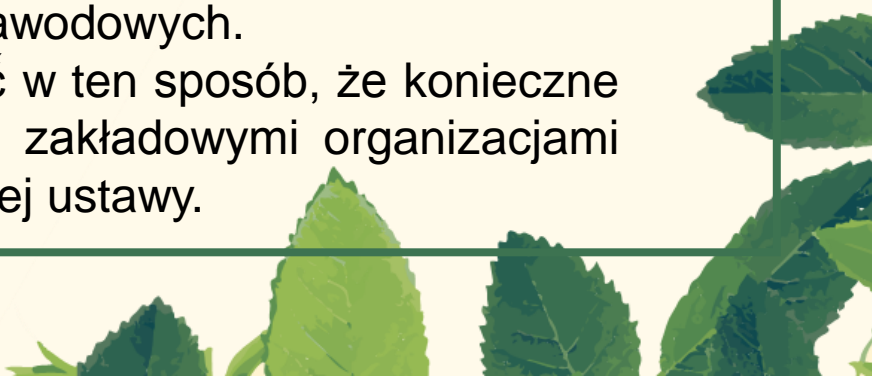
OBLIGATORYJNE OBOWIĄZKI UZGODNIENIOWE – FUNDUSZ PŁAC

Opinia BAS z dnia 28 marca 2019 roku BAS-WAP-378/19

Tryb przewidziany w art.30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych nie znajdzie zastosowania przy ustalaniu zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych, o którym mowa w art. 27 ust. 3 tej ustawy.

Art. 27 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych wymaga uzgodnienia zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych z zakładową organizacją związkową, czyli przyznaje jej w tych sprawach kompetencje o charakterze decydującym. Pracodawca nie może ustalić zasad podziału tych środków bez osiągnięcia w tej sprawie porozumienia z zakładową lub zakładowymi organizacjami związkowymi, o których mowa w art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych.


Art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych należy interpretować w ten sposób, że konieczne jest uzgodnienie wyżej określonych zasad podziału ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, a nie np. tylko z tymi, o których mowa w art. 30 ust. 6 tej ustawy.





OBLIGATORYJNE OBOWIĄZKI UZGODNIENIOWE -NAGRODA

Istotą nagrody jest jej uznaniowość, co oznacza, że **decyzję o jej wypłacie oraz o jej wysokości podejmuje samodzielnie pracodawca** – pracownikowi zaś nie przysługuje roszczenie o jej zapłatę. Uznaniowy charakter nagrody polega na tym, że zarówno jej przyznanie pracownikowi, jak i określenie wysokości należą **do zakresu swobodnego uznania zakładu pracy** (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 1977 r., I PR 175/76). Uznanie pracodawcy co do przyznania nagrody jest jedynie ograniczone przez spoczywający na nim obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników.






OBLIGATORYJNE OBOWIĄZKI UZGODNIENIOWE -NAGRODA

Zasady przyznawania nagród co do zasady powinny być uzgodnione ze związkami zawodowymi co wynika z artykułu 27 pkt 3 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, który zakłada, że regulaminy nagród i premiowania są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową (dotyczy to również zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych)

Warto również zwrócić uwagę, iż w każdym przypadku ustawodawca zagwarantował udział związków zawodowych w procesie ustalania zasad wynagradzania. W pełni zgadzam się z tezą wyroku SN z dnia 08 czerwca 1977 r., I PR 175/76, która stanowi, że **„zarówno przyznanie jej pracownikowi, jak i określenie wysokości nagrody należy do zakresu swobodnego uznania zakładu pracy”**.





OBOWIĄZKI ZWIĄZKU ZAWODOWEGO – informacja nt członków


Co 6 miesięcy –według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia –w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym okresie, informację o liczbie członków - **brak rozgraniczenia na pracowników**

Uwaga ! Organizacja, która została utworzona w ciągu 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego, przedstawia pierwszą informację o liczbie członków –według stanu na dzień złożenia informacji –**w terminie 2 miesięcy od dnia utworzenia organizacji związkowej.**

Uwaga ! Przedstawienie informacji w terminie 2 miesięcy od dnia utworzenia organizacji związkowej nie wyłącza obowiązku złożenia przez tę organizację informacji - według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia – w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym okresie, informację o liczbie członków (ust. 3).

Uwaga!

Przy ustalaniu liczby członków – osobę należącą do kilku zoz uwzględnia się tylko jako członka jednej wskazanej przez siebie zakładowej organizacji związkowej






OBOWIĄZKI ZWIĄZKU ZAWODOWEGO – informacja nt członków

udostępnienie przez pracodawcę do wglądu innej działającej u niego organizacji związkowej, na pisemny wniosek tej organizacji, informacji o liczebności zoz.

**Organizacji, która nie wypełniła w terminie obowiązków informacyjnych,
nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tych
obowiązków.**

Zmiany stanu liczbowego, które nastąpią w ciągu 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego, pozostają bez wpływu na te uprawnienia.

prawo do pisemnego zastrzeżenia co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej:

- pracodawca lub inna zoz
 - w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez tę organizację informacji
- 

OBOWIĄZKI ZWIĄZKU ZAWODOWEGO

Niewywiązywanie się z obowiązków często jest przedmiotem orzeczeń sądowych, np. **nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji półrocznej powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją aż do dnia przedstawienia tej informacji** (uchwała SN z 20 grudnia 2012 r., III PZP 7/12). Ponadto pracodawca może podejmować samodzielnie wszelkie czynności z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, jak gdyby związek zawodowy w ogóle nie istniał, z upływem 10. dnia po zakończeniu półrocza, w którym miał uzyskać informację, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych (wyrok WSA w Bydgoszczy z 9 marca 2016 r., II SA/Bd 58/16).

Warto zauważyć również, że przy spełnieniu warunków liczebności, nawet minimalnych, nie ma żadnego znaczenia procentowy poziom przynależności związkowej pracowników.

OBOWIĄZKI ZWIĄZKU ZAWODOWEGO


Naruszenie obowiązków z zakresu reprezentacji ogólnej może powodować odpowiedzialność administracyjną (np. wykreślenie związku zawodowego z rejestru), karną lub statutową (np. skrócenie kadencji wybranego organu związkowego). Ponadto naruszenie niektórych zasad reprezentacji ogólnej, m. in. **brak dobrej wiary w rokowaniach oraz udostępnianie lub ujawnianie przez związek zawodowy tajemnicy przedsiębiorstwa, może wyrządzić szkodę pracodawcy.**

W takiej sytuacji pracodawca może dochodzić odpowiedzialności deliktowej związku zawodowego. Z kolei z uwagi na umowny charakter statutu związkowego i charakter relacji wiążącej członka związku z samym związkiem, naruszenie zasad reprezentacji szczególnej przez **związek zawodowy może potencjalnie powodować odpowiedzialność kontraktową.** Naruszenie prawa przez związek zawodowy w związku z organizacją lub prowadzeniem sporów zbiorowych powoduje odpowiedzialność karną, cywilną, które **to reżimy odpowiedzialności ustawodawca wskazuje wprost w ustawie.** Nie jest również wykluczona odpowiedzialność statutowa.



OBOWIĄZKI ZWIĄZKU ZAWODOWEGO


Z kolei niewykonanie przez związek zawodowy obowiązków wobec pracodawcy, **przykładowo w zakresie informowania o liczbie członków związku zawodowego**, może powodować odpowiedzialność statutową lub deliktową, w sytuacji, w której naruszenie przedmiotowych obowiązków spowoduje szkodę pracodawcy. Naruszenie obowiązków o charakterze administracyjnym skutkuje odpowiedzialnością administracyjnoprawną. Do zdarzeń wywołujących taki skutek należą m. in. **błędy przy rejestracji związku zawodowego w Krajowym Rejestrze Sądowym lub zawiadomieniu właściwego sądu o zmianie statutu związkowego**.





OBOWIĄZKI ZWIĄZKU ZAWODOWEGO


Zastrzeżenie dotyczące wątpliwej liczby członków jest składane bezpośrednio organizacji związkowej, której dotyczy. Z treści zastrzeżenia pracodawcy powinno jasno wynikać, **że jest ono dokonywane w ramach procedury weryfikacyjnej przewidzianej w ustawie o związkach zawodowych, np. poprzez powołanie się na odpowiedni przepis.** Zastrzeżenie musi mieć formę pisemną – wykluczone jest przesyłanie go za pośrednictwem poczty elektronicznej lub zgłaszanie wątpliwości ustnie. **Ponadto zastrzeżenie powinno być podpisane przez pracodawcę lub osobę upoważnioną przez pracodawcę do reprezentowania go w stosunkach ze związkami zawodowymi.**





OBOWIĄZKI ZWIĄZKU ZAWODOWEGO

W przypadku wniesienia zastrzeżeń przez pracodawcę, organizacja związkowa **ma 30 dni od dnia ich przekazania na wystąpienie do sądu z wnioskiem o ustalenie liczby członków**. Wniosek powinien zostać złożony przez związek zawodowy do sądu rejonowego – sądu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy. Jeżeli związek nie podejmie takich czynności, **z upływem ostatniego dnia powyższego terminu traci wszelkie uprawnienia przyznane organizacji związkowej**. W przypadku międzyzakładowych organizacji związkowych, wniosek może być złożony do sądu właściwego dla któregośkolwiek z pracodawców objętych działalnością organizacji międzyzakładowej. **We wniosku należy zawrzeć dowody potwierdzające, że informacje o liczbie członków przekazane pracodawcy są prawdziwe, przede wszystkim deklaracje członkowskie lub imienną listę członków z ich podpisami**



OBOWIĄZKI ZWIĄZKU ZAWODOWEGO


Oprócz organizacji związkowej i pracodawcy, w postępowaniu może wziąć udział **również inna organizacja związkowa działająca u pracodawcy**. Podmioty te uprawnione są do przedkładania dowodów i przedstawienia swojego stanowiska dotyczących informacji przekazanych przez organizację związkową, **której liczba członków jest weryfikowana przez sąd**. Z uwagi na zasadę niezależności związkowej, ustawodawca ograniczył prawo dostępu do danych osobowych członków związku zawodowego. W świetle art. 251 ust. 10 uzz, prócz organizacji związkowej, z danymi osobowymi **może zapoznać się jedynie sąd**. Takie ograniczenie podmiotów uprawnionych do dostępu do personaliów związkowców ma zapobiec wykorzystaniu przez pracodawcę procedury weryfikacji do zdobycia informacji o członkach związków zawodowych. Ponadto dane o członkostwie w związkach zawodowych mają charakter danych osobowych wrażliwych. **Od wydanego przez Sąd orzeczenia przysługuje apelacja.**



