
Pracodawca musi zwolnić związkowca z wykonywania pracy

Pracodawca ma obowiązek zwolnić związkowca z pracy na czas potrzebny do wykonania przez niego czynności wynikających z pełnionej funkcji związkowej.

Odstępstwem od zasady wynagrodzenia pracy faktycznie wykonanej są różnego rodzaju zwolnienia od pracy, za które pracownik zachowuje prawo do zapłaty. Wskazując przypadki, w których pracownikowi trzeba udzielić zwolnienia od pracy bez uszczerbku dla pobieranego przez niego wynagrodzenia, ustawodawca nie tylko uwzględnił ważne powody osobiste pracownika, ale i potrzebę realizacji przez niego różnych funkcji społecznych. Większość obowiązków pracodawcy w zakresie udzielania płatnych zwolnień od pracy z uwagi na dodatkowe zajęcia pracownika lub wykonywanie przez nich ważnych celów społecznych wynika z kodeksu pracy oraz przepisów wykonawczych wydanych na jego podstawie. Niektórym pracownikom przysługują jednak zwolnienia na mocy odrębnych ustaw.

Z zachowaniem wynagrodzenia

Przepisy takiej treści zawiera ustawa o związkach zawodowych, która przyznaje dodatkowe przywileje w tym zakresie pracownikom pełniącym funkcje związkowe. Dla pracodawcy oznacza to nie tylko konieczność akceptowania działalności związkowej pracownika, ale i stwarzania mu możliwości wypełnienia zadań związanych z pełnioną przez niego funkcją.

Przepisy przytoczonej ustawy obligują bowiem pracodawcę do udzielenia pracownikowi zwolnienia od pracy na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Wykonywanie tych czynności nie uszczupla zarobków pracownika, gdyż za czas takiego zwolnienia zachowuje on prawo do wynagrodzenia. Tyle czasu, ile potrzeba.

Cytowana ustawa nie określa, jakie funkcje związkowe pełnione przez pracownika uprawniają do płatnego zwolnienia od pracy. Skoro zaś przepisy nie zawężają uprawnień w tym zakresie do konkretnych funkcji związkowych, to oznacza to, iż zwolnienie tego rodzaju może być udzielone każdemu pracownikowi, który pełni funkcję określoną w strukturze organizacji związkowej.

Wymiar zwolnienia dla funkcyjnych związkowców nie został określony w sposób precyzyjny. Wynika to bowiem z charakteru tego uprawnienia. Podobne rozwiązania przewidują zresztą przepisy prawa pracy w zakresie udzielania innych zwolnień od pracy, przy których ustalenie sztywnego czasu jest niemożliwe.

O tym więc, przez jaki czas pracownik będzie zwolniony z wykonywania pracy, decyduje zakres doraźnych działań związkowych, które nie mogą być wykonane przez niego poza godzinami pracy. W konkretnych sytuacjach czas takiego zwolnienia będzie więc różnie się kształtował, a pracodawca nie ma na to większego wpływu.

Obowiązek pracodawcy

O tym, że zwolnienie od obowiązku świadczenia pracy dla załatwienia doraźnych spraw związanych z pełnioną funkcją związkową nie zależy od uznania pracodawcy, lecz od istnienia obiektywnych przesłanek określonych w przepisach omawianej ustawy, przekonuje orzecznictwo SN (wyrok z 6 czerwca 2001 r., I PKN 460/2000; Prokuratura i Prawo - dodatek 2002/12, poz. 48; Prawo pracy i prawo socjalne - Przegląd orzecznictwa 2003/4, str. 33).

Pracodawca jest bowiem zobligowany udzielić zwolnienia pracownikowi pełniącemu funkcję związkową wtedy, gdy dana czynność nie może być wykonana przez niego w czasie wolnym od pracy i ma charakter doraźny. Z reguły dotyczyć to będzie takich czynności, których podjęcie w danym

dniu jest niezbędne dla funkcjonowania związku i ochrony praw jego członków.*

Podstawa prawna

* Art. 31 ust. 3 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. nr 79, poz. 854 z późn. zm.).

PRACODAWCA MA OBOWIĄZEK UDZIELIĆ ZWOLNIENIA, GDY:

- zostanie zgłoszony wniosek w tej sprawie,

- celem zwolnienia będzie wykonanie do-
rażnej czynności wynikającej z funkcji
związkowej,
- pracownik nie ma możliwości wykonania
tej czynności w czasie wolnym od pracy.

Źródło: Danuta Klucz, Gazeta Prawna, 6.09.2007 r.

Dane Głównego Urzędu Statystycznego

Inflacja w sierpniu 2007 r.

Ceny towarów i usług konsumpcyjnych w sierpniu wzrosły o 1,5 proc. w stosunku do sierpnia 2006 roku, a w porównaniu z lipcem spadły o 0,4 proc. - podała Główny Urząd Statystyczny.

Bezrobocie w sierpniu 2007 r.

Stopa bezrobocia spadła w sierpniu 2007 roku do 12,0% z 12,2% odnotowanych w lipcu 2007 roku i wobec 15,5% rok wcześniej, podało Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Stopa bezrobocia rejestrowanego (na podstawie liczby pracujących z końca lipca) wyniosła w sierpniu br. 12,0% i w porównaniu do lipca br. spadła o 0,2 punktu procentowego. Spadek stopy bezrobocia (w granicach od 0,4 do 0,1 punktu) odnotowano w 15-tu województwach.

Obliczona na podstawie meldunków nadesłanych przez wojewódzkie urzędy pracy liczba bezrobotnych w końcu sierpnia br. wyniosła 1821,7 tys. osób i w porównaniu do końca lipca spadła o 34,4 tys. osób (1,9%). Od początku roku liczba bezrobotnych spadła o 487,7 tys. osób tj. o 21,2 %.

Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w lipcu 2007 r.

Wyszczególnienie	VII 2007			I-VII 2007
	w liczbach bezwzględnych	VI 2007 = 100	VII 2006 = 100	I-VII 2006=100
Sektor przedsiębiorstw				
Zatrudnienie w tys.	5160,0	100,3	104,7	104,5
Przeciętne wynagrodzenie ogółem (brutto) w zł	2893,71	100,8	109,3	108,5
w tym bez wypłat z zysku	2863,36	100,7	109,4	108,4

Materiał zebrała i opracowała: Maria Kościńska

Źródło: dane GUS, Gazeta Prawna