

# Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy (1)

Ustawa o związkach zawodowych przewiduje dwie sytuacje, w których działacz związkowy może zostać zwolniony z obowiązku świadczenia pracy u swojego pracodawcy. Po pierwsze zwolnienie może wiązać się z koniecznością wykonania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej (art. 25 ust. 2 oraz art. 31 ust. 3). Po drugie zaś może wynikać z ogólnego uprawnienia wskazanego w art. 31 ust. 1 i 2 powiązanego z liczbą członków organizacji związkowej.

*Jakub Szmít*

**D**ruga sytuację często potocznie nazywa się etatem związkowym. Nie jest to jednakże określenie precyzyjne. Co więcej sformułowanie to może wprowadzać w błąd, gdyż sugeruje, że działacz zwolniony z obowiązku świadczenia pracy na mocy art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nawiązuje stosunek pracy ze związkiem zawodowym. Warto zatem przybliżyć regulacje dotyczące tego uprawnienia.

## Prawo do zwolnienia

Z treści ustępu 1 omawianego przepisu wyraźnie wynika, iż na jego podstawie zwolniony z obowiązku świadczenia pracy może być jedynie pracownik, będący członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej. Na takim stanowisku stanął również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 654/99.

W związku z powyższym z omawianego uprawnienia nie może skorzystać członek innych wewnętrznych organów organizacji związkowej, a więc np. członek komisji rewizyjnej. Z drugiej strony ustawodawca posłużył się szerokim zwrotem „pracownik”. Zgodnie zatem z artykułem 2 kodeksu pracy uprawnienie to przysługuje każdemu zatrudnionemu, niezależnie od podstawy

nawiązania stosunku pracy (umowa, powołanie, mianowanie czy wybór). Ponadto nie ma znaczenia rodzaj umowy o pracę – zwolnienie może zostać zatem udzielone zarówno osobie zatrudnionej na czas nieokreślony, jak i na czas określony, niezależnie od wymiaru etatu. Co więcej, na mocy art. 2 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych przepisy ustawy dotyczące pracowników stosuje się odpowiednio również do innych osób posiadających prawo tworzenia i/lub wstępowania do związków zawodowych.

## Liczba osób uprawnionych

Z treści art. 31 ust. 1 pkt 1–6 wynika, iż prosta proporcja – jedna godzina zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy za jednego członka związku – ma miejsce jedynie w sytuacji, kiedy liczba członków związku jest mniejsza niż 150 osób. W przypadku większej liczby osób zrzeszonych mamy do czynienia z tzw. widełkami, np. organizacja zrzeszająca 250 członków posiada co do zasady uprawnienie do wskazania jednego pracownika, który całkowicie zwolniony jest z obowiązku świadczenia pracy (gdyż mieści się w przedziale od 150 do 500 członków).

Jednocześnie w punkcie 6 ustawodawca dopuszcza inny sposób skorzystania przez organizację związkową z przysługującego jej uprawnienia. Zgodnie z tą regula-

cją ze zwolnienia może korzystać więcej osób niż wynika to z widełek wskazanych w pkt 1–5. Następuje to jednakże nie w drodze uzyskania prawa do dodatkowych godzin zwolnienia, tylko przez umożliwienie dokonania podziału przysługujących godzin między kilku pracowników.

W przytoczonym przykładzie – gdy organizacja związkowa zrzesza 250 członków – zwrot „zgodnie z zasadami zawartymi w punktach poprzedzających”, którym posłużył się w punkcie 6 ustępu 1 ustawodawca, oznacza odesłanie do pkt 2, zgodnie z którym zwolnienie przysługuje jednej osobie. Oznacza to, że dopuszczalne jest udzielenie zwolnienia więcej niż jednej osobie, ale tylko w takich częściach, aby łącznie wymiar ten nie przekraczał równowartości jednego etatu. Można zatem wskazać np. dwie osoby zwolnione z obowiązku świadczenia pracy, z czego jedna osoba będzie zwolniona w wymiarze trzy czwarte etatu, a druga jednej czwartej.

## MOZ

Na mocy art. 34 ustawy o związkach zawodowych postanowienia dotyczące zwolnienia z obowiązku pracy stosuje się odpowiednio również do organizacji międzyzakładowych. Zgodnie zaś z ustępem 2 tego przepisu przy ustalaniu liczby członków stanowiącej podstawę określenia prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy

uwzględnia się całkowitą liczbę członków takiej organizacji zatrudnionych u pracodawców objętych jej działaniem.

W związku z powyższym na zarządzie organizacji międzyzakładowej ciąży dodatkowo obowiązek informacyjny wobec pracodawców. Mają one na celu umożliwienie podziału ponoszonych kosztów między tymi pracodawcami proporcjonalnie do liczby zatrudnionych u każdego z nich członków związku.

Oprócz więc informacji o ogólnej liczbie zrzeszonych komisja międzyzakładowa musi dodatkowo informować wszystkich objętych swym działaniem pracodawców o liczbie członków zatrudnionych u poszczególnych pracodawców w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, według stanu na ostatni dzień miesiąca.

Należy zaznaczyć, że wskazanie osoby zwolnionej z obowiązku świadczenia pracy jest wyłączną kompetencją zarządu organizacji międzyzakładowej. Nie ciąży więc na niej obowiązek wskazania osoby zatrudnionej u pracodawcy zatrudniającego największą liczbę zrzeszonych. Na marginesie warto wspomnieć, że zasada ta obowiązuje również w wypadku wskazania osób szczególnie chronionych.

*i* Autor jest specjalistą w zespole prawnym KK NSZZ Solidarność  
e-mail [j.szmít@solidarnosc.org.pl](mailto:j.szmít@solidarnosc.org.pl)