OBOWIĄZKI ZWIĄZKU ZAWODOWEGO

Zgodnie z art. 251 ust. 8 uzz, sąd ma 60 dni od dnia złożenia wniosku na wydanie orzeczenia w sprawie z wniosku organizacji związkowej o ustalenie liczby jej członków. **Termin ten ma charakter wyłącznie instrukcyjny, co oznacza, że uchybienie temu terminowi nie wpływa na ważność orzeczenia ani nie pozwala przyjąć, że sąd przychylił się do któregośkolwiek stanowiska.**

Prawo wnoszenia zastrzeżeń odnośnie danych o liczebności związku zawodowego przysługuje pracodawcy oraz innym działającym u niego związkom zawodowym. Aby umożliwić tym organizacjom dokonanie oceny prawdziwości informacji o liczbie członków związku zawodowego, **pracodawca udostępnia do wglądu te dane na pisemny wniosek organizacji związkowej.** Prawo do wglądu, a następnie wnoszenia zastrzeżeń przysługuje wszystkim organizacjom związkowym, bez względu na to, czy mają status organizacji reprezentatywnej, czy niereprezentatywnej.






OBOWIĄZKI ZWIĄZKU ZAWODOWEGO

Ważne!!!


Wniesienie zastrzeżenia przez inny związek zawodowy skutkuje koniecznością **wystąpienia przez organizację związkową z wnioskiem do sądu o ustalenie liczby członków pod rygorem utraty uprawnień w razie zaniechania tego obowiązku**. Warto tutaj jednak zaznaczyć, iż organizacja wnosząca zastrzeżenie winna o tym poinformować pracodawcę.





OBOWIĄZKI ZWIĄZKU ZAWODOWEGO


Ciążący na organizacji związkowej obowiązek przedłożenia pracodawcy informacji o liczbie członków tej organizacji łączy się z określonymi konsekwencjami. Należy tutaj rozróżnić trzy możliwe do zaistnienia sytuacje:

1. Zakładowa organizacja związkowa przedłożyła pracodawcy półroczną informację o liczbie swoich członków, w stosunku do której to informacji zostało zgłoszone przez pracodawcę pisemne zastrzeżenie, **jednak zakładowa organizacja związkowa nie wystąpiła do sądu z wnioskiem o ustalenie liczby jej członków.**
 2. Zakładowa organizacja związkowa przedłożyła pracodawcy półroczną informację o liczbie swoich członków, w stosunku do której to informacji nie zostało zgłoszone pisemne zastrzeżenie, w związku z czym zakładowa organizacja związkowa nie wystąpiła do sądu z wnioskiem o ustalenie liczby jej członków.
 3. **Zakładowa organizacja związkowa nie przedłożyła pracodawcy półrocznej informacji o liczbie swoich członków, jak również nie wystąpiła do sądu z wnioskiem o ustalenie liczby jej członków.**
- 



OBOWIĄZKI ZWIĄZKU ZAWODOWEGO


Zgłoszenie zastrzeżenia w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez tę organizację informacji co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej (art. 251 ust. 7 uzz) stanowi czynność w sprawach z zakresu prawa pracy. Należy przyjąć, że zastrzeżenie może zostać zgłoszone w imieniu pracodawcy przez osobę lub organ zarządzający tą jednostką lub przez inną wyznaczoną do tego osobę w myśl art. 31 § 1 kp. Z kolei w imieniu organizacji związkowej zgłosić zastrzeżenie może organ uprawniony do jej reprezentacji na podstawie statutu tej organizacji związkowej. **Zatem zastrzeżenie zgłoszone przez pracownika zatrudnionego u pracodawcy lub szeregowego członka działającej u pracodawcy organizacji związkowej, nie może zostać uznane za zastrzeżenie w myśl art. 251 ust. 7 uzz**





OBOWIĄZKI ZWIĄZKU ZAWODOWEGO


Zgodnie z art. 251 ust. 7 uzz zastrzeżenie należy zgłosić w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez zakładową organizację związkową informacji o liczbie swoich członków. **Ustawa o związkach zawodowych nie określa sposobu obliczania 30-dniowego terminu wskazanego w tym przepisie, zatem należy zastosować art. 110 kc stanowi, że jeżeli ustawa oznacza termin, nie określając sposobu jego obliczenia, stosuje się przepisy art. 111–116 kc, zatem należy przyjąć, że początkiem 30-dniowego terminu jest dzień następujący po dniu złożenia przez zakładową organizację związkową informacji o liczbie członków, a końcem ostatni (trzydziesty) dzień.**





KONSULTACJA


Obowiązek konsultacji związkowej zastrzeżony jest z reguły dla wszelkich czynności, które w sposób istotny ingerują w stosunek pracy danego pracownika, a są to:

- wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony,
 - wypowiedzenie warunków pracy wynikających z umowy o pracę zawartej na czas określony i nieokreślony,
 - rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia,
 - stanowisko w sprawie sprzeciwu pracownika wobec kary porządkowej.
- 



KONSULTACJA-termin


Podczas obliczania biegu 5-dniowego terminu procedury konsultacji z organizacją związkową zastosowanie znajdują regulacje w art. 111 i 115 kc w związku z art. 300 kp. Według przywołanych przepisów, jeżeli początkiem terminu oznaczonego w dniach jest pewne zdarzenie, w tym przypadku dzień, w którym pracodawca skutecznie przedstawił zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, **nie uwzględnia** się przy obliczaniu terminu dnia, w którym to zdarzenie nastąpiło. **Z kolei termin 5-dniowego okresu kończy się z upływem jego ostatniego dnia.**





KONSULTACJA-termin

W niepublikowanym wyroku Sądu Okręgowego w Katowicach, XI Pa 154/20 dotyczącego zachowania terminu konsultacji związkowej, sąd stwierdził, że „brak jest podstaw prawnych zastosowania przepisów Kodeksu procedury cywilnej i przyjęcia – tak jak uczynił to Sąd Rejonowy, że decydować ma data stempla pocztowego. Jak wynika bowiem z art. 61 § 1 kc zdanie 1 w związku z art. 300 kp oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Skoro zatem zakładowa organizacja związkowa w myśl art. 38 § 2 kp miała 5 dni na zgłoszenie pozwanej umotywowanych zastrzeżeń do wypowiedzenia liczonych od otrzymania zawiadomienia 14 grudnia 2018 r., to winna tego dokonać do 19 grudnia 2018 r., czego nie uczyniła, choć do tego czasu pozwana miała zapoznać się z ich treścią”.



Metoda reprezentowania zz przed pracodawcą

Analiza treści art. 32 uzz w nowym brzmieniu uprawnia do wniosku, że w zasadzie utrzymano bez zmian dotychczasowe, **ogólne zasady ustalania liczby chronionych, funkcyjnych związkowców**. W tym zakresie nowela pozostawia bowiem dotychczasowe metody ustalania liczby działaczy chronionych: **parytetową i progresywną** oraz uzależnienie tej liczby od przymiotu reprezentatywności lub niereprezentatywności zakładowej organizacji związkowej. **Reprezentatywna organizacja związkowa ma swobodę w wyborze metody ustalania liczby chronionych działaczy**. Utrzymanie tego rozwiązania zasługuje, co do zasady, na akceptację ze względu na zgodność z konstytucyjną zasadą samorządności związkowej.

Ważne!!!

Dobłą praktyką, wartą procedowania, jest zawarcie między organizacją związkową a pracodawcą pisemnego porozumienia określającego, jaka metoda ma zastosowanie w toku ustalania liczby chronionych członków związku zawodowego.




Metoda reprezentowania zz przed pracodawcą

Zarząd zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} kp, wskazuje pracodawcy pracowników podlegających szczególnej ochronie w liczbie nie większej niż:

- liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy (metoda parytetowa);
- liczba osób wykonujących pracę zarobkową ustalona zgodnie z ust. 4 uzz (metoda progresywna).

Ważne!!!

Wybór metody ustalania liczby osób, które podlegają ochronie należy do wyłącznej kompetencji związku. W praktyce organizacja związkowa kalkuluje, która metoda pozwoli jej wskazać większą liczbę członków jako osoby podlegające ochronie i tę metodę wybiera.



Metoda progresywna

Zarząd reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej zrzeszającej do 20 członków ma prawo wskazać pracodawcy 2 osoby wykonujące pracę zarobkową podlegające ochronie, a w przypadku organizacji zrzeszającej więcej niż 20 członków zatrudnionych przez pracodawcę ma prawo wskazać, jako podlegające tej ochronie, 2 osoby wykonujące pracę zarobkową oraz dodatkowo:

- po 1 osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale od 21 do 50 tych członków;
- po 1 osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 20 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale od 51 do 150 tych członków;
- po 1 osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 30 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale od 151 do 300 tych członków;
- po 1 osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 40 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale od 301 do 500 tych członków;
- po 1 osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 50 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale powyżej 500 tych członków.

Metoda parytetowa

Nowelizacja nie wnosi zmian w zakresie definicji kadry kierowniczej w zakładzie pracy. Stanowią ją, tak jak dotychczas, **osoby kierujące jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy albo wchodzące w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, a także inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.** Pozostawienie przepisu w dotychczasowym brzmieniu oznacza jednak trudności z jego stosowaniem

Ochrona nadal będzie obejmowała osoby, które wykonują pracę zarobkową, w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą u pracodawcy. W przypadku tej metody ustawodawca uszczegółowił w art. 32 ust. 9¹ i 9² uzz zasady postępowania związane z **wzajemnym przekazywaniem przez organizacje związkowe i pracodawcę informacji dotyczących kadry kierowniczej i osób chronionych.** W celu uzyskania informacji dotyczącej kadry kierowniczej, zarząd zakładowej organizacji związkowej powinien wystąpić do pracodawcy z pisemnym wnioskiem o wskazanie liczby osób, które stanowią kadrę kierowniczą w zakładzie pracy.




