

Uchwały podejmowane po wyborach w organizacji związkowej

Po wyborach na kadencję 2023–2028 zarząd organizacji związkowej powinien podjąć uchwały dotyczące upoważnienia do dokonywania czynności prawnych, wskazania pracowników, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie oraz ewentualnie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Upoważnienie do dokonywania czynności prawnych

Organizacja związkowa posiada osobowość prawną. W związku z tym należy określić uchwałą, kto będzie upoważniony do reprezentowania jej i dokonywania czynności prawnych w jej imieniu. Kwestie te regulowane są Statutem NSZZ Solidarność. Zgodnie z § 41 ust. 1 Statutu komisja zakładowa/międzyzakładowa danej organizacji związkowej kieruje jej działalnością i reprezentuje ją na zewnątrz Związku oraz wobec innych jednostek organizacyjnych Związku. Zgodnie z § 42 ust. 1 Statutu możliwe jest powołanie prezydium, które jest organem komisji zakładowej/międzyzakładowej. Rozwiązanie to stosuje się najczęściej w sytuacji dużej liczebności zarządu organizacji związkowej. Służy ono usprawnieniu bieżącej działalności komisji zakładowej/międzyzakładowej. Zgodnie z § 42 ust. 7 i 8 Statutu NSZZ Solidarność czynności prawne w imieniu organizacji zakładowej/międzyzakładowej podejmuje co najmniej dwóch członków prezydium (lub komisji zakładowej/międzyzakładowej jeżeli prezydium nie jest powoływane), upoważnionych do tego stosowną jego decyzją. Należy więc podjąć uchwałę, która będzie określała którzy konkretnie członkowie zarządu będą upoważnieni do dokonywania czynności prawnych w imieniu organizacji związkowej (np: przewodniczący, zastępca przewodniczącego i skarbnik, przy czym do dokonania czynności prawnej niezbędne jest działanie dwóch spośród ww. osób).

Wskazanie do szczególnej ochrony

Szczególna ochrona regulowana jest przepisem art. 32 ustawy o związkach zawo-

wych. W pierwszym rzędzie odpowiadamy sobie na pytanie, czy nasza organizacja jest organizacją reprezentatywną? Odpowiedzi w tym zakresie poszukujemy w przepisie art. 25³ ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych. Jeżeli nasza organizacja zrzesza co najmniej 8% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy lub jest organizacją zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową mamy status organizacji reprezentatywnej. Jeżeli nasza organizacja nie jest reprezentatywna to na podstawie przepisu art. 32 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych szczególna ochrona przysługuje jednej osobie. Jeżeli nasza organizacja związkowa jest organizacją reprezentatywną wtedy dokonujemy wyboru, czy wskazujemy pracowników według liczby kadry kierowniczej lub według liczebności naszej organizacji.

Pierwszy wariant, odnoszący się do kadry kierowniczej polega na tym, że na podstawie przepisu art. 32 ust. 9¹ ustawy o związkach zawodowych zarząd zakładowej organizacji związkowej występuje do pracodawcy o podanie liczby kadry kierowniczej w rozumieniu przepisu art. 32 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Pracodawca ma obowiązek udzielić tej informacji w terminie 7 dni. Wówczas zarząd organizacji związkowej podejmuje uchwałę w której wskazuje pracowników, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie na podstawie przepisu art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Drugi wariant odnoszący się do liczebności członków organizacji związkowej będących osobami wykonującymi pracę zarobkową przedstawia tabela zamieszczona obok. Zarząd organizacji podejmuje uchwałę o wskazaniu pracowników, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie i zgodnie z przepisem art. 32 ust. 9² kp powiadamia pracodawcę na piśmie poprzez podanie imienia i nazwiska tych osób oraz czasu trwania ochrony.

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy regulowane jest przepisem art. 31 ustawy

o związkach zawodowych oraz rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018 r. w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń (Dz. U. z 2018 r., poz. 2323).

Zgodnie z przepisem art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje:

- 1) częściowo jednej osobie wykonującej pracę zarobkową w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie członków zatrudnionych przez pracodawcę, jeżeli ich liczba jest mniejsza od 150;
- 2) jednej osobie wykonującej pracę zarobkową, jeżeli związek liczy od 150 do 500 członków zatrudnionych przez pracodawcę;
- 3) dwóm osobom wykonującym pracę zarobkową, jeżeli związek liczy od 501 do 1000 członków zatrudnionych przez pracodawcę;
- 4) trzem osobom wykonującym pracę zarobkową, jeżeli związek liczy od 1001 do 2000 członków zatrudnionych przez pracodawcę;
- 5) kolejnej osobie wykonującej pracę zarobkową za każdy rozpoczęty nowy tysiąc, jeżeli zakładowa organizacja zwią-

kowa liczy ponad 2000 członków zatrudnionych przez pracodawcę;

6) w niepełnym wymiarze godzin i wtedy może ono być udzielane większej liczbie osób wykonujących pracę zarobkową, zgodnie z zasadami określonymi w pkt 1-5.

Zgodnie z § 1 ww. rozporządzenia Rady Ministrów pracodawca zwalnia osobę wykonującą pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej na podstawie wniosku zarządu tej organizacji, w którym zostanie wykazane, że zachodzą okoliczności uzasadniające udzielenie zwolnienia, o których mowa w art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Wniosek zawiera:

- 1) imię i nazwisko osoby wykonującej pracę zarobkową, której ma być udzielone zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, zwane dalej "zwolnieniem od pracy";
- 2) wskazanie okoliczności uzasadniających udzielenie zwolnienia od pracy;
- 3) wskazanie, czy zwolnienie od pracy ma być udzielone z zachowaniem prawa do wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego, czy też bezpłatnie;
- 4) określenie wymiaru i okresu zwolnienia od pracy.

Zarząd zakładowej organizacji związkowej występuje z wnioskiem co najmniej na 14 dni przed wskazanym w tym wniosku początkiem okresu zwolnienia od pracy.

Rafał Rzepecki

Liczba członków organizacji będących pracownikami	Liczba osób chronionych
do 20	2
od 21 do 30	3
od 31 do 40	4
od 41 do 50	5
od 51 do 70	6
od 71 do 90	7
od 91 do 110	8
od 111 do 130	9
od 131 do 150	10
od 151 do 180	11
od 181 do 210	12
od 211 do 240	13
od 241 do 270	14
od 271 do 300	15
od 301 do 340	16