

Dlaczego warto informować o liczbie członków organizacji zakładowej?



Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tj. Dz.U. z 2015 r., poz. 1881 ze zm.) nie wprowadza wymogu minimalnej liczby członków dla istnienia zakładowej organizacji związkowej (z art. 12 i 17 ust. 1 pkt 3 tego aktu wynika, że 10 osób to najmniejsza liczba członków niezbędnych do funkcjonowania związku zawodowego, a nie organizacji zakładowej). Stąd też formalnie nie ma przeszkód, ażeby u pracodawcy działała organizacja zakładowa zrzeszająca np. 6 osób, jeżeli jest ona jednostką organizacyjną związku zawodowego, np. NSZZ Solidarność (chyba że co innego wynika z wewnętrznych regulacji danego związku zawodowego).

Powyższe uwagi należy jednak uzupełnić o stwierdzenie wynikające z art. 251 ustawy związkowej, zgodnie z którym uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków (przy czym w tej liczbie uwzględnia się wyłącznie członków będących pracownikami lub nakładcami, ale nie uwzględnia się, np. emerytów i rencistów).

Znaczenie tego przepisu sprowadza się do tego, że mniej liczna organizacja zakładowa może owszem istnieć u pracodawcy, ale pracodawca może w swoich działaniach ją pomijać. Skoro bowiem nie korzysta ona ze swoich uprawnień, to znaczy, że na pracodawcy nie ciąży wobec niej żadne obowiązki. W celu zapewnienia stanu pewności po obu stronach co do zakresu wzajemnych praw i obowiązków wprowadzony został obowiązek informowania przez zakładową organizację związkową pracodawcy o liczbie członków. Informację taką należy przedstawiać co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale.

Taka regulacja prowadzi w prosty sposób do zasadniczego pytania - jakie są skutki nieprzekazania odpowiedniej informacji w nakazanym terminie. Odpowiedzi na nie można udzielić na przykładzie wypowiedzi Sądu Najwyższego w stosunku do prawa organizacji do obejmowania działaczy związkowych szczególną ochroną (przyjmuje się, że jest to jedno z uprawnień zakładowej organizacji związkowej, a tym samym organizacja niespełniająca wymogu z art. 251 ustawy związkowej nie może wskazać osób objętych ochroną na podstawie art. 32). Wnioski dotyczące tego prawa będą takie same w stosunku do innych uprawnień (np. uzgadniania regulaminu wynagradzania lub pracy).

Warto wskazać, że problematyką tą Sąd Najwyższy zajmował się już kilkakrotnie, co więcej, zajmowane stanowiska są właściwie jednolite, co świadczy o tym, że można mówić o ugruntowanej linii orzeczniczej.

I tak w ostatnim wyroku (z 25 sierpnia 2015 r., II PK 214/14), wskazane zostało, że „uchybiecie przez organizację związkową obowiązkowi, o którym mowa w art. 251 ust. 2 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych, wywołuje ten skutek, że pracownik, o którym mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 tej ustawy, nie korzysta ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy nawet wtedy, gdy pracodawca został

poinformowany o objęciu tego pracownika szczególną ochroną przed kwartałem, za który organizacja związkowa nie dopełniła powyższego obowiązku”. Co ciekawe, w tym samym wyroku SN zwrócił jednak uwagę na jeszcze jedną kwestię, a mianowicie podkreślił, że „jeżeli organizacja związkowa nie przekazała informacji o liczbie członków, pracodawca nie ma obowiązku pytania jej o zgodę na rozwiązanie umowy z działaczem związkowym. Jeżeli jednak już zapyta, to powoływanie się następnie na nieprzysługiwanie jej uprawnień ustawowych może być uznane za nieuzasadnione (art. 8 KP)”.

Cały artykuł w najnowszym numerze "TS" (32/2016) - do kupienia również w wersji cyfrowej [TUTAJ](#)