

Olsztyn, dnia 28 sierpnia 2024 r.

**Wojewódzki Fundusz  
Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej  
w Olsztynie  
ul. Świętej Barbary 9  
10-026 Olsztyn**

**Międzyzakładowa Organizacja  
Związkowa OZZ AR PRIM  
Oddział we Wrocławiu**

W odpowiedzi na Państwa pismo przesłane do WFOŚiGW w Olsztynie drogą elektroniczną w dniu 16 sierpnia 2024 r., przedstawiam stanowisko w sprawie.

Wysłane do Państwa pismo Funduszu w formacie *word* z dnia 8 sierpnia 2024 r., w którego treści zawarto zastrzeżenia do liczby członków Państwa organizacji wykonujących pracę zarobkową w WFOŚiGW w Olsztynie, wbrew Państwa opinii, zostało zaopatrzone w podpis elektroniczny.

Katalog środków technicznych oraz organizacyjnych zapewniających autentyczność oraz skutki prawne dokumentów elektronicznych stale ewoluuje, stąd rekomendujemy zaktualizowanie wiedzy w zakresie znajomości tematyki produktów cyfrowych. Pozwoli to na samodzielne zrewidowanie Państwa błędnego przekonania odnośnie skuteczności sygnowania przedmiotowego pisma. Zachowując jednak dobrą wolę, pismo, które obecnie Państwo czytacie pozwoliliśmy sobie wysłać zarówno w wersji word jak i pdf, oba podpisane podpisem kwalifikowanym, aby ułatwić Państwu proces odczytania certyfikatu.

Odnosząc się do Państwa stwierdzenia o niedopuszczalności zgłoszenia przez Fundusz zastrzeżenia, pragniemy zauważyć, że zarówno ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (dalej w skrócie: u.z.z.) jak i ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy,

tudzież inne obowiązujące akty prawne nie udzielają jakiejkolwiek organizacji związkowej kompetencji do wydawania orzeczeń o niedopuszczalności zgłoszenia zastrzeżenia co do liczebności zakładowej organizacji związkowej. O ewentualnej niedopuszczalności zgłoszonego przez WFOŚiGW w Olsztynie zastrzeżenia może stwierdzić jedynie Sąd, pod warunkiem, że wcześniej Państwa organizacja w odpowiedzi na przedmiotowe zastrzeżenie wystąpi do właściwego Sądu pracy ze stosownym wnioskiem. Stąd też, pozostajemy w procedurze opisanej w art. 25<sup>1</sup> ze wszystkimi tego konsekwencjami.

Przywołany przez Państwo przepis płynący z art. 25<sup>1</sup> ust. 12 u.z.z stanowi, że jeżeli uprzednio zgłoszone przez pracodawcę lub zakładową organizację związkową, o której mowa w ust. 7, zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej okazało się bezpodstawne, ponowne zgłoszenie przez te podmioty zastrzeżenia co do liczebności tej samej organizacji związkowej może nastąpić nie wcześniej niż po upływie roku od dnia uprawomocnienia się orzeczenia w sprawie ustalenia liczby członków tej organizacji.

Zauważyć jednak należy, iż ów przepis w katalogu podmiotów, które ze wskazanych w przepisie powodów nie mogą w okresie roku ponownie zgłosić przedmiotowych zastrzeżeń, obok pracodawcy, wymienia zakładową organizację związkową wskazaną w ust. 7 tego samego artykułu.

Art. 25<sup>1</sup> ust. 7 u.z.z. wskazuje zaś na uprawnienie pracodawcy oraz działającej u niego organizacji związkowej do zgłoszenia pisemnych zastrzeżeń, co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez tę organizację informacji, o której mowa w art. 25<sup>1</sup> ust. 2 lub 3 tej samej ustawy.

Zauważyć jednak należy, że wymieniona w art. 25<sup>1</sup> ust. 7 u.z.z. organizacja związkowa uprawniona do zgłoszenia zastrzeżeń jest w istocie organizacją wymienioną w art. 25<sup>1</sup> ust. 4 i 5 u.z.z. Na gruncie rozpatrywanej sprawy mielibyśmy zatem z nią do czynienia dopiero w sytuacji, w której w WFOŚiGW w Olsztynie działałaby jeszcze inna organizacja związkowa, niż ta, wobec której zostało zgłoszone zastrzeżenie. To właśnie tej organizacji, obok Funduszu, na podstawie art. 25<sup>1</sup> ust. 7 u.z.z. przysługiwałoby złożenie zastrzeżenia co do liczebności Państwa organizacji związkowej.