Pracodawca a metoda parytetowa

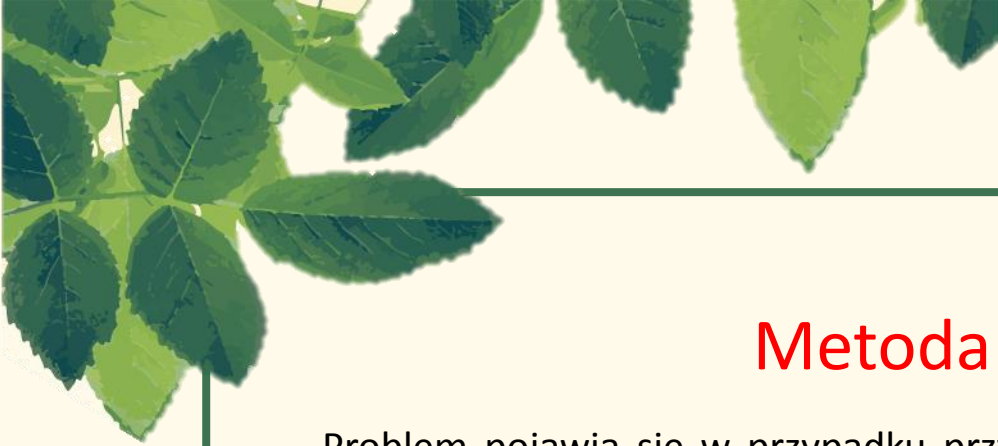
Ważne!!!

Zgodnie z art. 1¹ uzz przez „pracodawcę” należy rozumieć nie tylko pracodawcę w rozumieniu art. 3 kp, lecz także osobę fizyczną, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niebędącą osobą prawną, której ustawa przyznaje zdolność prawną i do której stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych, jeżeli zatrudnia ona inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową.

Ważne!!!

W odpowiedzi na wniosek pracodawca ma obowiązek powiadomić na piśmie, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku, zarząd zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób, które stanowią kadrę kierowniczą u pracodawcy.







Metoda parytetowa – kadra kierownicza

Problem pojawia się w przypadku przyjęcia metody parytetowej i zdefiniowania pojęcia „kadra kierownicza”. Należy pamiętać, że kp oraz uzz nie określa pojęcia „osoby kierującej pracownikami”. Mogą to być: kierownik zakładu pracy, jego zastępcy, kierownicy jednostek organizacyjnych w zakładzie, kierownicy zespołów pracowniczych (brygadziści, majstrowie, mistrzowie), pracownicy zatrudnieni na stanowiskach liniowych, którym przydano do pomocy w wykonaniu zleconych zadań innych pracowników i uczyniono ich odpowiedzialnymi za wykonanie zleconych prac oraz sprawowanie nadzoru nad przestrzeganiem przepisów i zasad BHP.

Zagadnienie znaczenia „kadry kierowniczej” stanowi główny problem w ustaleniu liczebności pracowników chronionych, którzy są członkami związku zawodowego. Problematyka definicji „kadry kierowniczej” poruszana była zarówno w piśmiennictwie, jak i w orzecznictwie SN. Niektóre wyroki SN odrębnie definiują pojęcie „kadry kierowniczej” od „osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem”.

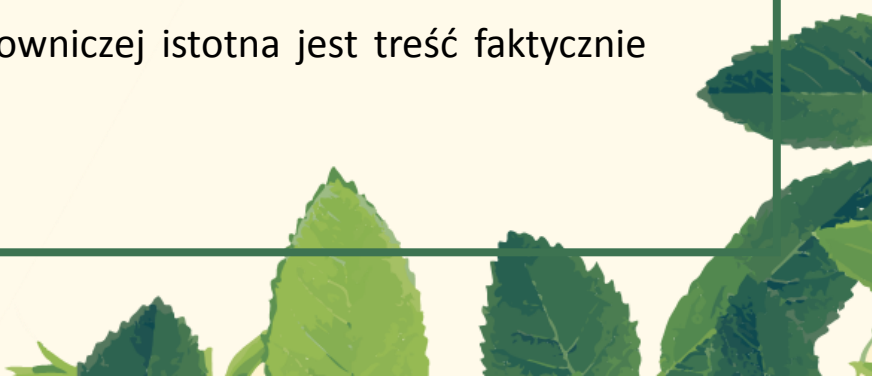





Metoda parytetowa – kadra kierownicza

Wyrok SN z 20 maja 1998 r., I PKN 131/98) stanowi, że „jeśli dana osoba nie zarządza zakładem pracy, a jedynie na podstawie art. 3¹ Kodeksu pracy została wyznaczona do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy, to nie może być traktowana jak osoba zarządzająca”. W piśmiennictwie wskazuje się, że dla pojęcia „kierownicy wyodrębnionych jednostek administracyjnych” istotne znaczenie ma wyodrębnienie w danej strukturze organizacyjnej zakładu, czyli przyznanie pewnej autonomii. Nie ma przy tym istotnego znaczenia nazwa stanowiska czy liczba podległych pracowników. Wyrok SN z 13 stycznia 2005 r., II PK 114/04, stanowi, że „jeżeli wprowadzie pracownik kieruje wyodrębnioną komórką organizacyjną pracodawcy, ale oprócz kontroli i nadzorowania czynności pracowników wykonuje też pracę na równi z podwładnymi, to nie zajmuje stanowiska kierowniczego”.

Należałoby zwrócić uwagę, że zdaniem SN, które zostało wyrażone w wyroku z 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04 „niezależnie od regulacji wewnątrzzakładowych, dla uznania pracownika za członka kadry kierowniczej istotna jest treść faktycznie wykonywanych obowiązków”.






Metoda parytetowa – kadra kierownicza

Zgodnie z treścią art. 32 ust. 5 uzz kadrę kierowniczą stanowią:

- pracownicy kierujący jednoosobowo zakładem;
- zastępcy pracowników kierujących jednoosobowo zakładem;
- pracownicy wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem;
- osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach zakresu prawa pracy.


Pracownikami zarządzającymi w imieniu pracodawcy zakładem pracy będą:

- pracownicy kierujący jednoosobowo zakładem;
 - zastępcy pracowników kierujących jednoosobowo zakładem;
 - pracownicy wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem;
 - główni księgowi.
- 



osoby zarządzające a kadra kierownicza

Analiza orzecznictwa SN wykazała, że należałoby odrębnie definiować pojęcie „osób zarządzających zakładem pracy” oraz „kadry kierowniczej”. Potwierdza to wyrok SN z 3 kwietnia 2007 r., II PK 247/06: „osobę uprawnioną do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy należałoby odróżnić od członka organu zarządzającego”. Pojęcie „kadry kierowniczej” należałoby traktować w sposób rozszerzający w stosunku do pojęcia „osób zarządzających”, ponieważ „dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy przez osoby lub organy nie jest uzależnione od udzielenia pełnomocnictwa (wyrok SN z 2 lutego 2001 r., 226/00). „Pełnomocnik nie jest «inną osobą wyznaczoną» w rozumieniu przywołanego art. 3¹ Kodeksu pracy, ale odrębną kategorią przedstawicieli pracodawcy”, o czym stanowi orzeczenie SN z 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05



Ewidencja czasu pracy członka zz zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy

Zgodnie z art. 149 § 1 kp pracodawca ma obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy dla wszystkich pracowników. Zatem ewidencją czasu pracy objęci są także oddelegowani członkowie związku zawodowego, zarówno przebywający na urlopie bezpłatnym, jak i pracownicy **będący członkami zarządu zakładowej organizacji związkowej zwolnieni w pełnym lub w niepełnym wymiarze godzin z obowiązku świadczenia pracy oraz zwolnieni ze świadczenia pracy w celu dokonania czynności doraźnej związanej ze sprawowaniem funkcji związkowej.**

Ewidencja czasu pracy prowadzona dla pracowników całkowicie zwolnionych ze świadczenia pracy różni się od ewidencji pracowników częściowo lub doraźnie zwolnionych ze świadczenia pracy:

- w przypadku pracownika w pełni zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy – nie zaznacza się ani godziny stawienia się do pracy, ani godziny zakończenia pracy, bowiem w okresie oddelegowania pracownika pracodawca traci uprawnienia władcze w zakresie kontroli, a pracownik znajduje się pod zwierzchnictwem związku zawodowego. **Zatem wykonywanie przez pracownika pracy każdego dnia przez 8 godzin należy uznać za fikcję prawną;**
- w przypadku ewidencji pracy pracownika częściowo zwolnionego ze świadczenia pracy – zaznacza się godziny przeznaczone na pracę związkową, przyjmując fikcję prawną, **że pracownik je przepracował oraz godziny, w których wykonuje swoje obowiązki wynikające z umowy o pracę.**

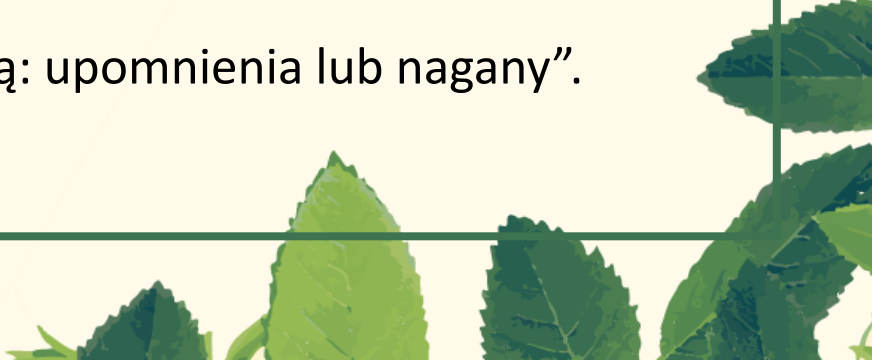


Ewidencja czasu pracy członka zz zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy

Ważne!!!

Pracodawca prowadzi jednak ewidencję w sposób ograniczony, tj. w zakresie obecności i nieobecności w zakładzie pracy, a nie w ramach ewidencjonowania godzin pracy (zwolnieni z pracy w pełnym wymiarze czasu pracy).

