

Obowiązki firmy wobec związków zawodowych



Zbiorowe prawo pracy

W stosunku pracy to pracodawca ma przewagę nad pracownikiem. Aby choć częściowo wyrównać tę dysproporcję, w firmach powstają związki zawodowe. Mają one reprezentować załogę i bronić jej praw. Związkowcy mają wiele uprawnień, które gwarantują im znaczną niezależność od pracodawcy. Pozwala to im występować w obronie praw pracowniczych bez obawy o utratę własnego stanowiska pracy. Przywileje te przysługują jednak wyłącznie członkom tych związków, które mają status zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej.

Pracodawca powinien zapewnić im pomieszczenia i urządzenia w firmie, aby mogli sprawować swoje funkcje w organizacji. Musi się liczyć także z tym, że działacza nie będzie w pracy.

Zakładowa i międzyzakładowa organizacja

Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej mają tylko te organizacje, które zrzeszają co najmniej 10 członków będących:

- pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji,
- funkcjonariuszami pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji (art. 251 ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych - DzU z 2001 r. nr 79, poz. 854 ze zm., w skrócie: uozz).

Natomiast międzyzakładową organizacją związkową jest taka, która:

- działa u co najmniej dwóch pracodawców (jej członkami są pracownicy zatrudnieni minimum w dwóch firmach),
- zrzesza u tych pracodawców łącznie co najmniej 10 członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą lub funkcjonariuszami pełniącymi służbę w danej jednostce objętej działaniem tej organizacji (art. 34 ust. 2 uozz).

PRZYKŁAD 1

Międzyzakładowa organizacja związkowa "Solidarność" działa u czterech pracodawców, zrzeszając łącznie 30 osób. W pierwszym z zakładów ma 15 członków, w drugim - 10, w trzecim - 4, a w czwartym tylko jednego członka. Ponieważ u wszystkich czterech pracodawców organizacja ta zrzesza w sumie powyżej 10 członków, to u każdego z nich będzie mogła korzystać z uprawnień przysługujących zakładowej organizacji związkowej.

Co to jest reprezentatywność organizacji związkowej

Duża liczba istniejących związków zawodowych powoduje, że trzeba określić tzw. reprezentatywność tych organizacji. Pozwala to ustalić, który z podmiotów reprezentujących pracowników ma zdolność do występowania jako rzecznik ich praw i interesów.

W prawie pracy rozróżnia się reprezentatywność zakładową i ponadzakładową. Na szczeblu ponadzakładowym przymiot reprezentatywności mają:

- ogólnokrajowe związki zawodowe,
- ogólnokrajowe zrzeszenia związków zawodowych (federacje),
- ogólnokrajowe organizacje międzyzakładowe (konfederacje),

które spełniają łącznie następujące kryteria:

- zrzeszają więcej niż 300 tys. członków będących pracownikami,
- działają w jednostkach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności określony jest w więcej niż połowie sekcji Polskiej

Klasyfikacji Działalności (PKD) (art. 6 ust. 2 ustawy z 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego - DzU nr 100, poz. 1080 ze zm.).

Natomiast zakładowa organizacja związkowa jest reprezentatywna wówczas, gdy:

- jest jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej (np. NSZZ "Solidarność" lub OPZZ) pod warunkiem, że zrzesza minimum 7 proc. pracowników zatrudnionych u pracodawcy albo

- zrzesza minimum 10 proc. pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Jeśli u danego pracodawcy żadna z organizacji związkowych nie spełnia tych warunków, to reprezentatywna będzie ta, do której należy największa liczba pracowników zakładu (art. 241 25a k.p.).

Uwaga!

Przy ustalaniu reprezentatywności bierze się pod uwagę jedynie tych członków związku, którzy:

- są pracownikami (nie uwzględnia się związkowców, którzy są np. emerytami lub rencistami),

- mają co najmniej 6-miesięczny okres przynależności do organizacji związkowej.

Jeśli pracownik należy do kilku zakładowych organizacji, to może zostać uwzględniony jako członek tylko jednego, wskazanego przez siebie związku.

PRZYKŁAD 2

W firmie zatrudniającej 100 pracowników działają cztery związki zawodowe: zakładowa organizacja NSZZ "Solidarność", OPZZ oraz dwa samodzielne zakładowe związki: jeden - pracowników administracji, a drugi - pracowników produkcji.

NSZZ "Solidarność" zrzesza 8 członków, OPZZ - 7, ale 2 z nich jest już rencistami zakładu. Związek zawodowy pracowników administracji liczy 12 członków, ale 3 z nich wstąpiło do związku przed czterema miesiącami, a związek zawodowy pracowników produkcji zrzesza 15 osób.

W zakładzie reprezentatywne są jedynie dwie organizacje:

- NSZZ "Solidarność", gdyż stanowi strukturę reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej i zrzesza ponad 7 proc. pracowników zakładu;

- związek zawodowy pracowników produkcji, gdyż zrzesza 15 proc. ogółu pracowników zakładu.