Przedstawione przez Państwo orzeczenie Sądu Rejonowego z dnia 20 października 2023 r., sygn., akt: IV Po 58/23/N, zostało wydane na wniosek oddziału Państwa organizacji związkowej złożony na podstawie art. 25<sup>1</sup> ust. 8 w zw. z art. 34 ust. 1 u.z.z., nie zaś na skutek zastrzeżenia zgłoszonego w trybie art. 25<sup>1</sup> ust. 7 u.z.z. przez pracodawcę, tudzież przez inną organizację związkową działającą w Funduszu.

Tym samym procedura zgłoszenia zastrzeżenia, o którym mowa w art. 25<sup>1</sup> ust. 7 u.z.z., do której odnosi się regulacja płynąca z art. 25<sup>1</sup> ust. 12 u.z.z nie została wyczerpana i obostrzenie czasowe wynikające z art. 25<sup>1</sup> ust. 12 u.z.z nie znajduje tutaj zastosowania.

Wobec powyższego WFOŚiGW w Olsztynie był uprawniony do zgłoszenia zastrzeżenia na podstawie art. 25<sup>1</sup> ust. 7 u.z.z., którego dopuszczalność kwestionujecie Państwo w swoim piśmie.

Poza kwestiami prawnymi nie mogę pominąć niestety również tego, że ton pisma, które Państwo do nas skierowaliście jest skandaliczny. Z tego też powodu pozwalam sobie przesłać zarówno Państwa pismo, jak i niniejszą odpowiedź do Ogólnokrajowego Związku Zawodowego "AR PRIM" z siedzibą w Krakowie, w którym są Państwo zrzeszeni jako Międzyzakładowa Organizacja Związkowa. Zwrócili się do nas Państwo z pismem, w którym w sarkastyczny sposób próbują ośmieszyć kompetencje kierownika zakładu pracy, jednocześnie wykorzystując w tym celu wizerunek pracowników, których powinni Państwo chronić. Tymczasem piszą Państwo, iż „to zaś wymaga ustalenia osoby/osób winnych i wyciągnięcia konsekwencji pracowniczych, łącznie z istniejącą możliwością wypowiedzenia umowy.” Uważam, że godnym wszelkiej pogardy jest sugerowanie pracodawcy przez związek zawodowy, iż powinien zwolnić jakiegoś pracownika. Czy gdybym zastosował się do Państwa sugestii i zwrócił się do Państwa z takim zamiarem, wyobrażacie sobie Państwo objęcie ochroną związkową takiego pracownika, którego stosunek pracy byłby zagrożony na skutek Państwa sugestii? Co gdyby dotyczyło to członka Państwa organizacji? Te pytania retoryczne pozostawię jako pomocnicze do oceny Państwa działania.

W ostatnim akapicie swojego pisma piszą Państwo również o tym, iż do tej pory dialog społeczny przebiegał bez zarzutu. Niestety to również nie jest prawdą. Zanim miałem okazję porozmawiać z przedstawicielami zarządu Państwa organizacji, skontaktowali się Państwo z moimi współpracownikami, którzy przekazali mi, że Państwa przedstawiciel odnosił się w sposób opryskliwy i niegrzeczny. Postanowiłem na tamtą chwilę pozostawić tę sprawę bez dalszego biegu, aby nie zaczynać naszych relacji od uwag. Niemniej jest to już druga sytuacja, w której jako pracodawca czuję, że muszę bronić pracowników przed, o zgrozo, związkiem zawodowym, który jest albo nieuprzejmy albo sugeruje zwolnienie.

To Państwo uniemożliwiają dialog społeczny odnosząc się w sarkastycznym tonie do pracodawcy, podczas, gdy była to sprawa na rzeczowe przedstawienie argumentów prawnych. W związku z powyższym, oczekuję, że prześlą Państwo tą samą drogą, którą przesłali sugestie o zwolnieniu przeprosiny skierowane do pracowników. Do tego czasu nie będziemy

odpowiadać na emocjonalne pisma z Państwa strony, a ograniczymy się jedynie do oficjalnej drogi wynikającej z odpowiednich przepisów.

Z poważaniem

Do wiadomości:

Ogólnokrajowy Związek Zawodowy "AR PRIM" z siedzibą w Krakowie