

Szczególna ochrona stosunku pracy w organizacji międzyzakładowej



Jesteśmy Międzyzakładową Organizacją Związkową obejmującą swym działaniem czterech pracodawców. U dwóch z pracodawców jesteśmy reprezentatywną organizacją związkową, u dwóch pozostałych nie. Mamy łącznie u wszystkich pracodawców 254 członków. Jak ustalić liczbę osób objętych ochroną stosunku pracy? Czy możemy objąć ochroną członków związku zatrudnionych u pracodawców, u których nie posiadamy reprezentatywności?

Art. 34(2) ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych zawiera postanowienia dotyczące ochrony działaczy związkowych międzyzakładowej organizacji związkowej. Artykuł ten stanowi, że zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej, która w co najmniej jednym zakładzie pracy objętym jej działaniem zrzesza pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241(25a) kodeksu pracy, może wskazać pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1:

- 1) w liczbie ustalonej zgodnie z art. 32 ust. 3 albo 4 lub
 - 2) w liczbie ustalonej zgodnie z art. 32 ust. 3 albo 4 w jednym zakładzie pracy wskazanym przez tę organizację spośród zakładów pracy objętych jej działaniem, w którym ta organizacja zrzesza pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241(25a) kodeksu pracy, powiększonej o liczbę pozostałych zakładów pracy objętych działaniem tej organizacji, w których jest zatrudnionych co najmniej 10 pracowników będących jej członkami.
2. W przypadku gdy międzyzakładowa organizacja związkowa w żadnym zakładzie pracy z objętych jej działaniem nie zrzesza liczby pracowników wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241(25a) kodeksu pracy, liczba pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 nie może być większa od liczby zakładów pracy objętych działaniem tej organizacji, które zatrudniają co najmniej 10 pracowników będących jej członkami.

Liczba pracowników-członków międzyzakładowej organizacji związkowej podlegających szczególnej ochronie stosunku pracy uzależniona jest od tego, czy organizacja międzyzakładowa jest choć w jednym zakładzie pracy, który obejmuje swym działaniem organizacją reprezentatywną. Reprezentatywność liczy się w tym przypadku w każdym zakładzie objętym działaniem organizacji międzyzakładowej odrębnie.

Reprezentatywną zakładową organizacją związkową zgodnie art. 241(25a) kodeksu pracy jest organizacja związkowa:

- 1) która jest jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną, oraz zrzesza co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, lub
- 2) zrzeszająca co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych działających u pracodawcy nie spełnia wymogów, o których mowa wyżej, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników.

Ustalając liczbę pracowników zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej, uwzględnia się wyłącznie pracowników należących do tej organizacji przez okres co najmniej 6 miesięcy. W przypadku gdy pracownik należy do kilku zakładowych organizacji związkowych, wskazuje on jedną organizację związkową, która uwzględnia go do liczby członków, od której liczy się reprezentatywność.

Jeżeli zakładowa organizacja związkowa ma wątpliwości i zastrzeżenia co do reprezentatywności innej organizacji związkowej może zgłosić 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.

Sposoby ustalania liczby osób objętych ochroną stosunku pracy w organizacji międzyzakładowej:

I. Międzyzakładowa organizacja związkowa choć w jednym zakładzie pracy objętym jej działaniem zrzesza pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej.

W takim przypadku zarząd organizacji międzyzakładowej może ustalić liczbę pracowników chronionych wybierając jeden z poniżej przedstawionych sposobów:

- 1) w zależności od liczby osób stanowiących kadrę kierowniczą ,
- 2) w zależności od liczby jej członków będących pracownikami,
- 3) w zależności od liczby osób stanowiących kadrę kierowniczą lub liczby jej członków będących pracownikami w jednym spośród zakładów pracy objętych działaniem organizacji międzyzakładowej, w którym organizacja posiada status reprezentatywnej plus liczba pozostałych zakładów w których organizacja posiada minimum 10 członków związku.

Ciąg dalszy w kolejnym numerze Tygodnika.

Prawnik Barbara Stefaniak-Gnyp radzi