

Obowiązki firmy wobec związków

Udostępnienie lokalu i urządzeń technicznych

Aby umożliwić związkom zawodowym wykonywanie swoich zadań, pracodawca musi udostępnić im lokal oraz urządzenia techniczne niezbędne do prowadzenia działalności związkowej w firmie (art. 33 ust. 1 Ustawy o związkach zawodowych).

Szczegóły należy uregulować w umowie.

Pracodawca musi zawrzeć ją z działającymi u niego organizacjami związkowymi. Wprawdzie ustawa nie wymaga, aby umowa została zawarta na piśmie, ale taka forma pozwoli stronom precyzyjnie ustalić zasady współpracy. Ustawodawca nie określił też, czy udostępnienie jest odpłatne, czy nie, dlatego warto to sprecyzować w umowie.

Umowa może mieć różny charakter (najem lub użyczenie), a pracodawca powinien ją podpisać ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi albo z ich wspólną reprezentacją. Nie ma też przeszkód, aby warunki, na jakich będzie udo-

stępniał związkowcom lokal i urządzenia techniczne, były określone w układzie zbiorowym.

W umowie strony powinny ustalić liczbę pomieszczeń i rodzaj urządzeń, np. telefon, faks, komputer, kserokopiarkę – udostępnionych związkowi zawodowemu oraz termin, na jaki umowa ta została zawarta (określony lub nieokreślony). Wolno też określić zasady, na jakich będą rozliczane koszty korzystania z tego sprzętu. Można więc zobowiązać związek, aby opłacał rachunki za telefon czy Internet.

Jeżeli pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku udostępnienia urządzeń i pomieszczeń niezbędnych do sprawowania działalności związkowej, to jest to podstawą do zawiadomienia prokuratora o podejrzeniu popełnienia przestępstwa utrudniania wykonywania działalności związkowej (art. 35 ust. 1 pkt. 2 ustawy o związkach zawodowych).

Wolne od pracy

Sprawując funkcję związkową, działacz może korzystać ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zakładzie zakładowej organizacji.

Przysługuje ono:

- jednemu pracownikowi w niepełnym wymiarze czasu pracy, tj. wymiarze godzin równym liczbie członków zakładowej organizacji związkowej zatrudnionych w zakładzie pracy, gdy jest ich mniej niż 150,
- jednemu pracownikowi, gdy związek zawodowy liczy od 150 do 500 członków zatrudnionych w firmie,
- dwóm pracownikom, gdy zakładowa organizacja ma od 501 do 1000 członków zatrudnionych w zakładzie,

- trzem pracownikom, gdy związek liczy od 1001 do 2000 członków związku w firmie,
- kolejnemu pracownikowi za każdy rozpoczęty nowy 1000 członków, gdy związek ma ponad 2000 członków zatrudnionych w zakładzie (art. 31 ust. 1 uozz).

Zatem zwolnienie od obowiązku świadczenia pracy przysługuje osobie, która łącznie spełnia następujące warunki:

- jest pracownikiem tego zakładu pracy,
- pełni funkcję członka zarządu zakładowej organizacji związkowej,
- zarząd zakładowej organizacji wskazał tę osobę jako korzystającą ze zwolnienia.

To pracodawca zwalnia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie związku na wniosek zarządu organizacji. Wniosek powinien wskazywać:

- pracownika, któremu ma być udzielone zwolnienie od pracy,
- okoliczności uzasadniające udzielenie zwolnienia od pracy,
- czy zwolnienie od pracy ma być udzielone z zachowaniem prawa do wynagrodzenia lub bezpłatnie,
- wymiar i okres zwolnienia od pracy (par. 4 rozporządzenia Rady Ministrów z 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz

zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy – Dz.U. nr 71, poz. 336).

O tym, czy zwolnienie będzie płatne, czy bezpłatne, decyduje wyłącznie związek zawodowy. Pracodawca musi tu respektować decyzję organizacji związkowej.

Gdy pracownik zakończy kadencję w zarządzie związku zakładowego, pracodawca musi go zatrudnić na poprzednio zajmowanym stanowisku. Jeśli jest to niemożliwe – na równorzędnym lub na innym, odpowiadającym kwalifikacjom pracownika, z wynagrodzeniem nie niższym od pobieranego przed korzystaniem ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy.

Zwolnienie na doraźne czynności związkowe

Związkowcom przysługuje zwolnienie od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z pełnionej przez niego funkcji związkowej (art. 31 ust.3 uoZZ). Jest to uprawnienie odrębne od zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy.

Przez „doraźną czynność związkową” rozumie się działania jednorazowe, krótkotrwałe, o charakterze doręcznym lub okolicznościowym, które służą realizacji funkcji związkowych.

Może to być na przykład udział w negocjacjach z pracodawcą dotyczących zmiany zakładowego układu zbiorowego pracy lub obecność w kilkudniowym szkoleniu związkowym. Pracodawca nie może ustanawiać limitów liczby godzin w roku kalendarzowym, które upoważniałyby do skorzystania z doraźnego zwolnienia. Podstawę takiego zwolnienia stanowi wniosek związku zawodowego.

Pracodawca musi zwolnić pracownika, jeżeli czynność wiążąca się z

funkcją związkową nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.

Do korzystania z doraźnego zwolnienia uprawnieni są nie tylko członkowie zarządu zakładowej organizacji związkowej, ale też inni pracownicy, którzy pełnią jakiegokolwiek funkcje w związku (np. członkowie komisji rewizyjnej).

Z tego uprawnienia nie mogą jednak skorzystać członkowie zarządu, którzy są zwolnieni od pracy na okres kadencji, chyba że ich zwolnienie obejmuje niepełny wymiar czasu pracy.

Jeśli pracownik w okresie zwolnienia od pracy nie wykonuje doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, to korzysta z tego uprawnienia w sposób niezgodny z jego przeznaczeniem, czyli bezprawnie. Wtedy pracodawcy wolno dochodzić zwrotu wypłaconego wynagrodzenia oraz rozwiązać z nim stosunek pracy w trybie natychmiastowym (art. 52 par. 1 pkt. 1 Kodeksu pracy).

- Materiał zebrała i opracowała:
Maria Kościńska

Źródło: artykuł Agaty Lankamer – prawnika z PIP - Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, Rzeczpospolita, Kodeks pracy