

Prawnik informuje

W 2018 r. wydłużeniu uległa kadencja władz naszego Związku z czteroletniej na pięcioletnią. Skutkuje to tym, że wybory władz w poszczególnych strukturach Związku, związane z upływem bieżącej kadencji, rozpoczną się dopiero końcem 2022 roku.

Wydłużenie kadencji

Obradujący w Częstochowie w dniach 25 - 26 października 2018 r. XXIX Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ Solidarność (KZD), podjął uchwałę nr 9 ws. zmian w § 36 Statutu NSZZ Solidarność, ustalając że kadencja każdej władzy trwa pięć lat.

Dotychczas kadencja władz naszego Związku wynosiła cztery lata. Uchwałą nr 10 ws. zmian w § 88 Statutu NSZZ Solidarność delegaci KZD ustalili, że zmiana ta wchodzi w życie z dniem rejestracji. Skutkuje to tym, że wydłużenie kadencji ma zastosowanie do już trwającej kadencji, a nie dopiero przyszłej. Tak więc dotychczasowa

kadencja 2018 - 2022 została zamieniona na 2018 - 2023. Po wpisaniu przez Sąd Rejonowy Gdańsk - Północ w Gdańsku VII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego (siedziba Związku jest w Gdańsku) powyższych zmian w Statucie, Komisja Krajowa uchwałą nr 1/19 z 26 lutego 2019 r. stwierdziła, że dziewiąta kadencja władz naszego Związku trwa od 2018 do 2023 roku.

Szczególna ochrona stosunku pracy

Należy dostrzec, że o ile wydłużenie kadencji ma charakter automatyczny, to zmiana okresu szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy wynikającej z przepisu art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (uzz), już takiego charakteru nie ma. Oznacza to, że należy podjąć uchwały w których dokonamy zmiany okresu na który została udzielona szczególna ochrona i zamiast 2022 r. wskażemy 2023 r. W przypadku

Wydłużenie kadencji władz NSZZ „Solidarność” do 2023 roku

wskazywania do szczególnej ochrony członków związku upoważnionych do reprezentowania organizacji wobec pracodawcy należy też pamiętać o przedłużeniu okresu na jaki zostało udzielone upoważnienie, gdyż ono jest podstawą do wskazania pracownika, jako szczególnie chronionego. Przy tej okazji warto sprawdzić, czy aktualna liczba członków będących pracownikami nie uzasadnia zmiany liczby osób, które zostały wskazane w uchwale do szczególnej ochrony.

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy

Analogicznie sytuacja przedstawia się w odniesieniu do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy wynikającej z przepisu art. 31 ust. 1 uzz (tzw. etat/y związkowy i godziny związkowe). Wynika to z § 1 ust. 2 pkt 4 rozporządzenia 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, który we wniosku o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy nakazuje wskazać okres zwolnienia.

Podsumowanie

Wydłużenie kadencji o jeden rok następuje automatycznie, natomiast będące jego pochodnymi wskazanie do szczególnej ochrony i zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy już nie. Należy więc podjąć stosowne uchwały w tym zakresie i poinformować o tym pracodawcę.

Rafał Rzepecki

Będą zmiany w kodeksie pracy podyktowane dyrektywami UE

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” otrzymała projekt zmian do kodeksu pracy, który ma implementować do polskiego porządku prawnego dwie dyrektywy unijne: w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów tzw. work-life balance oraz w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej.

Projekt zmienia zasady przechodzenia na urlop rodzicielski. Teoretycznie celem wdrożenia dyrektywy jest poprawa równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, włączenie partnera w obowiązki rodzinne i poprawa sytuacji kobiet na rynku pracy. Jednak unijna dyrektywa zakłada przyznanie każdemu z rodziców co najmniej dwa miesiące urlopu rodzicielskiego, bez możliwości przeniesienia urlopu na jedno z rodziców. W praktyce dni wolne będą zagwarantowane ojcu dziecka. Jeśli nie wykorzysta ich ojciec dziecka, to przepadną.

Matki wciąż będą mogły korzystać z urlopow po urodzeniu

dziecka, którym można dowolnie się dzielić (z wyjątkiem pierwszych 14 tygodni macierzyńskiego zagwarantowanych matce).

Obecnie urlop rodzicielski przysługuje zarówno ojcu, jak i matce. Może on trwać do 32 tygodni. Możliwe jest, że np. ojciec nie skorzysta z tej możliwości. Wówczas cały urlop rodzicielski może wykorzystać matka. W takiej sytuacji, wraz z urlopem macierzyńskim, kobieta ma do wykorzystania roczny urlop. Po nim może pójść na bezpłatny urlop wychowawczy.

W projekcie proponuje się również zmianę mającą na celu wydłużenie wieku dziecka z 4. do 8. roku życia i tym samym wydłużenie okresu, w którym pracownikowi nie będzie można bez jego zgody polecać pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

Ponadto, zgodnie z dyrektywą UE, wszyscy zatrudnieni zyskają pięć dni bezpłatnego urlopu opiekuńczego, w trakcie którego będą mogli zajmować się niesam-

odzielnymi członkami rodziny, np. dziadkami. W projekcie przewiduje się również dodanie przepisu, zgodnie z którym pracownikowi będzie przysługiwało zwolnienie od pracy w wymiarze 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika, z zachowaniem prawa do połowy wynagrodzenia. Pracodawca będzie obowiązany udzielić tego zwolnienia na żądanie i w terminie wskazanym przez pracownika, zgłoszone najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

Projekt zakłada również wprowadzenie zmian dotyczących umowy o pracę na okres próbny oraz umowy o pracę na czas określony. Projekt nie modyfikuje okresu na jaki może zostać zawarta umowa na okres próbny, ale zgodnie z propozycją umowę o pracę na okres próbny będzie zawierało się na okres nieprzekraczający:

1 miesiąca - w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;

2 miesiące - w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na

czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.

Dodatkowo strony będą mogły wydłużyć w umowie te okresy, nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli będzie to uzasadnione rodzajem pracy.

Zgodnie z propozycją zawartą w projektowanych przepisach również w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca to wypowiedzenie. Ponadto o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy, a w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - będzie orzekał o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

opr. red.