

Praca po „etacie związkowym”

Jacek K. (Rzeszów): Czy po przystąpieniu do normalnej pracy po etacie związkowym pracodawca może przenieść mnie na stanowisko, które nie będzie mi odpowiadać albo na takie, na którym będę miał ograniczoną możliwość spotkania się ze związkowcami (np. w jednym pokoju z kierownikiem)?

Art. 31 ustawy z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych oraz wydane na jego podstawie rozporządzenie wykonawcze nie regulują tego zagadnienia. Wiadomo, że po zakończeniu „etatu związkowego” pracownik powinien przystąpić do pracy, co potwierdza orzecznictwo sądowe.

Przyznanie „etatu związkowego” nie wiąże się ze zmianą umowy o pracę (chyba że strony tej umowy inaczej postanowią). „Etat związkowy” nie jest w rzeczywistości etatem, lecz zwolnieniem od świadczenia pracy zawodowej, którego pracodawca ma obowiązek udzielić. Zakończenie tego zwolnienia z istoty rzeczy wiąże się z podjęciem „normalnej” pracy.

Odrębną sprawą jest, czy po powrocie do pracy pracodawca może zmienić pracownikowi umowę o pracę. Lider związkowy najczęściej podlega szczególnej ochronie stosunku pracy jako pracownik wskazany przez zakładową organizację związkową. Warunki umowy o pracę zawartej z takim pracownikiem nie mogą być zmienione bez zgody tej organizacji. Jednak od tej zasady istnieją wyjątki (wypowiedzenie warunków pracy / płacy pracownikom szczególnie chronionym dopuszcza ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – por. art. 5 i 10 ustawy).

Jeżeli pracownik nie został wskazany jako podlegający szcze-

gólnej ochronie, pracodawca może zastosować wobec niego wypowiedzenie zmieniające (w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony wymaga ono uzasadnienia i uprzedniego uzyskania opinii organizacji związkowej). Poza tym może pracownika oddelegować, czyli powierzyć mu świadczenie innej pracy na okres do 3 miesięcy w roku kalendarzowym (z zachowaniem zasad określonych w art. 42 § 4 k.p.). Reasumując, z samego faktu korzystania z „etatu związkowego” nie wynika szczególna ochrona stosunku pracy. Nie przysługuje ona także po jego zakończeniu. Jeżeli zatem istnieje obawa, że działacz związkowy mógłby po ustaniu zwolnienia od świadczenia pracy ponieść negatywne konsekwencje swojej



m.jaszeński@tygodniksolidarnosc.com

działalności, związek zawodowy może wskazać go jako podlegającego szczególnej ochronie.

Jeśli chodzi o kontakty pracownika z innymi związkowcami, to w tym względzie swoboda pracodawcy jest daleko posunięta. Przesunięcie pracownika np. do innego pokoju lub innego budynku mieszczącego się w siedzibie pracodawcy nie jest bowiem zmianą miejsca pracy. Dlatego miejscem, w którym powinny odbywać się spotkania w sprawach związkowych, powinien być lokal związkowy. O udostępnienie takiego lokalu związek może wystąpić na podstawie art. 33 ustawy o związkach zawodowych. ■

Odpis na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych

(...): Proszę o interpretację art. 5 pkt 5 i art. 2 pkt 5 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Czy w przypadku, gdy pracodawca w regulaminie przyzna emerytom prawo korzystania z funduszu socjalnego, ma obowiązek naliczać na nich odpis na ZFŚS? Art. 2 pkt 5 stawia warunek, że uprawnionymi do korzystania z funduszu są te osoby, którym pracodawca przyznał takie prawo. Podobnie w art. 5 pkt 5 ustawy jest mowa o „pracodawcy sprawującym opiekę socjalną nad emerytami” (czy oznacza to, że nie chodzi o wszystkich pracodawców?). Jeżeli zatem pracodawca przyznał prawa socjalne emerytom, to moim zdaniem powinien dokonywać dodatkowych odpisów na nich. Byłoby to uzasadnione także ze względów społecznych (krąg potencjalnych świadczeniobiorców zwiększa się o ok. 100%).

Art. 2 pkt 5 ustawy z 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych stanowi, że przez „osoby uprawnione do korzystania z Funduszu” należy rozumieć „pracowników i ich rodziny, emerytów i rencistów – byłych pracowników i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał, w regulaminie (...) prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z Funduszu”. Oznacza to, że pracownicy i ich rodziny oraz emeryci i renciści – byli pracownicy i ich rodziny należą do kręgu osób uprawnionych z mocy ustawy. Pracodawca nie może inaczej postanowić w regulaminie ZFŚS. Natomiast ustawowa wzmianka o „innych osobach” dotyczy osób, którym pracodawca przyznał status uprawnionych „ponad ustawę” (dotyczy to np. bezrobotnych itp.).

Odrębnym zagadnieniem jest kwestia odprowadzania odpisów na ZFŚS. Trzeba przede wszystkim zaznaczyć, że – zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy – dopuszczalne jest dowolne kształtowanie odpisu na Fundusz. Jeżeli obowiązujące u pracodawcy akty normatywne (układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania) nie stanowią inaczej, stosuje się ustawowe zasady naliczania odpisów na ZFŚS. Z art. 5 ust. 1 i 5 ustawy wynika, że fundusz tworzy się z corocznego odpisu podstawowego, naliczanego w stosunku do przeciętnej liczby zatrudnionych. Pracodawcy sprawujący opiekę socjalną nad emerytami i rencistami, w tym także ze zlikwidowanych zakładów pracy, mogą zwiększyć Fundusz o dodatkowy odpis na każdego emeryta i rencistę upraw-

nionego do tej opieki. Z ustawy nie wynika jednak taki obowiązek.

Trzeba dodać, że zgodnie z § 1 rozp. MPIPS z 14.03.1994 r. w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych w celu naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, przy naliczaniu odpisu na ZFŚS uwzględnia się: 1) pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony i określony na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy (po przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy), 2) pracowników przebywających na urlopach wychowawczych. Dodatkowo, § 5 rozporządzenia poszerza ten krąg o osoby, z którymi zakład pracy zawarł umowę o wykonywanie pracy nakładczej oraz o za-

trudnionych na podstawie umowy agencyjnej, wykonujących pracę nieprzerwanie co najmniej przez 30 dni. W przepisach rozporządzenia nie ma jednak mowy o emerytach lub rencistach. Dlatego nie ma podstaw do konstruowania na jego podstawie dodatkowych obowiązków po stronie pracodawcy.

Może zdarzyć się, że świadczenia socjalne na rzecz emerytów będą znacznym wydatkiem ze środków ZFŚS mimo nieuwzględniania emerytów przez pracodawcę przy odprowadzaniu odpisów na Fundusz. Dlatego tak istotne znaczenie ma takie ukształtowanie wysokości odpisów na ZFŚS w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania, aby zgromadzonych środków wystarczyło dla wszystkich uprawnionych do korzystania z funduszu. ■