Należy tutaj przytoczyć tezę wyroku Sądu Rejonowego w Puławach wydanego 3 stycznia 2019 r., IV P 160/18, stanowiącą, że: „Działacz związkowy nie może samowolnie, bez zgody pracodawcy, nawet za jego powiadomieniem, zwalniać się z pracy na wykonanie czynności związkowych. Jeżeli mimo to opuści samowolnie stanowisko pracy, naraża się na karę porządkową: upomnienia lub nagany”.





Urlop wypoczynkowy


Ważne!!!

Za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy pracownik nabywa prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego

Tyle że działacz związkowy korzystający ze zwolnienia nie ma dni pracy w ścisłym rozumieniu tego przepisu. Państwowa Inspekcja Pracy (dalej: PIP) zaleca, aby pracodawca i pracownik w tego typu sytuacji dokonali wspólnie stosownych ustaleń (pismo do Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych z 18 listopada 2009 r., GPP-87-023-215/09). Zdaniem PIP nawet brak ustaleń daje pracodawcy prawo do zaplanowania urlopu takiemu pracownikowi, co potwierdza stanowiskiem SN wyrażonym w uzasadnieniu uchwały z 13 grudnia 2005 r. o sygn. akt III CZP 48/11.

Ważne!!!

Każdemu członkowi związku zawodowego, w tym pełniącemu określone funkcje i zwolnionemu ze świadczenia pracy w celu ich sprawowania, urlopu wypoczynkowego udziela ich pracodawca.






Urlop wypoczynkowy

Ponadto stosownie do art. 152 § 1 kp pracodawca ma umożliwić pracownikowi wykorzystanie urlopu jednorazowo lub przychylić się do wniosku pracownika o podział urlopu na części, z których jedna musi trwać co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych (art. 162 kp). Zatem pracownik oddelegowany do zarządu zakładowej organizacji związkowej cały czas pozostaje pracownikiem zatrudnionym u swojego pracodawcy, nie przebywa na urlopie bezpłatnym, a więc nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego i może wykorzystać urlop, zarówno zaległy, jak i bieżący. Tym samym omawiane zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy nie jest nieobecnością pracownika w pracy i jej niewykonywaniem, **nie oznacza również zawieszenia praw i obowiązków stron**. Nie można okresu tego traktować analogicznie do urlopu bezpłatnego.

Ważne!!!

Okres oddelegowania należy traktować jako okres faktycznie przepracowany u pracodawcy.



Urlop wypoczynkowy

Z uwagi na fakt, że oddelegowany pracownik pozostaje cały czas w stosunku pracy u danego pracodawcy, jest on zobowiązany do wypełniania obowiązków pracowniczych z wyjątkiem jednego, **tj. zachowania pełnej gotowości do wykonywania pracy w okresie objętym zwolnieniem**. Działacz związkowy zwolniony z obowiązku świadczenia pracy zobowiązany jest m.in.:

- poddawać się badaniom okresowym i kontrolnym;
- wykorzystywać zwolnienie lekarskie zgodnie z jego przeznaczeniem;
- ewidencjonować czas pracy;
- wykorzystywać należny mu urlop wypoczynkowy.


Z kolei uprawnienie pracodawcy do wydawania poleceń związanych z pracą, która miałaby być wykonywana

- ulega znacznemu ograniczeniu



Czynności doraźne

Jeżeli chodzi o zwolnienie członka zarządu od pracy za wynagrodzeniem, ustawodawca w przepisach uzz przewiduje zwolnienie od pracy na czas niezbędny do dokonania czynności doraźnej w 2 przypadkach:

- gdy wynika to z pełnionej przez daną osobę funkcji związkowej w zakładzie pracy (art. 31 ust. 3 uzz);
 - gdy jest to konieczne ze względu na pełnioną przez daną osobę funkcję związkową poza zakładem pracy (art. 25 ust. 5 uzz).
- 

Dialog dot. czynności doraźnych

Pracownik składający ma obowiązek poinformować pracodawcę o przyczynie i przewidywanym terminie swojej nieobecności w pracy możliwie najwcześniej, najlepiej zaraz po tym, gdy sam dowiedział się o konieczności wykonywania określonej czynności w ramach swojej funkcji związkowej.




Czynności doraźne

Zatem udzielenie zwolnienia nie zależy od uznania pracodawcy, ale od istnienia obiektywnych przesłanek określonych w tym przepisie (wyrok SN z 6 czerwca 2001 r., I PKN 460/00). Ustawodawca w art. 31 ust. 3 uzz przewiduje prawo do zwolnienia od pracy na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności związkowej. W myśl tego przepisu, pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.

Ważne!!!

Organizacja związkowa powinna złożyć wniosek z odpowiednim wyprzedzeniem i właściwie go uzasadnić.



Czynności doraźne

Zgodnie z wyrokiem SN z 18 lutego 2011 r., II PK 196/10 rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym jest uzasadnione w sytuacji, w której mimo braku zgody przełożonego na oddelegowanie do wykonywania **czynności związkowych doraźnych w godzinach pracy, pracownik nie stawiał się do pracy**. W przypadku czynności doraźnych SN w wyroku z 14 grudnia 2017 r., II PK 322/16 zasygnalizował, że doraźność zawiera w sobie element nagłości i krótkotrwałości. Chodzi o to, aby działacz związkowy miał możliwość wykonania czynności, której nie dało się przewidzieć wcześniej, a jest ona istotna z uwagi na pełnienie funkcji związkowej. Doprowadziło to SN do konstatacji, **że kilkudniowe szkolenie organizowane przez związek zawodowy w godzinach przeznaczonych na pracę nie stanowi czynności, o której mowa w art. 31 ust. 3 uz**




Czynności doraźne

O czynności doraźnej można mówić pod warunkiem, że nie da się jej wykonać w czasie wolnym od pracy. Chodzi nie tylko o sytuacje, w których pracownik nie ma możliwość wykonania czynności w czasie wolnym od pracy, ale i takie, kiedy organizacja zakładowa, a nawet ponadzakładowa, może zaplanować działania, w których ma uczestniczyć związkowiec, wyłącznie w czasie jego pracy.

Zgodnie ze stanowiskiem SN wyrażonym w wyroku z 13 stycznia 2005 r., II PK 117/04:

„zwolnienie pracownika od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej (...) następuje według zasad przewidzianych w Rozporządzeniu MPiPS z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy”.



Czynności doraźne - Stanowisko PIP z 18 lutego 2022 r.

Pracownik oddelegowany do zarządu zakładowej organizacji związkowej cały czas pozostaje pracownikiem zatrudnionym u swojego pracodawcy, nie przebywa na urlopie bezpłatnym, a więc nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego i może wykorzystać urlop, zarówno zaległy, jak i bieżący. Urlopu udziela pracodawca, a nie zarząd zakładowej organizacji związkowej, gdyż oddelegowany pracownik pozostaje w stosunku pracy z pracodawcą, a nie ze związkiem zawodowym. Z tego też względu pracodawca winien jest więc uwzględnić każdego pracownika, w tym również oddelegowanego do zarządu zakładowej organizacji związkowej, w planie urlopów. Chyba że stosownie do art. 163 § 1¹ Kodeksu pracy, zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę i pracodawca nie ustala planu urlopów. W takim przypadku pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem. Dotyczy to zarówno pracowników oddelegowanych w pełnym wymiarze czasu pracy, jak i w niepełnym wymiarze godzin”.



Czynności doraźne

Ważne!!!

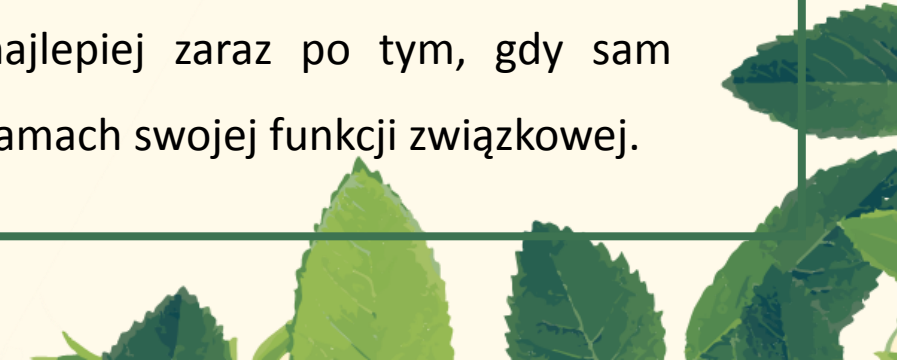
Czynnością doraźną nie jest wcześniej zaplanowane posiedzenie zarządu organizacji związkowej, ponieważ jest to standardowy przejaw działalności związkowej, który, co do zasady, jest uprzednio zaplanowany

Ważne!!!

Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy nie oznacza automatycznie zwolnienia go ze wszystkich obowiązków wynikających ze stosunku pracy.

Ważne!!!

We wniosku pracownik ma obowiązek poinformować pracodawcę o przyczynie i przewidywanym terminie swojej nieobecności w pracy możliwie najwcześniej, najlepiej zaraz po tym, gdy sam dowiedział się o konieczności wykonywania określonej czynności w ramach swojej funkcji związkowej.

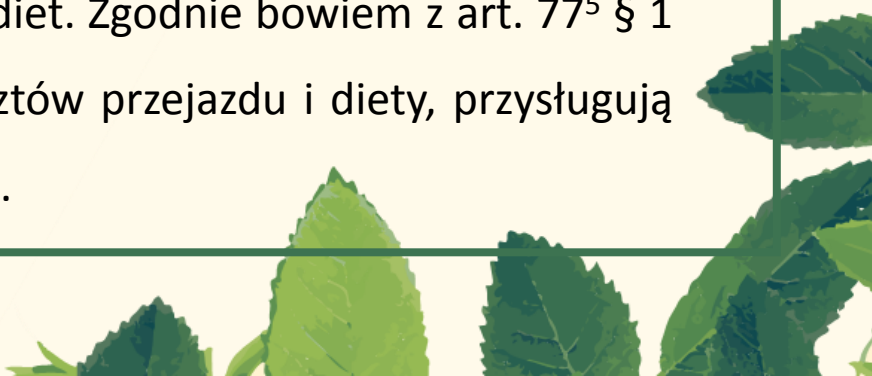




CZYNNOŚCI DORAŻNE- finansowanie

art. 25 ust. 2 uzz pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania dorażnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej poza zakładem pracy, **jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy**. Podobne uprawnienie przysługuje pracownikowi w celu wykonania dorażnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej w zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy (art. 31 ust. 3).

