

Jak udzielamy związkowcom zwolnień od pracy

Czy członek zakładowej organizacji związkowej będący jednocześnie sekretarzem rady pracowników może korzystać z doraźnych zwolnień od pracy na podstawie art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych?

Pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonywania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli nie jest w stanie jej wykonać w czasie wolnym.

Stanowi tak art. 31 ust. 3. Przysługuje więc po pierwsze pracownikowi pełniącemu funkcję związkową, a po drugie – na czas wykonywania czynności związanych z tą funkcją. Czy funkcja sekretarza rady pracowników ma jednak charakter związkowy. Raczej nie, gdyż rada jest organem załogi, a nie zakładowej organizacji związkowej. Wynika tak z ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U nr 79, poz. 550 ze zm.).

Realizuje prawo wszystkich pracowników firmy do informacji i konsultacji, a nie tylko członków związku. Nie ma przy tym znaczenia, że u pracodawców mających zakładowe organizacje związkowe to one wyłaniają rady, wskazując na ich członków zarówno związkowców, jak i inne osoby nie należące do związku. Sekretarz rady pracowników nie pełni więc funkcji związkowej. Skoro tak, to członkowi zakładowej organizacji związkowej będącemu sekretarzem rady pracowników nie przysługuje zwolnienie od pracy określone w art. 31 ust. 3 ustawy z 23 maja 1991 r. Nie znaczy to, że w ogóle nie ma prawa do zwolnienia od pracy. Uprawnienie takie przewiduje art. 17 ust. 3 ustawy z 7 kwietnia 2006 r., wedle którego przysługuje mu zwolnienie od pracy zawodowej, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, na czas niezbędny do udziału w pracach rady, których nie może wykonać kiedy indziej.

Czy na wniosek zakładowej organizacji związkowej należy udzielić pracownikowi doraźnego zwolnienia?

Tak. W świetle art. 31 ust. 3 ustawy z 23 maja 1991 r. pracownik pełniący funkcję związkową ma prawo do zwolnienia od pracy, a pracodawca ma obowiązek go udzielić. Chodzi tu nie tylko o pełnienie funkcji w zakładowej organizacji związkowej, lecz też ponadzakładowej. Wiąże się to z koniecznością wykonania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej, jeżeli nie można jej wykonać poza godzinami pracy.

Ponadto pracownik działacz związkowy ma korzystać z prawa do doraźnego zwolnienia od pracy w sposób zgodny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa oraz zasadami współżycia społecznego.

Z jakim wyprzedzeniem należy dostarczyć wniosek o doraźne zwolnienie od pracy? Kiedy należy powiadomić zatrudnionego o decyzji?

Ustawa z 23 maja 1991 r. tego nie rozstrzyga. Doraźnej czynności, którą ma wykonać pracownik działacz związkowy, nie planujemy, jest niespodziewana. Wyróżniamy jednak też czynności doraźne, o których zatrudniony wiedział z wyprzedzeniem. Każdą sytuację rozpatrujemy indywidualnie. Zainteresowany powinien zatem wystąpić do pracodawcy o takie zwolnienie niezwłocznie po tym, kiedy dowiedział się o konieczności wykonania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej. Chodzi o to, aby pracodawca nie został zaskoczony jego wnioskiem i zdążył zorganizować zastępstwo na czas nieobecności działacza. Pracodawca powinien poinformować pracownika o udzieleniu zwolnienia niezwłocznie po podjęciu takiej decyzji.

Ilu działaczy związkowych podlega szczególnej ochronie przed zwolnieniem w firmie zatrudniającej 67 pracowników, jeżeli 15 spośród nich należy do zakładowej organizacji związkowej?

Liczba 15 członków powoduje, że w tak małej firmie zakładowa organizacja związkowa jest reprezentatywna w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy. Jeśli tak, to zgodnie z art. 32 ust. 3 i 4 ustawy z 23 maja 1991 r. wskazuje ona pracodawcy dwóch pracowników podlegających ochronie albo nie więcej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą. Według art. 32 ust. 5 tej ustawy do kadry kierowniczej należą kierujący jednoosobowo zakładem i ich zastępcy albo wchodzący w skład kolejalnego organu zarządzającego zakładem, a także inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Co do zasady, główny księgowy nie należy do kadry kierowniczej, chyba że ma upoważnienie do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy lub równocześnie jest zastępcą kierownika zakładu. Pracowników podlegających szczególnej ochronie desygnuje zarząd zakładowej organizacji związkowej.

- *Krzysztof Rączka, Rzeczpospolita, 20.08.2008 r.*

Dane GUS w sierpniu 2008 r.

Inflacja

Inflacja w sierpniu 2008 r. wyniosła 5,0 proc.

Bezrobocie

Stopa bezrobocia w sierpniu 2008 r. spadła do 9,3 proc.

Liczba bezrobotnych w końcu sierpnia 2008 r. wyniosła 1 mln 405,1 tys. i w porównaniu z końcem lipca 2008 r. spadła o 17,9 tys. osób (1,3 proc.). Od początku roku liczba bezrobotnych spadła o 341,5 tys. osób tj. o 19,6 proc.

Liczba ofert pracy zgłoszonych przez pracodawców do urzędów pracy w sierpniu 2008 r. wyniosła 97,9 tys. i w porównaniu do lipca 2008 r. spadła o 10 tys. ofert.

Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w lipcu 2008 r.

Wyszczególnienie	VII 2008			I-VII 2008
	w liczbach bezwzględnych	VI 2008 = 100	VII 2007 = 100	I-VII 2007=100
Sektor przedsiębiorstw				
Zatrudnienie w tys.	5400,2	100,2	104,7	105,5
Przeciętne wynagrodzenie ogółem (brutto) w zł	3228,98	100,4	111,6	111,7
w tym bez wypłat z zysku	3207,19	100,2	112,0	111,9

Świadczenia pracownicze

- Renta socjalna wynosi 534,48 zł.
- Od 1 września do 30 listopada 2008 r. kwota przychodu odpowiadająca 30 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia wpływająca na zwieszenie prawa do renty wynosi 885,40 zł.
- Zasiłek pogrzebowy od 1 września 2008 r. do 30 listopada 2008 r. wynosi 5902,72 zł.
- Zasiłek dla bezrobotnych od 1 czerwca 2008 r. wynosi: 551,80 zł
- Świadczenie przedemerytalne od 1 marca 2008 r. wynosi: 757,79 zł

Materiał zebrała i opracowała: Maria Kościńska

Źródło: Rzeczpospolita, GUS, Gazeta Prawna