

Reprezentatywność zakładowej organizacji związkowej



U pracodawcy działają dwie organizacje związkowe. Kiedy zakładowa organizacja związkowa jest reprezentatywna i kiedy może korzystać z uprawnienia reprezentatywności? Jak sprawdzić, czy druga organizacja jest reprezentatywna?

Reprezentatywność związków ustala się według zasad określonych w dziale XI kodeksu pracy, dotyczącym układów zbiorowych pracy.

Reprezentatywną organizacją związkową zgodnie z art. 24125a kodeksu pracy, dalej k.p., jest organizacja związkowa:

- będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną, pod warunkiem że zrzesza co najmniej 7 proc. pracowników zatrudnionych u pracodawcy, lub
- zrzeszająca co najmniej 10 proc. pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia powyższych wymogów, reprezentatywną organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników. Jak sprawdzić czy organizacja związkowa jest reprezentatywna?

Zakładowa organizacja związkowa może przed zawarciem układu zakładowego zgłosić uczestnikom prowadzącym rokowania w sprawie zawarcia tego układu pisemne zastrzeżenie co do spełniania przez inną zakładową organizację związkową kryteriów reprezentatywności, prawo zgłoszenia zastrzeżenia przysługuje również pracodawcy.

Zakładowa organizacja związkowa, wobec której zostało zgłoszone zastrzeżenie, występuje do sądu rejonowego - sądu pracy właściwego dla siedziby pracodawcy z wnioskiem o stwierdzenie jej reprezentatywności. Sąd wydaje w tej sprawie orzeczenie w ciągu 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

Przy ustalaniu liczby pracowników zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej uwzględnia się wyłącznie pracowników należących do tej organizacji przez okres co najmniej 6 miesięcy przed przystąpieniem do rokowań w sprawie zawarcia układu zakładowego. W razie gdy pracownik należy do kilku zakładowych organizacji związkowych, uwzględniony może być tylko jako członek jednej wskazanej przez niego organizacji związkowej.

Zasada reprezentatywności ma zastosowanie do układów zbiorowych pracy. Prawo zawarcia układu zbiorowego ma każda zakładowa (międzyzakładowa) organizacja związkowa. Jeżeli pracowników, dla których ma być zawarty układ zakładowy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w celu zawarcia układu prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe (Art. 24125. § 1 k.p.). Warunkiem prowadzenia rokowań jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej (

Art. 24125. § 3 k.p.).

Układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe (Art. 24125. § 5 k.p.).

Pojecie „reprezentatywność” pojawia się również w ustawie o związkach zawodowych.

Zgodnie z art. 30 ust 5 ustawy o związkach zawodowych jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania, regulaminów nagród i premiowania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, planu urlopów lub regulaminu pracy, okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 k.p., wykazu prac, o którym mowa w art. 1517 § 4 k.p. lub indywidualnego rozkładu czasu pracy kierowców, organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

Oznacza to, że co do zasady wszystkie działające u pracodawcy zakładowe organizacje związkowe powinny przedstawić pracodawcy jedno uzgodnione stanowisko. Nieraz jednak z różnych powodów nie jest to niemożliwe. I w takiej właśnie sytuacji ustawodawca dopuszcza wspólnie uzgodnione stanowisko wyłącznie organizacji reprezentatywnych.

Ponadto określone uprawnienia przyznają reprezentatywnym organizacjom związkowym przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Zgodnie z art. 3 w/w ustawy zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem określa się w porozumieniu zawartym z zakładowymi organizacjami związkowymi. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi .

Zasada reprezentatywności związkowej odnosi się tylko do zbiorowych praw i interesów pracowniczych.

Podstawa prawna:

- 1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.2014.1502 j.t.),***
- 2. Ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U.2014.167 j.t.),***
- 3. Ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2015.192 j.t.).***

Barbara Stefaniak-Gnyp