Mimo że OPZZ należy do struktury ponadzakładowej, nie jest organizacją reprezentatywną, bo zrzesza jedynie 5 proc. pracowników firmy (2 członków rencistów nie można zaliczyć). Związek pracowników administracji też nie jest reprezentatywny, gdyż zrzesza tylko 9 proc. pracowników, bo 3 jego członków nie uwzględnia się z powodu zbyt krótkiej przynależności związkowej.

Chronieni przed redukcją

Podstawowym i najważniejszym uprawnieniem jest ochrona działaczy związkowych przed zwolnieniem z pracy (art. 32 uoZZ).

Bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej pracodawca nie może:

- wypowiedzieć stosunku pracy,

- rozwiązać stosunku pracy bez wypowiedzenia zarówno z winy pracownika (na podstawie art. 52 § 1 k.p.), jak i bez winy pracownika (art. 53 § 1 k.p.),

- jednostronnie zmienić warunków pracy i/lub płacy na niekorzyść pracownika (art. 42 k.p.).

Wzmocniona ochrona zatrudnienia dotyczy wszystkich rodzajów stosunków pracy niezależnie od tego, czy powstały one na podstawie umowy o pracę, czy z mocy innego tytułu prawnego. Bez znaczenia jest również to, czy umowa o pracę jest zawarta na czas nieokreślony, czy określony.

Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy przestaje obowiązywać w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji firmy. W takich wypadkach dopuszcza się rozwiązanie umowy o pracę ze wszystkimi pracownikami.

Kto pod parasolem

Wzmocniona ochrona przed zwolnieniem z pracy obejmuje:

- członków zarządu zakładowej organizacji związkowej imiennie wskazanych uchwałą zarządu organizacji,
- członków zakładowej organizacji związkowej upoważnionych do jej reprezentowania wobec pracodawcy, którzy zostali imiennie wskazani w uchwale zarządu związku (np. członkowie komisji rewizyjnej lub zwykli członkowie),
- członków komitetu założycielskiego imiennie wskazanych uchwałą,
- pracowników pełniących funkcję z wyboru poza zakładową organizacją związkową, korzystających u pracodawcy z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy (art. 32 ust. 1, 9 i 10 uoz).

Z ochrony korzystają wyłącznie członkowie tych organizacji związkowych, które zrzeszają co najmniej 10 członków będących pracownikami.

Członkowie komitetu założycielskiego są objęci ochroną tylko wówczas, gdy podjęli działania, aby wywiązać się z obowiązku doprowadzenia do rejestracji organizacji związkowej. Tracą oni tę ochronę, jeżeli w ciągu 30 dni od utworzenia organizacji nie zostanie złożony wniosek o rejestrację związku, a także wtedy, gdy sąd zwróci wniosek, bo w terminie nie zostały uzupełnione braki formalne.

Liczba chronionych działaczy związkowych jest jednak ograniczona do:

- 3 członków komitetu założycielskiego,
- jednego członka organizacji związkowej, która nie jest reprezentatywna (ochrona przysługuje tylko wskazanemu imiennie uchwałą zarządu tej organizacji).

Dwie metody liczenia

Natomiast organizacje związkowe będące reprezentatywne w rozumieniu art. 241 25a k.p. mogą ustalić liczbę osób chronionych zgodnie z jedną z dwóch metod.

Pierwsza odnosi się do liczby osób stanowiących kadrę kierowniczą w firmie, przy czym są to:

- kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy,
- członkowie kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy,
- inne osoby wyznaczone do wykonywania za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy.

Aby związki mogły skorzystać z tego uprawnienia, pracodawca musi zawiadamiać je na piśmie o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy w ciągu 7 dni od otrzymania pisemnego żądania zarządu zakładowego związku (§ 1 rozporządzenia MGPIPS z 16 czerwca 2003 r., - DzU nr 108, poz. 1013).

PRZYKŁAD

Firmą kieruje prezes i dwóch zastępców. Na czele 10 wydziałów firmy stoją dyrektorzy, którzy jednoosobowo decydują o udzielaniu swoim podwładnym urlopów wypoczynkowych, zwolnieniu ich z pracy lub zatrudnieniu. Do kadry kierowniczej w tym zakładzie zaliczymy 13 osób, gdyż każda z nich jest upoważniona do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy.

Dруга metoda ustalania chronionych działaczy wiąże się z liczbą członków związku będących pracownikami.

- Jeżeli organizacja zrzesza do 20 członków, to może wskazać pracodawcy 2 pracowników, którzy będą podlegali ochronie.
- W związku zrzeszającym więcej niż 20 członków będących pracownikami oprócz 2 pracowników może wskazać dodatkowo:
 - po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji będących pracownikami w przedziale od 21 do 50 tych członków,
 - po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 20 członków tej organizacji będących pracownikami w przedziale od 51 do 150 tych członków,
 - po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 30 członków tej organizacji będących pracownikami w przedziale od 151 do 300 tych członków,
 - po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 40 członków tej organizacji będących pracownikami w przedziale od 301 do 500 tych członków,
 - po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 50 członków tej organizacji będących pracownikami powyżej 500 tych członków" (art. 32 ust. 4 uoz).

