

Gdańsk, dnia 15 maja 2020 r.

Opinia prawna

Kwestia reprezentatywności struktur związkowych w polskim porządku prawnym regulowana jest na trzech poziomach: krajowym, ponadzakładowym oraz zakładowym.

Pierwszy normuje ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 2232 ze zm.). Art. 23 tego aktu określa przesłanki niezbędne do spełnienia w celu uzyskania przez organizację związkową reprezentatywności w rozumieniu tej ustawy (czyli na poziomie krajowym). Na dzień dzisiejszy wymogi te spełnia NSZZ „Solidarność” jako jedyny związek zawodowy oraz OPZZ i Forum Związków Zawodowych (obie organizacje są konfederacjami).

Poziom ponadzakładowy oraz zakładowy (przede wszystkim w kontekście przesłanek nabycia tego przymiotu, ale również w zakresie niektórych uprawnień wynikających z tego faktu) jest obecnie przedmiotem regulacji ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 263 ze zm.).

W odniesieniu do poziomu ponadzakładowego kluczowe znaczenie ma art. 25² ustawy związkowej. Wskazuje on w zasadzie dwa sposoby uzyskania tego przymiotu. Pierwszym jest spełnienie jednej z przesłanek wskazanej w ust. 1 (zasadniczo odnoszących się do liczebności danej organizacji związkowej), a drugim przynależność ogólnokrajowego związku zawodowego lub federacji związków zawodowych do ogólnokrajowej konfederacji, która jest reprezentatywna w rozumieniu ust. 1 (można w tym wypadku mówić o reprezentatywności ponadzakładowej o charakterze pochodnym). W praktyce oznacza to, że ogólnokrajowe związki zawodowe oraz federacje wchodzące w skład OPZZ lub FZZ są reprezentatywne na poziomie ponadzakładowym.

W polskim porządku prawnym oraz w krajowych realiach największe praktyczne znaczenie ma jednak reprezentatywność zakładowa, którą normuje art. 25³ ustawy związkowej. Już na wstępie należy z całą mocą podkreślić, że ta cecha jest zawsze oceniana przez pryzmat konkretnego pracodawcy, co ma szczególne znaczenie w przypadku organizacji międzyzakładowych. W kwestii przesłanek stwierdzenia reprezentatywności na szczeblu zakładowym ustawodawca przewidział ich dwa rodzaje, oba jednak odnoszące się do liczebności. Ustęp pierwszy art. 25³ wskazuje zatem, że reprezentatywna jest taka organizacja, która zrzesza określony odsetek osób wykonujących pracę zarobkową **zatrudnionych u pracodawcy.**

W przypadku organizacji związkowych wchodzących w skład organizacji reprezentatywnych na szczebli krajowym (czyli NSZZ „Solidarność”, OPZZ i FZZ) odsetek ten wynosi 8%, a w przypadku pozostałych organizacji – 15%. W przypadku zaś, gdy żadna organizacja nie spełnia tego wymogu reprezentatywna jest organizacja zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową **zatrudnionych u pracodawcy**.

Jak zostało to już zasygnalizowane, reprezentatywność danej organizacji związkowej w rozumieniu art. 25³ ustawy związkowej jest **zawsze** ustalana u konkretnego pracodawcy (świadczy o tym wprost użyty w tym przepisie zwrot „zatrudnionych u pracodawcy”). Konstrukcja ta jest prosta w przypadku zakładowych organizacji związkowych, może natomiast wywoływać pewne wątpliwości w przypadku międzyzakładowych organizacji związkowych (choć należy przyznać, że bliższa analiza przepisów ustawy związkowej pozwala je całkowicie i stosunkowo prosto usunąć).

Kluczowe znaczenie ma art. 34 ustawy związkowej, a w szczególności zestawienie ust. 1 i 2. Pierwszy ustęp nakazuje odpowiednie stosowanie wskazanych przepisów ustawy związkowej (25¹ – 33¹) do organizacji międzyzakładowej. Po pierwsze zwraca w tym miejscu formuła „stosowania odpowiedniego” a nie wprost. Po drugie ustęp 2 art. 34 wskazuje w jaki sposób należy uwzględniać liczebność organizacji międzyzakładowej w kontekście określonych uprawnień. Zezwala on na sumowanie członków takiej organizacji zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych jej działaniem. Z przepisu tego można wyprowadzić dwa wnioski. Pierwszy jest dosyć oczywisty – sprawdzając czy dana organizacja zrzesza co najmniej 10 członków, a zatem czy może w ogóle korzystać z uprawnień związkowych, a także w celu obliczenia wymiaru tzw. etatu związkowego organizacja międzyzakładowa zlicza wszystkich swoich członków. Drugi z kolei ma kluczowe znaczenie. Otóż ustawodawca w sposób jasny i w drodze katalogu zamkniętego wskazał, kiedy takie sumowanie jest dopuszczalne, a tym samym przesądził, że w przypadku innych przepisów wiążących określone uprawnienia dla struktur związkowych z ich liczebnością organizacja międzyzakładowa może uwzględniać tylko tych członków, którzy zatrudnieni są u konkretnego pracodawcy. W szczególności w art. 34 ust. 2 nie został wskazany art. 25³ co w sposób jednoznaczny przesądza, że badając reprezentatywność takiej organizacji należy tego dokonywać odrębnie dla każdego pracodawcy objętego jej działaniem. Jest to zresztą rozwiązanie zrozumiałe i rozsądne. Przykładowo trudno byłoby zrozumieć dlaczego organizacja międzyzakładowa, która u jednego pracodawcy zrzesza nawet 50% przez niego zatrudnionych miałyby być reprezentatywna także u drugiego pracodawcy objętego zakresem swojego działania, u którego zrzesza np. dwóch czy trzech członków z 200 osobowej załogi (przy czym należy pamiętać, że konstrukcja reprezentatywności ma znaczenie jedynie wówczas gdy u danego pracodawcy działają co najmniej dwie organizacje związkowe).

Powyższy wniosek potwierdza także art. 34² ustawy związkowej, którego treścią nie jest przyznanie przymiotu reprezentatywności a jedynie wprowadza on mechanizm obliczania liczby osób podlegających szczególnej ochronie (gdyby przepis ten miał inny cel ustawodawca wprost wskazałby w nim, że międzyzakładowa organizacja związkowa, która co najmniej u jednego pracodawcy objętego jej działaniem zrzesza osoby wykonujące pracę zarobkową w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 jest reprezentatywna u wszystkich pracodawców).

Konkludując, w przypadku organizacji międzyzakładowej przymiot reprezentatywności na szczeblu zakładowym ustalany jest (w oparciu o kryteria wskazane w art. 25³ ustawy związkowej) odrębnie u każdego pracodawcy, którego organizacja ta obejmuje swoim działaniem.

Ponadto, w przypadku reprezentatywnych organizacji działających u jednego pracodawcy, które wchodzi w skład tego samego zrzeszenia (federacji) związków zawodowych lub ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) istotną rolę odgrywają ust. 3 – 5 art. 25³. Dotyczy to zatem organizacji, np. wchodzących w skład OPZZ lub FZZ.

dr Jakub Szmit

starszy specjalista w Zespole Prawnym Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”