W przypadku zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na podstawie art. 25 ust. 2 lub art. 31 ust. 3 ww. ustawy, **pracownikowi przysługuje za czas zwolnienia od pracy wynagrodzenie**. Natomiast pracodawca nie ma w takim przypadku obowiązku zwrotu kosztów podróży oraz wypłaty diety. Zgodnie bowiem z art. 77⁵ § 1 kp należności na pokrycie kosztów podróży służbowej, m.in. zwrotu kosztów przejazdu i diety, przysługują pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadania służbowe.






SPOŁECZNA INSPEKCJA PRACY-WYBORY

Ważność wyborów społecznego inspektora pracy nie podlega żadnej zewnętrznej kontroli (np. sądowej), a pracownik wybrany na społecznego inspektora pracy nie ma żadnej, a w szczególności biernej legitymacji procesowej w sprawie o ustalenie nieważności jego wyboru na społecznego inspektora pracy, o czym wypowiedział się już kilkakrotnie Sąd Najwyższy (m.in. wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2006 r., II PK 339/05 czy postanowienie SN z dnia 7 grudnia 2011 r. II PK 79/11, postanowienie SN z dnia 9 listopada 1995r. III PO 16/95).

W sytuacji, gdy u pracodawcy działa kilka związków zawodowych, wybory powinny zostać przeprowadzane wspólnie przez wszystkie działające u niego organizacje związkowe. Wspólnie uchwalają regulamin wyborów i przeprowadzają same wybory, zatem współdziałają na każdym etapie procedury wyboru SIP






SPOŁECZNA INSPEKCJA PRACY-ochrona

Z uwagi na fakt, że społeczny inspektor pracy, ze względu na sprawowaną funkcję, może być narażony na szykany ze strony pracodawcy, ustawa o sip zapewnia mu szczególną ochronę. Pracodawca nie może rozstać się z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy **w czasie trwania mandatu oraz przez rok po jego wygaśnięciu**. Zgodnie z art. 6 ust. 2 ustawy społecznych inspektorów wybiera się na cztery lata. Zatem ochronę posady zachowują łącznie (przy jednej kadencji) przez pięć lat.


Wyjątek od ochrony społecznego inspektora pracy stanowią przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, **czyli tzw. dyscyplinarka**, jeżeli zgodę wyrazi statutowo właściwy organ zakładowej organizacji związkowej. Kolejnym odstępstwem jest ogłoszenie upadłości lub likwidacji przez pracodawcę, bowiem zgodnie z art. 41¹ kp przestają wówczas obowiązywać wszystkie przepisy szczególne zapewniające ochronę pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem angażu





SPOŁECZNA INSPEKCJA PRACY-ochrona


Ponadto Sąd Najwyższy stwierdził, że kontrola zgodności z prawem wyboru społecznego inspektora pracy nie należy do kompetencji sądu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2001 r., I PKN 755/00). Sąd uznał, że pracownik, który przez wiele lat faktycznie pełnił funkcję zakładowego społecznego inspektora pracy za dorozumianą i niewątpliwą wolą pracowników zakładu, **mimo że nie dokonano formalnego wyboru po upływie wcześniejszej kadencji, korzysta ze szczególnej ochrony prawnej przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy w granicach określonych art. 13 ust. 1 ustawy.** W rozpatrywanej sprawie związek zawodowy, który delegował inspektora do pełnienia funkcji społecznej nie miał już racji bytu, jednak **nie wpływa to na sytuację społecznego inspektora pracy.**





SPOŁECZNA INSPEKCJA PRACY-obowiązki pracodawcy


Pracodawca, którego powiadomiono o utworzeniu społecznej inspekcji pracy, zgodnie z art. 12 ustawy, zobligowany jest do założenia **tzw. zakładowej księgi zaleceń i uwag społecznego inspektora pracy**. W księdze tej społeczny inspektor pracy dokonuje wpisów stwierdzających nieprzestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp, informując o tym pracodawcę oraz kierownika danej komórki organizacyjnej. **Zapisy w takiej księdze mają moc dokumentów urzędowych w postępowaniu przed organami państwowymi**. Księgę należy przechowywać w miejscu ustalonym przez kierownika zakładu pracy oraz udostępniać do wglądu **zakładowym organizacjom związkowym, organom samorządu załogi, organom Państwowej Inspekcji Pracy oraz innym organom nadzoru i kontroli warunków pracy**.





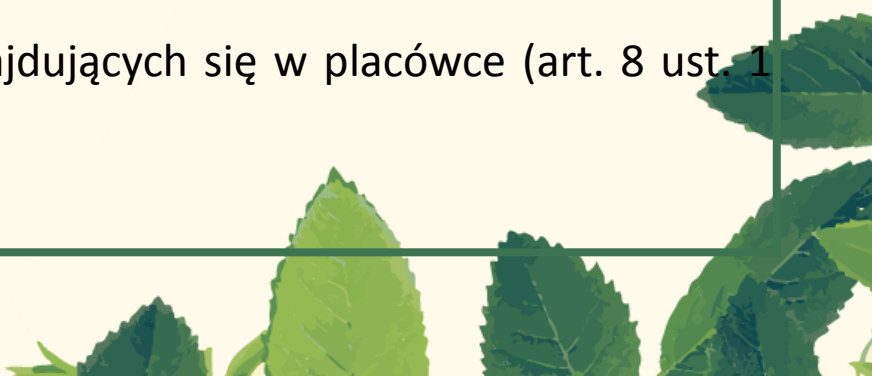
SPOŁECZNA INSPEKCJA PRACY-obowiązki pracodawcy

Ponadto, zgodnie z art. 14 ustawy, pracodawca jest obowiązany zapewnić społecznym inspektorom pracy odpowiednie warunki realizacji ich zadań, a także pokrywać koszty związane z ich działalnością. **Społeczni inspektorzy pracy powinni wykonywać swoje czynności w zasadzie poza godzinami pracy.**






SPOŁECZNA INSPEKCJA PRACY-obowiązki pracodawcy

- założenie księgi zaleceń i uwag (art. 12 ust. 1 usip),
 - zapewnienie społecznemu inspektorowi pracy odpowiednich warunków realizacji jego zadań tj. m.in. umożliwienie przeprowadzania kontroli, udostępnienie pomieszczeń niezbędnych do działalności inspektora etc. (art. 14 ust. 1 usip),
 - ponoszenie kosztów związanych działalnością inspekcji np. zapewnienie materiałów biurowych, ponoszenie kosztów korespondencji etc. (art. 14 ust. 2 usip),
 - zwalnianie społecznego inspektora pracy od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w razie konieczności wykonywania przez niego czynności w godzinach pracy lub uczestniczenia w naradach i szkoleniach (art. 15 ust. 2 usip),
 - ustalenie i wypłacanie zryczałtowanego miesięcznego wynagrodzenia społecznemu inspektorowi pracy na wniosek zakładowych organizacji związkowych w razie znacznego obciążenia zadaniami wynikającymi z pełnienia tej funkcji (art. 15 ust. 3 i ust. 4 usip),
 - umożliwienie wstępu w każdym czasie do pomieszczeń i urządzeń znajdujących się w placówce (art. 8 ust. 1 usip).
- 



SPOŁECZNA INSPEKCJA PRACY-obowiązki pracodawcy

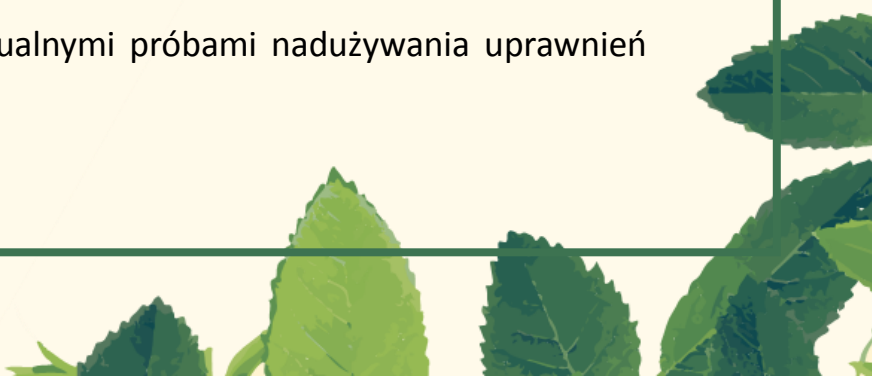
- udostępnianie informacji oraz okazywanie dokumentów w sprawach wchodzących w zakres działania inspektora (art. 8 ust. 2 usip),
 - stosowanie się do zaleceń społecznego inspektora pracy dotyczących uchybień dotyczących przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 9 i art. 11 usip),
 - czasowe odsunięcie od pracy i zapoznanie z przepisami bhp pracownika, którego zachowanie na stanowisku pracy – w ocenie społecznego inspektora pracy – wskazuje na niedostateczną znajomość przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nieumiejętność wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie lub innych pracowników (art. 10 ust. 2 usip),
 - zapewnienie udziału inspektora pracy w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, analizowaniu przyczyn powstawania wypadków przy pracy, zachorowań na choroby zawodowe i inne schorzenia wywołane warunkami środowiska pracy, czy w przeprowadzeniu społecznych przeglądów warunków pracy (art. 4 pkt 3, pkt 4 i pkt 5 usip).
- 




SPOŁECZNA INSPEKCJA PRACY-kontrola

Opisując stan prawny i stan faktyczny dotyczący działania społecznej inspekcji pracy, nie można pominąć wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 kwietnia 2018 r. o sygn. akt K 6/15, który stanowi, iż, społeczny inspektor pracy **nie ma prawa do otrzymywania informacji oraz do wglądu w dokumentację pracodawcy, jeżeli znajdują się tam dane osobowe, a pracownicy i inne osoby, których te dane dotyczą, nie wyrazili zgody na ich udostępnienie społecznej inspekcji pracy.** Niniejsze rozstrzygnięcie znacznie utrudniło działalność kontrolno-nadzorczą sip.


