KADRY I PŁACE

Spóźnialscy stracą swoje uprawnienia

PRAWO PRACY Przez niejasne przepisy pracodawcy nie wiedzą co robić, gdy związkowcy nie złożą w terminie informacji o swojej liczebności. **Ryzykują zarzuty o działanie na szkodę spółki** i naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych

Mateusz Rzemek
mateusz.rzemek@infor.pl

W myśl ustawy o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 854) mają one dwa razy do roku obowiązek raportowania swojej liczebności przedsiębiorcom, u których działają. Od tego bowiem zależy rozstrzygnięcie, czy spełniają ustawowe wymogi i mogą korzystać z uprawnień przynależnych takim organizacjom, jak ochrona pracowników, konsultowanie zwolnień czy uzgadnianie zmian w przepisach wewnętrznych.

– Problem w tym, że wiele związków zawodowych zapomniało w okresie wakacyjnym o złożeniu takiej informacji – mówi dr Dominika Dörre-Kolasa, radca prawny, partner w kancelarii Raczkowski. – Chodzi w tym przypadku nie tylko o spóźnienie w składaniu informacji, lecz także to, czy została ona złożona w prawidłowy sposób. Przepisy wymagają bowiem, aby do 10 stycznia związkowcy podali dane co do liczebności związku na 31 grudnia, a do 10 lipca stan osobowy na 30 czerwca. Bywa, że związkowcy mylą te daty i niestarannie wypełniają swoje obowiązki, co oznacza, że pracodawca nie może przyjąć takiej informacji – wskazuje. Jeszcze inaczej, jak dodaje, jest z organizacjami międzyzakładowymi, które chcą, by za spełnienie tego obowiązku traktować złożenie podobnej informacji na podstawie oddzielnych przepisów, w której co miesiąc podają informację o swojej liczebności, na potrzeby rozliczeń między firmami w których działają. – Jednak to inna informacja do innych celów i nie mogą one być traktowane jednakowo – zastrzega ekspertka.

Niejasne konsekwencje

– Wiele takich przypadków, gdy związek zawodowy nie złożył wymaganej przez ustawę informacji na czas, widziałem na własne oczy – komentuje Witold Polkowski, doradca prezesa Pracodawców RP. – Zasadnicze pytanie, które pojawia się w takiej sytuacji, to jakie uprawnienia traci wówczas związek zawodowy, bo przepisy nie mówią tego wprost.

Z ustawy wynika bowiem wiele obowiązków przysługujących zarówno związkowi zawodowemu, jak i jego poszczególnym członkom. Czy spóźnienie oznacza utratę wszystkich przywilejów związkowych, czy tylko ich części – dużo będzie zależało od tego, jak te przepisy będą rozumieli pracodawcy i sądy pracy – wskazuje.

– Związki mają problem ze składaniem tej informacji w terminie, a pracodawcy wyraźnie nie wiedzą, jakie to ma konsekwencje – komentuje prof. Krzysztof Baran z Uniwersytetu Jagiellońskiego, partner w kancelarii Baran Książek Bigaj. Przyznaje, że ustawa o związkach zawodowych jest w tym zakresie jednoznaczna. Niezłożenie informacji w terminie pociąga za sobą utratę uprawnień związkowych. W praktyce wygląda to tak, że pracodawca może potrącić za ten okres część świadczeń wypłacanych związkom zawodowym. Jak zauważa ekspert, bardziej skomplikowana jest sprawa wynagrodzenia wypłacanego osobom na etatach związkowych, czyli wskazanym przez organizację osób zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy. Jego zdaniem w tej materii mamy do czynienia z luką prawną. – W zależności od przyjętej wykładni możliwe są rozmaite rozstrzygnięcia problemu. W czasie gdy nie została złożona informacja o liczebności organizacji pracodawca nie ma obowiązku konsultować z taką organizacją zamiaru zwolnienia pracowników czy odpowiadać na jej wezwania do udzielenia informacji o kondycji finansowej zakładu pracy czy prowadzenia negocjacji. Przepisy ustawy związkowej stanowią jednak, że w momencie złożenia prawidłowej informacji związek odzyskuje swoje uprawnienia. Ważne, aby ta informacja spełniała wszystkie ustawowe wymogi – podkreśla prof. Baran.

Dyskusyjne uprawnienia

Pojawiają się jednak opinie, że pracodawcy, którzy zlekceważą brak wymaganej przez ustawę informacji, narażają się na kłopoty. – Jeśli pracodawca będzie konsultował z taką organizacją zamiar zwolnienia pracownika, to naraża się na zarzut udostępnienia jego danych osobowych nieuprawnionemu podmiotowi. Jeśli zaś zapłaci wynagrodzenia za czas korzystania z etatów związkowych członkom organizacji, która utraciła uprawnienia, można wtedy mówić o nienależnym świadczeniu. Członkowie zarządu takiej spółki mogą narazić się nawet na zarzuty o działanie na jej szkodę – uważa dr Dörre-Kolasa.

– Pojawia się też bardzo poważne pytanie o spór zbiorowy wszczęty przez związek, który później utracił uprawnienia. Czy taki spór zostaje na ten czas zamrożony, czy ustaje z mocy prawa? Ma to ogromne znaczenie, aby później określić, czy strajk, do którego może doprowadzić ten spór, będzie legalny czy nie, i kto będzie ponosił koszty takiego protestu – dodaje Witold Polkowski. Ustalenie jednoznacznej interpretacji tych przepisów może więc być istotne dla związkowców.

Wszystko wskazuje na to, że w tym przypadku nie ma prostych odpowiedzi i potrzebne będą działania pracodawców wymuszające na sądach pracy zajmowanie stanowiska w takich sprawach lub wcześniejsza interwencja ustawodawcy.

– Moim zdaniem ustawodawca powinien uzupełnić przepisy w ten sposób, aby określić, co dzieje się z indywidualnymi uprawnieniami związkowców wskazanych przez swoją organizację jako np. chronionych przed zwolnieniem z pracy – podkreśla prof. Baran. Jak zauważa, ochronna funkcja prawa pracy wskazywałaby, że zachowują oni swoje uprawnienia po utracie uprawnień przez reprezentujący ich związek zawodowy. – W tym zakresie przepisy jednak milczą i dają pewną swobodę pracodawcom, by sprawdzili, jaką interpretację tych przepisów przyjmą sądy pracy – konkluduje ekspert.

PRAWA I OBOWIĄZKI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

W myśl art. 25[1] ustawy o związkach zawodowych każda taka organizacja ma **obowiązek przedstawienia pracodawcy informacji o liczbie członków według stanu na 30 czerwca i 31 grudnia – w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po tym okresie,** czyli odpowiednio 10 stycznia i 10 lipca każdego roku.

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

NIEKTÓRE UPRAWNIENIA ZWIĄZKOWE:

- wskazywanie osób chronionych przed zwolnieniem z pracy, bez zgody tej organizacji
- wskazywanie osób zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, tzw. etatów związkowych
- zajmowanie stanowiska w sprawie planowanych zwolnień pracowników, członków danej organizacji
- uzgadnianie z pracodawcą zmian w regulaminie pracy
- kontrola nad przestrzeganiem prawa pracy i bhp
- wyznaczanie społecznych inspektorów pracy (chronionych przed zwolnieniem)

RM