PRZYKŁAD

Zakładowa organizacja związkowa jest reprezentatywna i zrzesza 550 pracowników. Ponieważ związek jest duży, to zarząd organizacji postanowił ustalić chronionych działaczy według kryterium liczebności członków.

Z ochrony trwałości stosunku pracy korzystać zatem będą:

- 2 osoby - na pierwszych 20 członków,
- 3 osoby - po jednej za każdą z 3 rozpoczętych dziesiątek członków przypadających w przedziale od 21 do 50 członków,
- 5 osób - po jednej na każde z 5 rozpoczętych dwudziestek członków przypadających od 51 do 150 członków,
- 5 osób - po jednej na każde z 5 rozpoczętych trzydziestek członków przypadających między 151 a 300 członkami,
- 5 osób - po jednej na każde z 5 rozpoczętych czterdziestek członków przypadających do 301 do 500 członków,
- jedna osoba - za 50 członków przypadających od 501 do 550 członków.

Zatem łącznie w tym związku chronionych będzie 21 osób.

Czas trwania ochrony działaczy związkowych zależy od uznania organu podejmującego decyzję. Obowiązuje przez okres określony w uchwale zarządu organizacji, a także po jego upływie przez czas odpowiadający połowie okresu wskazanego w uchwale, nie dłużej jednak niż przez rok od upływu okresu wynikającego z uchwały (art. 32 ust. 2 uozz).

Uwaga na wyjątki!

Członkowie komitetu założycielskiego są chronieni jedynie przez 6 miesięcy od jego założenia. Natomiast członkowie związku pełniący funkcje z wyboru poza związkiem zakładowym będą chronieni przez cały okres udzielonego im w tym celu urlopu bezpłatnego lub zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy oraz jeszcze przez rok po upływie kadencji.

Udostępnił i spisł umowę

Aby umożliwić związkowi zawodowemu wykonywanie swoich zadań, pracodawca musi udostępnić im lokal oraz urządzenia techniczne niezbędne do prowadzenia działalności związkowej w firmie (art. 33 ust. 1 uozz).

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 udostępniał związkowi lokal i urządzenia techniczne, były określone w układzie zbiorowym pracy.

W umowie strony powinny ustalić liczbę pomieszczeń i rodzaj urządzeń, np. telefon, faks, komputer, kserokoparkę - udostępnionych związkowi zakładowemu oraz termin, na jaki umowa ta zostaje 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.

Jeśli 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).

Daj wolne od pracy

Sprawując funkcję związkową, działacz może korzystać ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie 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;

PRZYKŁAD

Związek zakładowy zrzesza 63 osoby, w tym 12 emerytów. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy przysługuje jednemu pracownikowi w wymiarze 51 godzin w miesiącu. **To znaczy w ilości godzin odpowiadającej ilości pracujących członków związku,**

- jednemu pracownikowi, gdy związek zakładowy liczy od 150 do 500 członków zatrudnionych w firmie;
- 2 pracownikom, gdy zakładowa organizacja ma od 501 do 1000 członków zatrudnionych w zakładzie;
- 3 pracownikom, gdy związek liczy od 1001 do 2000 członków zatrudnionych 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 z 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 (§ 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 - DzU 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.

Zwolnij 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 dorywczym 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 jakiekolwiek 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 § 1 pkt 1 kodeksu pracy).

Przyznaj urlop bezpłatny

Związkowemu działaczowi przysługuje również prawo skorzystania z urlopu bezpłatnego. Pracodawca udziela go pracownikom powołanym do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy (art. 25 ust. 1 uozz).

Powołany do pełnienia określonej funkcji związkowej przez wybór nawiązuje stosunek pracy ze związkiem. Zatem wybrana osoba jest "podwójnym" pracownikiem - firmy, w której korzysta z urlopu bezpłatnego, jak i organizacji związkowej.

Podstawą udzielenia urlopu bezpłatnego jest wniosek związku zawodowego złożony co najmniej 14 dni przed proponowanym terminem jego rozpoczęcia. Organizacja powinna w nim imiennie wskazać osobę uprawnioną do korzystania z urlopu oraz okres jego trwania.

Wniosek w tej sprawie jest wiążący dla pracodawcy - musi on udzielić urlopu w terminie wskazanym przez związek, chyba że zachodzą ważne okoliczności leżące po stronie firmy. W takim wypadku partnerzy ustalają inny termin urlopu.

Po rozwiązaniu stosunku pracy z wyboru pracownik ma prawo w ciągu 7 dni powrócić do macierzystego zakładu na stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym. Jeśli nie dotrzyma tego warunku, jego stosunek pracy wygasa, chyba że nastąpiło to z przyczyn niezawinionych przez pracownika (art. 74 k.p.).

Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, pod warunkiem że pracownik w przewidzianym terminie stawia się do pracy. ... powrót

rzeczpospolita, 14.06.2006, AGATA LANKAMER

Autorka jest prawnikiem z Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku

www.soljg.eu