W ogłoszonym wyroku Trybunał uznał, że przepis ustawy o społecznej inspekcji pracy "dający społecznym inspektorom prawo żądania informacji i dokumentów od pracodawcy i pracowników nie gwarantuje autonomii informacyjnej pracowników, których te dokumenty mogą dotyczyć". TK zakwestionował wówczas prawo **SIP do żądania od pracodawcy informacji zawierających dane osobowe pracowników bez wcześniejszego uzyskania ich zgód na przekazanie (przetwarzanie) takich danych.** TK podkreślił, że uprawnionym do kierowania zaleceń jest wyłącznie jeden inspektor pracy, a nie wszyscy społeczni inspektorzy. W uzasadnieniu wyroku zawrócono też uwagę, że pracodawca, który kwestionuje zasadność i trafność zalecenia społecznego inspektora może wnieść sprzeciw do Państwowej Inspekcji Pracy. "Te rozwiązania zapewniają dostateczną ochronę pracodawcy przed ewentualnymi próbami nadużywania uprawnień przez inspektorów społecznych" - wyjaśniono.





Działanie z a RODO


Sąd Najwyższy w uchwale z 24 stycznia 2012 r., III PZP 7/11 stwierdził, że zakładowa organizacja związkowa może ze względu na ochronę danych osobowych odmówić udostępnienia pracodawcy imiennej listy pracowników korzystających z jej obrony. Z tego względu jedynym dopuszczalnym sposobem realizacji przez pracodawcę obowiązku wynikającego z art. 30 ust. 3 uzz przed konsultacją zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę z zakładową organizacją związkową z art. 38 kp jest zwrócenie się do tej organizacji z wnioskiem o udostępnienie informacji o obronie konkretnego pracownika, a nie imiennej listy wszystkich pracowników





Działanie z a RODO

Podsumowując powyższe rozważania, pracodawca w pierwszej kolejności przed zamiarem podjęcia określonej czynności dotyczącej konkretnego pracownika, która to czynność obliguje do przeprowadzenia konsultacji z funkcjonującą na terenie zakładu pracy zakładową organizacją związkową, powinien zwrócić się do tej organizacji o udzielenie informacji, czy dany pracownik jest objęty jej ochroną. Zapytanie pracodawcy nie powinno zawierać informacji, które nie są niezbędne do ustalenia, czy dany pracownik objęty jest ochroną związkową, co oznacza, że pracodawca nie ma obowiązku wskazywania w treści wniosku zamierzeń, jaki posiada wobec pracownika. **Co więcej, wskazanie przez pracodawcę zakładowej organizacji związkowej, na tzw. przedkonsultacyjnym etapie, zamiaru dokonania wobec pracownika określonej czynności, np. rozwiązania z nim stosunku pracy, nie znajduje żadnych podstaw prawnych w świetle obowiązujących przepisów prawa**



Działanie z a RODO

Potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 17 maja 2017 r., II PK 108/16. Sąd stwierdził, że podanie szczegółowych informacji o zamiarze pracodawcy dotyczącym konkretnego pracownika stanowiłoby pozbawione podstaw przetwarzanie danych osobowych, zatem wystarczające jest wskazanie, że chodzi o potrzebę współdziałania ze związkami zawodowymi w indywidualnej sprawie ze stosunku pracy. Takie postępowanie będzie również zgodne z zasadami określonymi w RODO, przede wszystkim z zasadą minimalizacji danych, o której mowa w art. 5 ust. 1 lit. c RODO. Z tego względu pracodawca nie powinien przekazywać zakładowej organizacji związkowej większej liczby danych osobowych niż jest to konieczne dla dokonania prawidłowej weryfikacji przez organizację związkową przynależności do niej pracownika objętego wnioskiem pracodawcy. W przeciwnym wypadku może narazić się na ewentualny zarzut naruszenia art. 5 ust. 1 lit. c RODO i ewentualne ryzyko wszczęcia postępowania administracyjnego przed Prezesem Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

Działanie z z a RODO


Jeżeli składka jest odprowadzana w stałej wysokości od wynagrodzenia wszystkich członków, to pracodawca na żądanie związku zawodowego powinien przekazać mu listę zawierającą imię i nazwisko pracownika wraz z wysokością opłaconej składki. Takie stanowisko zawarł Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie w wyroku z 12 stycznia 2016 r., II SA/Wa 1217/15, w którym przesądzono, że: „przepisy art. 10, art. 251 ust. 2, art. 28 i art. 30 ustawy o związkach zawodowych (...) uprawniają ten Związek (jak i każdy związek zawodowy) do posiadania informacji o wykonywaniu przez członków obowiązku, jakim jest uiszczanie składek związkowych. Prawa tego nie można ograniczyć (...) jedynie do informacji zbiorczej o wpływie łącznej kwoty w danym miesiącu z tytułu składek członkowskich. Bowiem prawo Związku to nie tylko prawo do wiedzy o ogólnym bilansie wpływu składek na konto Związku w danym miesiącu (...), ale także prawo do informacji, którzy konkretnie członkowie obowiązek uregulowania składki wykonali. (...) praktyka (...) przedstawienia imiennego zestawienia wpłat w odnotowanym przy nazwisku członka wysokością wpłaty w niczym nie narusza tajemnicy uzyskiwanych przez tego członka wynagrodzenia, albowiem wysokość składki członkowskiej nie jest pochodną od wysokości wynagrodzenia, ale jest stała (...).”



ZWOLNIENIA GRUPOWE

Pracodawca jest zobowiązany **skonsultować zamiar przeprowadzenia zwolnienia grupowego z wszystkimi zoz** działającymi u pracodawcy - podstawa prawna art. 2 ust. 1.

Dotyczą one w szczególności:


- ✓ możliwości uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru zwolnienia
 - ✓ oraz spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem w tym zwłaszcza
 - możliwości przekwalifikowania
 - lub przeszkolenia zawodowego,
 - a także uzyskania innego zatrudnienia przez zwolnionych pracowników.
- 



ZWOLNIENIA GRUPOWE

- pracodawca przekazuje informacje, o których wyżej mowa z wyłączeniem informacji dot. sposobu ustalania wysokości świadczeń pieniężnych przysługującym pracownikom – tajemnica pracodawcy.

Co do zasady wysokość wynagrodzenia może znać tylko zatrudniony i pracodawca -
tak wynika z **uchwały SN w składzie 7 sędziów z 16 lipca 1993 r. o sygnaturze I PZP 28/93**






ZWOLNIENIA GRUPOWE

Obowiązek przeprowadzenia konsultacji nie zależy od tego, czy pracownicy objęci zamiarem zwolnienia są członkami zoz, czy nie należą do związków.

*Gdy u pracodawcy nie działają związki to musi on **konsultować zamiar zredukowania załogi z jej przedstawicielem.***

Pracodawca powinien respektować ustawowe uprawnienia zoz w sprawach dot. zbiorowych praw lub interesów – tak wynika z **wyroku S.N. z 6 października 2005 r., o sygnaturze II PK 63/05.**



ZWOLNIENIA GRUPOWE-porozumienie

W terminie nie dłuższym niż 20 dni od dnia zawiadomienia zoz o zamiarze zwolnienia (art. 2 ust. 3) pracodawca i zoz zawierają porozumienie.

W porozumieniu określa się:

- zasady postępowania w sprawach dot. pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia,
- a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem

Porozumienie zawarte ze związkami zawodowymi na podstawie art. 3 ustawy jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i wiąże pracodawcę, który nie może odstąpić od jego treści w zakresie doboru pracowników do zwolnienia czy kolejności i terminów dokonywania zwolnień – tak orzekł **SN 20 czerwca 2006 r. o sygnaturze II PK 323/05.**

ZWOLNIENIA GRUPOWE-porozumienie

Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia z wszystkimi zoz, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a}. K.p.

Jeżeli nie jest możliwe zawarcie w/w porozumienia, zasady postępowania w sprawach dot. pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca w regulaminie, uwzględniając w miarę możliwości, propozycje przedstawione w ramach konsultacji przez zoz .

Ustawodawca nie określił terminu, w jakim – od fiaska rozmów ze wszystkimi związkami - szef podejmie negocjacje tylko z organizacjami reprezentatywnymi

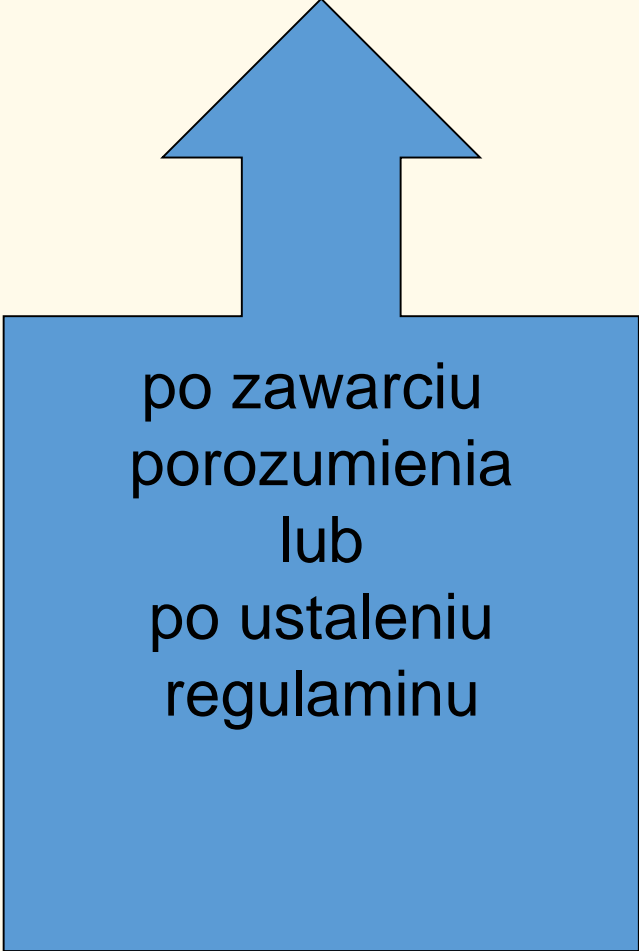
ZWOLNIENIA GRUPOWE-porozumienie

Są związki
pracodawca
zawiera **porozumienie**
ze związkami
zawodowymi
lub
w przypadku
braku zgody ustala
regulamin

Brak
związków zawodowych

pracodawca
ustala
po konsultacji
z przedstawicielem
załogi
regulamin

ZWOLNIENIA GRUPOWE-powiadomienie PUP



po zawarciu
porozumienia
lub
po ustaleniu
regulaminu

ZWOLNIENIA GRUPOWE-powiadomienie PUP

Pracodawca

– zawiadamia na piśmie właściwy PUP o przyjętych ustaleniach dot. grupowego zwolnienia

- w tym o liczbie zatrudnionych i zwalnianych pracowników

- oraz o przyczynach ich zwolnienia,

- okresie w ciągu którego ma być dokonane zwolnienie,

- a także o przeprowadzonej konsultacji zamierzonego grupowego zwolnienia z zoz lub z

przedstawicielem pracownikom.

