

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy (2)

Postępowanie oraz konsekwencje zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w zakresie uprawnień pracowniczych działacza związkowego reguluje rozporządzenie RM z dnia 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 (Dz.U. Nr 71, poz. 336).

Procedura i konsekwencje uzyskania zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy

Przed wszystkim należy wskazać, iż udzielenie zwolnienia następuje na pisemny wniosek zarządu organizacji związkowej. Wniosek ten powinien m.in. wskazywać pracownika, któremu przysługuje to uprawnienie, określenie czy w okresie zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a także okres zwolnienia (który nie może być dłuższy niż do końca kadencji w zarządzie), a także jego wymiar (a więc wskazanie, czy pracownik ma prawo do całkowitego zwolnienia, czy też jedynie częściowego).

Co istotne, zgodnie z § 5 rozporządzenia zarząd zakładowej organizacji związkowej jest obowiązany poinformować pracodawcę o ustaniu okoliczności uprawniających pracownika do korzystania ze zwolnienia od pracy, np. w sytuacji odwołania z zarządu. W takiej sytuacji pracownik ma obowiązek ponownie przystąpić do wykonywania pracy.

Należy przyjąć, iż zmiana liczby członków związku ma wpływ na prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Spadek tej liczby (co znajdzie wyraz m.in. w informacji przekazywanej kwartalnie pracodawcy) będzie zatem mógł powodować zmniejszenie liczby godzin zwolnienia (gdy organizacja zrzesza mniej niż 150 członków) lub nawet zmniejszenie liczby osób uprawnionych do

zwolnienia, np. gdy liczebność organizacji spadnie z ponad 500 (2 osoby uprawnione) do poziomu niższego (1 osoba uprawniona).

W sytuacji przeciwnej, a więc w przypadku zwiększenia się liczby członków związku, należy przyjąć analogiczne zasady.

Istotną z praktycznego punktu widzenia jest regulacja § 6, która określa sposób obliczania wynagrodzenia działacza korzystającego ze zwolnienia. Zgodnie z nią należy w takiej sytuacji stosować zasady obowiązujące przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Z kolei ust. 2 tego aktu ma na celu zabezpieczenie przed realnym obniżeniem z tego tytułu wynagrodzenia, gdyż stanowi o obowiązku ponownego jego obliczenia w razie zmiany zasad wynagradzania ogółu pracowników lub grupy zawodowej, którymi pracownik byłby objęty gdyby nie korzystał ze zwolnienia od pracy. Brak tego mechanizmu powodowałby, iż podstawą obliczania wynagrodzenia takiego działacza, przez cały okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, byłoby jego wynagrodzenie otrzymywane przed uzyskaniem prawa do tego zwolnienia, co w oczywisty sposób byłoby dla niego niekorzystne.

Dalsza podległość pracodawcy

Artykuł 31 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. 01.79.854 z późn. zm.) przewiduje szczególne

uprawnienie związane z prowadzeniem działalności związkowej, jakim jest zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy. Takie sformułowanie oznacza, że nie zostaje zerwana więź łącząca pracownika z pracodawcą, a jedynie zawieszony zostaje na określony czas jeden z elementów tej więzi.

Należy bowiem zauważyć, iż świadczenie pracy jest jednym z elementów stosunku pracy, czyli więzi łączącej pracodawcę z pracownikiem. Jest to oczywiście element kluczowy, niemniej jednak poprzez pozostawanie w stosunku pracy rozumie się również inne obowiązki pracownika. Do najważniejszych z nich należy zaliczyć obowiązek przestrzegania przyjętego u danego pracodawcy porządku pracy, a więc np. ustalonego sposobu potwierdzania obecności w pracy, czy też stosowania się do ustalonego planu urlopów.

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy oznacza, iż co do zasady pracownik nie jest z kolei obowiązany do wykonywania poleceń służbowych, które prowadziłyby do wykonywania przez niego określonej w umowie pracy. Zgodnie bowiem z art. 100 kodeksu pracy pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Pewne wątpliwości może rodzić przywoływany już na wstępie potoczny zwrot używany dla

określenia takiej sytuacji, tj. „etat związkowy”. Należy jednak zauważyć, iż z faktycznym etatem związkowym mamy do czynienia jedynie w sytuacji zatrudnienia danej osoby przez związek zawodowy, np. na podstawie wyboru (sytuację taką reguluje art. 25 ustawy o zw. zaw., kiedy to osoba taka ma prawo do urlopu bezpłatnego u dotychczasowego pracodawcy) lub w charakterze pracownika umownego. Wtedy to związek zawodowy jest pracodawcą.

Osoba zwolniona z obowiązku świadczenia pracy na podstawie art. 31 ustawy o zw. zaw. nadal pozostaje pracownikiem swojego pracodawcy. Dodatkowo wniosek ten znajduje potwierdzenie, w fakcie, iż osoba zwolniona z obowiązku świadczenia pracy nadal zachowuje prawo do wynagrodzenia (o ile zarząd organizacji we wniosku o zwolnienie nie wskaże inaczej). Ponadto zgodnie z § 8 rozporządzenia RM pracownik korzystający ze zwolnienia od pracy zachowuje prawo do świadczeń wynikających z tytułu zatrudnienia u pracodawcy udzielającego zwolnienia, zgodnie z przepisami określającymi zasady przyznawania takich świadczeń.

Jakub Szmít

i Autor jest specjalistą w zespole prawnym KK NSZZ Solidarność
e-mail j.szmít@solidarnosc.org.pl