1. Kopię zawiadomienia pracodawca przekazuje zoz.
2. ZOZ mogą przedstawić swoją opinię PUP w sprawie grupowego zwolnienia.
3. Jeżeli nie ma zoz powyższe ustalenia dot. przedstawiciela załogi.

W razie zakończenia działalności wskutek prawomocnego orzeczenia sądu zawiadomienie takie jest wymagane, gdy z takim wnioskiem wystąpi PUP. Ustawodawca nie określił żadnego terminu na w/w zgłoszenie.

ZWOLNIENIA GRUPOWE

Przy wypowiedaniu umów o pracę w ramach zwolnienia grupowych **nie stosuje się:**

* art. 38 (konsultacje związkowe)

* i art. 41 (usprawiedliwiona nieobecność) k. p. z zastrzeżeniem ust. 2 – 5.

W razie nie zawarcia porozumienia wypowiedzenia należy konsultować ze z.z.

Wypowiedzenie pracownikom stosunków pracy (art. 41k.p.) jest dopuszczalne jedynie w czasie (dotyczy też zwolnień indywidualnych):

- urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące,

- a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli upłynął już

okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy i płacy w sytuacjach usprawiedliwionej nieobecności jest dopuszczalne niezależnie od okresu jej trwania

ZWOLNIENIA GRUPOWE

Wypowiedzenie pracownikom stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia może nastąpić nie wcześniej niż

- po dokonaniu przez pracodawcę zawiadomienia PUP (art. 4 ust.1.), a w przypadku, gdy nie jest ono wymagalne – nie wcześniej niż po zawarciu porozumienia lub spełnieniu obowiązku wynikającego z art. 3 ust.4 lub 5 czyli ustalenia przez pracodawcę regulaminu (brak porozumienia ze z.z. lub brak z.z.) – podstawa art.6. ust.1.


Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem w ramach grupowego zwolnienia może nastąpić nie wcześniej niż

- po upływie 30 dni od dnia zawiadomienia PUP, a w przypadku, gdy nie jest ono wymagalne – nie wcześniej niż po upływie 30 dni od dnia zawarcia porozumienia lub po ustaleniu regulaminu.

Nie dotyczy to rozwiązywania umowy o pracę z pracownikiem w razie zakończenia działalności w skutek prawomocnego orzeczenia sądowego.



ZWOLNIENIA GRUPOWE

- porozumienie, w którym pracodawca zobowiązał się przedstawić zoz imienną listę pracowników przewidzianych do zwolnienia przed wręczeniem im wypowiedzeń, stanowi naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 9 § 2 k.p. – **wyrok SN z 15 grudnia 2000 r., o sygnaturze I PKN 161/00**
- 

SZCZEGÓLNE PRZYPADKI – przejęcie 23¹ kp a zz

Zgodnie z wyrokiem Sądu Okręgowego we Wrocławiu (VIII Pa 33/23) w § 1 ust. 2 pkt 1 uchwały Komisji Krajowej NSZZ Solidarność nr 20/05 w sprawie zasad łączenia lub podziału jednostek organizacyjnych Związku wskazano, że połączenie organizacji zakładowych lub międzyzakładowych może być dokonane przez przeniesienie majątku i członków organizacji przejmowanej na inną organizację związkową (przejmującą). Jednocześnie należy przy tym wyrejestrować przejmowane jednostki organizacyjne z odpowiedniego rejestru (połączenie przez przejęcie). Jednak jak wskazuje sąd ten przepis ma jedynie charakter wewnętrzny, a wyrejestrowanie było wyłącznie czynność techniczną. Członek organizacji związkowej potwierdził, że przejęta organizacja związkowa nie wykonywała żadnych czynności związanych z prowadzeniem związku bądź reprezentowaniem pracowników od momentu przekazania poświadczenia rejestracji. Przejmowana organizacja nie złożyła w lipcu 2022 r. oświadczenia o stanie liczebności związku. Zatem członkowie przejmowanej organizacji związkowej pozostawali w okresie od czerwca 2022 r. do stycznia 2023 r. w związku, która w żaden sposób nie realizowała uprawnień wynikających ze statusu organizacji związkowej. Zdaniem SO nie doszło do skutecznego połączenia organizacji związkowych.

SZCZEGÓLNE PRZYPADKI – przejęcie 23¹ kp a zz

Podważanie przez pracodawcę automatyzmu w kontekście działań prawnych podejmowanych przez międzyzakładową organizację związkową, których celem jest prawidłowe ukonstytuowanie, znajduje swoje odzwierciedlenie w orzecznictwie sądowym, np. w wyroku Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 20 grudnia 2012 r. (III APa 5/12). W uzasadnieniu orzeczenia wskazano, że istnieją wszelkie podstawy do tego, by mimo formalnego braku wyrejestrowania związku w tym czasie uznać, że nie miał statusu zakładowej organizacji związkowej, z którą pracodawca mógł negocjować treść regulaminu wynagradzania.

SZCZEGÓLNE PRZYPADKI – przejęcie 23¹ kp a zz

Fundamentalną zasadą przekazania zakładu pracy, wynikającą z treści art. 23¹ kp, jest wstąpienie nowego pracodawcy z mocy prawa w dotychczasowe stosunki pracy. To wstąpienie jest bezwarunkowe i nie podlega zmianom na skutek jakichkolwiek czynności prawnych dokonanych pomiędzy pracodawcami lub pracownikiem a pracodawcą (wyrok SN z 17 maja 1995 r., I PRN 9/95).

ważne: Żadna ze stron nie ma możliwości skutecznego uchylecia się od następstw przejęcia zakładu pracy w sferze prawa pracy.

Przejęcie pracownika obejmuje całość stosunku pracy, a nie tylko zapisy wynikające z umowy o pracę. Zatem następstwo prawne dotyczy zarówno elementów stosunku pracy wynikających z ustawy, jak i z postanowień wewnętrznego prawa pracy, tj. regulaminów pracy i wynagradzania, układu zbiorowego.

SZCZEGÓLNE PRZYPADKI – przejęcie 23¹ kp a zz

W orzecznictwie sądowym zgodnie z uchwałą 7 sędziów SN z 24 kwietnia 1996 r. (I PZP 38/95) stwierdza się jedynie, że:

- 1) Zakładową organizacją związkową w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (dalej: uzz) jest tylko taka podstawowa jednostka organizacyjna Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”, która jako jedyna organizacja tego Związku zakresem swojego działania obejmuje cały zakład pracy (art. 3 kp).
- 2) Związek zawodowy działający w zakładzie pracy nie ma obowiązku zmiany swojej struktury organizacyjnej w przypadku przekształceń zakładu pracy, ale zakładową organizacją związkową w rozumieniu prawa jest tylko jednostka organizacyjna spełniająca warunek z pkt 1.

SZCZEGÓLNE PRZYPADKI – działanie MOZ

Międzyzakładowa organizacja związkowa zakresem swojego działania obejmuje całe przedsiębiorstwa co najmniej dwóch pracodawców (zob. wyrok SN z 10 stycznia 2002 r., I PKN 790/00). Zrzesza pracowników (oraz inne osoby mogące być członkami związku zawodowego) zatrudnionych u więcej niż jednego pracodawcy. Nie ma przy tym znaczenia, ilu pracowników danego pracodawcy należy do tej organizacji. Ważne jest, by w zakładzie pracy do międzyzakładowej organizacji związkowej należała co najmniej jedna osoba.

SZCZEGÓLNE PRZYPADKI – działanie MOZ

Warto tutaj przytoczyć wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Rzeszowie z 8 listopada 2016 r. (II SA/Rz 1320/16): W świetle treści art. 36a ust. 6 pkt 3 lit. c ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 sierpnia 2016 r.) w zw. z art. 25¹ ust. 1 i 2 oraz art. 34 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych warunkami powołania w skład komisji konkursowej w celu przeprowadzenia konkursu na stanowisko dyrektora szkoły lub placówki oświatowej przedstawiciela związku zawodowego działającego w ramach zakładowej organizacji związkowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej działającej na obszarze obejmującym szkołę lub placówkę, w której odbywa się konkurs, są przynależność do powyższych organizacji związkowych co najmniej dziesięciu pracowników – w przypadku zakładowej organizacji związkowej, albo co najmniej jednego pracownika – w przypadku międzyzakładowej organizacji związkowej, zatrudnionych w powyższej szkole lub placówce, oraz przedstawienie pracodawcy (szkole lub placówce) informacji o łącznej liczbie członków organizacji związkowej oraz o liczbie członków zakładowej organizacji związkowej zatrudnionych u danego pracodawcy lub o liczbie członków międzyzakładowej organizacji związkowej zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych zakresem terytorialnym działania tej organizacji.

SZCZEGÓLNE PRZYPADKI – działanie MOZ


Międzyzakładowa organizacja związkowa wypełniła obowiązek zawarty w tezie wyroku SN z 10 marca 2011 r. (III PK 48/10). Odesłanie zadekretowane w ust. 2 art. 34 uzz sprawia, że wymóg odpowiedniej liczebności (tj. co najmniej 10 członków mających status pracownika lub funkcjonariusza) jest spełniony przy uwzględnieniu łącznej liczby członków tej organizacji, zatrudnionych u wszystkich pracodawców, objętych zakresem jej działania. Oznacza to, że mniej liczne struktury organizacji międzyzakładowych mogą korzystać z uprawnień przewidzianych w art. 26–33¹ uzz.



ZABEZPIECZENIE ROSZCZEŃ PRACOWNICZYCH

Ustawodawca, mocą nowelizacji kodeksu postępowania cywilnego, zobowiązuje sąd do nałożenia na pracodawcę, na wniosek pracownika, obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Zgodnie z treścią nowododanego do art. 477² kpc § 2 „uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracając pracownika do pracy, sąd na wniosek pracownika nakłada w wyroku na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania”.



Art. 730¹ § 2 kpc

Postępowanie zabezpieczające ma na celu zabezpieczenie (ochronę) na czas toczącego się postępowania interesów strony, która złożyła wniosek o udzielenie zabezpieczenia.

W tym celu konieczne jest uprawdopodobnienie roszczenia oraz wykazanie interesu prawnego.

„Interes prawny w udzieleniu zabezpieczenia istnieje wtedy, gdy brak zabezpieczenia uniemożliwi lub poważnie utrudni wykonanie zapadłego w sprawie orzeczenia lub w inny sposób uniemożliwi lub poważnie utrudni osiągnięcie celu postępowania w sprawie” (art. 730¹ § 2 kpc).

Art. 755⁵ § 1 kpc

W sprawach z zakresu prawa pracy, w których pracownik podlegający szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy dochodzi roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy, sąd na wniosek uprawnionego na każdym etapie postępowania udzieli zabezpieczenia przez nakazanie dalszego zatrudnienia go przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Podstawą udzielenia zabezpieczenia jest jedynie uprawdopodobnienie istnienia roszczenia. Sąd może odmówić udzielenia zabezpieczenia wyłącznie w sytuacji, gdy roszczenie jest oczywiście bezzasadne.

UDZIELENIE ZABEZPIECZENIA

Podkreślić należy, że projektodawca celowo posługuje się wyrazem „udzieli”, nie zaś „może udzielić”, aby nie pozostawiać wątpliwości, że przepis kreuje obowiązek sądu w postaci udzielenia określonego sposobu zabezpieczenia w razie spełnienia się ustawowych przesłanek. Powinno to tym samym wzmocnić pozycję pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia.

UDZIELENIE ZABEZPIECZENIA

Zamiarem projektodawcy jest, aby zabezpieczenie w sprawach pracowniczych miało charakter nowacyjny – podobnie jak to ma miejsce w przypadku zabezpieczenia roszczeń alimentacyjnych.

Nowacyjny charakter zabezpieczenia w sprawach pracowniczych pozwala na tymczasowe zaspokojenie roszczeń uprawnionego podczas trwania postępowania sądowego. Proponowane zdanie drugie art.

755⁵ § 1 kpc w swoim założeniu ma zatem stanowić *lex specialis* w stosunku do art. 731 kpc, który wskazuje, że zabezpieczenie nie może zmierzać do zaspokojenia roszczenia.

UPRAWDOPODOBNIENIE ROSZCZENIA

Uprawdopodobniając roszczenie, uprawniony (pracownik) powinien wykazać, że w konkretnych okolicznościach przysługuje mu roszczenie o przywrócenie do pracy z uwagi na rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia.

Uprawdopodobnienie nie wymaga zachowania szczególnych przepisów o postępowaniu dowodowym. Sąd ma mieć jedynie słuszną podstawę, aby przypuszczać, że istnieje roszczenie (Gołaczyński, Woźniak, 2021, s. 28–29).

W wypadku roszczenia o przywrócenie do pracy uprawniony nie powinien mieć szczególnych trudności w uprawdopodobnieniu tego roszczenia, gdyż wystarczające byłoby wskazanie, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia.

.

UCHYLENIE ZABEZPIECZENIA

Pracodawca może domagać się uchylecia takiego zabezpieczenia tylko w przypadku, gdy wykaże, że już po jego udzieleniu **zaistniały okoliczności uzasadniające zwolnienie dyscyplinarne pracownika**, czyli np. sąd nakazał dalsze zatrudnienie zwolnionego pracownika w wieku przedemerytalnym i w czasie tego dalszego zatrudnienia ten ostatni np. dokonał kradzieży, spożywał alkohol w miejscu pracy lub nie stawiał się w firmie.

.

UCHYLENIE ZABEZPIECZENIA

Skoro zabezpieczenie jest uchylane, jeśli pracownik dopuści się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych po udzieleniu zabezpieczenia, to dlaczego miałyby być stosowane, gdy pracownik dopuści się takiego naruszenia przed udzieleniem zabezpieczenia – interpretacja PCS Litter.

PRAKTYKA: sądy stosują zabezpieczenie w przypadku rozwiązania umowy z winy pracownika, nie tylko w przypadku chronionych działaczy związkowych ale również przy „szeregowych członkach”.

.

UCHYLENIE ZABEZPIECZENIA

Przykład: Związkowiec, który wyrządził pracodawcy krzywdę i został zwolniony w trybie dyscyplinarnym składa pozew do sądu, odwołuje się od tego rozwiązania i w tym odwołaniu może od razu złożyć taki wniosek, że chce pracować.

Sąd nie ma wyboru. Na czas całego procesu nakazuje pracodawcy jego dalsze zatrudnianie. EFEKT: zatrudniamy pracownika, który nam zaszkodził.

Przepisy nie przewidują mechanizmu obrony pracodawcy przed takim rozwiązaniem.

.

ODMOWA UCHYLENIA ZABEZPIECZENIA

Przesłanką odmowy zabezpieczenia jest wyłącznie „oczywista bezzasadność roszczenia”.

Po pierwsze – sąd na etapie pozwu nie ma dostatecznego materiału aby ocenić, czy roszczenie jest oczywiście bezzasadne.

Po drugie – po co ustawodawca wprowadza jednocześnie wymóg uprawdopodobnienia roszczenia. Jeżeli roszczenie jest oczywiście bezzasadne, to nie jest uprawdopodobnione.

ZASKARŻENIE POSTANOWIENIA

Na postanowienie w przedmiocie udzielenia zabezpieczenia przysługuje zażalenie do sądu drugiej instancji. Należy zauważyć, że to zażalenie nie przysługuje tak jak standardowe zażalenie – na postanowienie w przedmiocie zabezpieczenia (art. 741 kpc), lecz wyłącznie na postanowienie w przedmiocie udzielenia zabezpieczenia.

Różnica w brzmieniu przepisów niesie za sobą istotne skutki.

Literalnie interpretując znowelizowane przepisy, należy dojść do wniosku, iż zażalenie w tej sytuacji przysługuje wyłącznie pracodawcy w razie uwzględnienia wniosku pracownika.

Ustawodawca nie przewiduje zatem możliwości złożenia przez pracownika środka zaskarżenia.

ZASKARŻENIE POSTANOWIENIA

Oczywista bezzasadność roszczenia to bezzasadność niebudząca jakichkolwiek wątpliwości co do tego, że roszczenie, z którym występuje powód, nie zasługuje na udzielenie mu ochrony prawnej, a wniosek taki nasuwa się niezwłocznie po zaznajomieniu się z roszczeniem oraz jego podstawą faktyczną i prawną”

(wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 19 października 2021 r., I ACa 888/21).

ZASKARŻENIE POSTANOWIENIA

Pracodawca musi wykazać we wniosku do II instancji, że po podjęciu pracy przez zwolnionego pracownika dopuścił się on:

ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych;

popęnienia przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;

zawinionej utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

KLAUZULA WYKONALNOŚCI

Zgodnie z art. 743 § 2 kpc przewodniczący z urzędu postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia zaopatruje we wzmiankę o wykonalności.

Po drugie, postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia w zakresie, w jakim nakłada na pozwanego pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia uprawnionego pracownika, ma charakter deklaratoryjny i stanowi tytuł egzekucyjny. Sąd z urzędu nadaje takiemu postanowieniu klauzulę wykonalności (art. 743 § 1 kpc). Po nadaniu klauzuli wykonalności postanowienie nadaje się do wykonania w trybie egzekucji świadczeń niepieniężnych (art. 1050 kpc lub art. 1050¹ kpc).

.




TERMIN WYKONALNOŚCI

Należy podkreślić, że postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia jest skuteczne już od momentu jego ogłoszenia (art. 360 kpc), zatem wniesienie zażalenia na postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia nie wstrzymuje wykonania postanowienia.

Oznacza to, że sama możliwość zaskarżenia postanowienia nie stoi na przeszkodzie, aby sąd nadał z urzędu postanowieniu klauzulę wykonalności lub stwierdził jego wykonalność. W przypadku zaskarżenia postanowienia o udzieleniu zabezpieczenia sąd na wniosek uprawnionego może wstrzymać jego wykonanie (Gołaczyński, Woźniak, 2021, s. 61).

.



NADZÓR ZZ NAD KZP

Kontrolę nad KZP sprawuje działająca u pracodawcy zakładowa organizacja związkowa, o której mowa w art. 25¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tj. zrzeszająca minimum 10 członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę zarobkową przez minimum 6 miesięcy)(art. 5 ust. 1).

Jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, kontrolę nad KZP sprawują wspólnie te organizacje, tworząc wspólną reprezentację związkową oraz wyznaczają osobę, która ma prawo do udziału w posiedzeniach walnego zebrania członków (art. 5 ust. 2 w związku z ust. 6).

NADZÓR ZZ NAD KZP

W przypadku nieutworzenia wspólnej reprezentacji związkowej kontrolę nad KZP sprawuje zakładowa organizacja związkowa zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową u pracodawcy, u którego działa ta organizacja (art. 5 ust. 2).

Jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, kontrolę nad KZP sprawuje rada pracowników (art. 5 ust. 3).

Jeżeli u pracodawcy nie działa rada pracowników, kontrolę nad KZP sprawuje reprezentacja osób wykonujących pracę zarobkową wyłoniona w trybie przyjętym u danego pracodawcy (art. 5 ust. 4).

Zarówno przedstawiciel rady pracowników i reprezentant mają prawo uczestniczyć w obradach walnego zebrania członków.

NADZÓR ZZ NAD KZP

Art. 5 ust. 5

KZP przekazuje podmiotowi sprawującemu nad nią kontrolę:

- 1) protokoły z posiedzeń organów KZP oraz protokoły z kontroli działalności KZP sporządzone przez komisję rewizyjną;
- 2) sprawozdania z bieżącej działalności organów KZP oraz sprawozdania finansowe, o których mowa w art. 45 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2021 r. poz. 217);
- 3) statut KZP i jego zmiany.