

## **Związek zawodowy jest organizacją zrzeszającą ludzi pracy, powołaną w celu ochrony i reprezentowania ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Działacze związków mogą się pochwalić szczególną ochroną w pracy.**

Wolność tworzenia i działania związków zawodowych zapewnia przede wszystkim Konstytucja RP, ratyfikowana przez Polskę Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 98 oraz ustawa o związkach zawodowych.

W ramach ogólnie rozumianych wolności związkowych wyróżnić należy:

- swobodę zrzeszania się w związki;
- samorządność w działaniu związku;
- niezależność działalności statutowej od pracodawców, organów administracji państwowej i samorządowej oraz od innych działających organizacji.

Głównym celem, dla którego zostaje powołany związek zawodowy, powinno być reprezentowanie i obrona praw i godności oraz interesów zawodowych, materialnych i moralnych ludzi pracy, zarówno zbiorowych jak i indywidualnych.

### **Zakres przedmiotowy ochrony**

Szczególna ochrona trwałości zatrudnienia pracownika – związkowca polega na tym, że pracodawca bez zgody zakładowej organizacji związkowej nie może:

- dokonać wypowiedzenia umowy o pracę;
- zmienić jednostronnie warunków pracy i płacy na niekorzyść takiego pracownika (wypowiedzenie zmieniające);
- rozwiązać stosunku pracy w innej formie.

### ***WAŻNE!***

*Wyjątkiem od zasady szczególnej ochrony stosunku pracy pracownika – związkowca mogą przewidywać odrębne przepisy, np. w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, dokonywania zwolnień grupowych – w tym ostatnim przypadku związkowcowi chronionemu pracodawca może wręczyć wypowiedzenie zmieniające.*

*Ustanie stosunku pracy chronionego działacza związkowego zatrudnionego na czas określony nie wymaga zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej. Podobnie jak stosunek pracy, który wygasa z mocy prawa. Przepis ustawy związkowej wyraźnie stanowi, że szczególna ochrona trwałości zatrudnienia związkowca polega na zakazie wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej.*

Zarząd zakładowej organizacji związkowej ma obowiązek wskazać pracodawcy na piśmie tych pracowników, których stosunek podlega szczególnej ochronie. Konieczne jest, aby to

wskazanie było imienne, tzn. konkretyzujące osobę, której dotyczy. W ten sposób dany pracownik zostaje objęty ochroną.

Lista działaczy objętych ochroną może ulegać zmianie. Zależy to do wyłącznej kompetencji zarządu zakładowej organizacji związkowej. Powinna ona jednak poinformować pracodawcę o dokonywanych zmianach w terminie 7 dni od ich zaistnienia.

Szczególne ochrona stosunku pracy przysługuje imiennie wskazanym uchwałą zarządu zakładowej organizacji związkowej:

- członkowi zarządu tej organizacji;
- innemu pracownikowi będącemu członkiem związku, upoważnionemu do reprezentacji wobec pracodawcy lub organu (osoby) dokonujących za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy.

### **WAŻNE**

*Gdy zarząd zakładowej organizacji związkowej nie podejmie uchwały, w której dokona imiennego wskazania chronionych działaczy związkowych, ochrona przysługuje – w okresie do dokonania wskazania – odpowiednio przewodniczącemu związkowi bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego.*

Szczególne ochrona trwałości zatrudnienia przysługuje ponadto:

- nie więcej niż 3 członkom komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej imiennie wskazanym w uchwale tego organu przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu;
- pracownikom pełniącym z wyboru funkcję związkową poza zakładem pracy korzystającym u macierzystego pracodawcy z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy.

### **Sposób ustalenia liczby działaczy szczególnie chronionych**

Od 1 lipca 2004 r. obowiązują jednolite zasady przy ustalaniu liczby związkowców korzystających z przywileju trwałości zatrudnienia. Liczba chronionych jest uzależniona od tego, czy działacze przynależą do zakładowej organizacji związkowej będącej organizacją reprezentatywną, czy też jest to organizacja nieposiadająca tego przymiotu.

### **Reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa**

Przepisy ustawy o związkach zawodowych przewidują trzy możliwości ustalenia reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej. Reprezentatywną, w myśl powyższych przepisów, jest organizacja związkowa, która:

- jest jednostką organizacyjną lub organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego – pod warunkiem, że zrzesza również co najmniej 8% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy;
- zrzesza co najmniej 15% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy;

- zrzęca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy (jeżeli żadna z organizacji nie spełnia wymogów określonych w pkt 1 lub 2).

W przypadku zakładowej organizacji związkowej reprezentatywnej można wyróżnić dwa sposoby wskazywania działaczy podlegających szczególnej ochronie:

### **SPOSÓB 1.**

liczba związkowców jest uzależniona od liczebności kadry kierowniczej w zakładzie – zgodnie z tym sposobem, liczba związkowców podlegających ochronie nie może być większa od liczebności kadry kierowniczej w zakładzie.

Kadrę kierowniczą stanowią osoby:

- kierujące jednoosobowo zakładem pracy lub ich zastępcy;
- wchodzące w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem;
- inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy, np. kierownik działu kadr.

### ***PRZYKŁAD 1***

*W spółce X zarząd działającej zakładowej organizacji związkowej posiadającej przymiot reprezentatywności przyjął metodę ustalania liczby działaczy podlegających szczególnej ochronie według liczebności kadry kierowniczej w zakładzie. Zarząd spółki w przyjętej uchwale umocował pełnomocnika spółki do zawierania w imieniu spółki umów o pracowniczej odpowiedzialności materialnej. Czy taka osoba jest zaliczana do kadry kierowniczej w zakładzie?*

*Należy przyjąć, że tak, gdyż ustawa związkowa wyraźnie stanowi, iż kadrę kierowniczą tworzą także inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Zawieranie z pracownikami umów dotyczących odpowiedzialności materialnej należy bez wątpienia do tego typu spraw.*

Pracodawca powiadamia na piśmie zarząd zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy. Ma na to 7 dni od dnia otrzymania pisemnego żądania skierowanego przez zarząd związku.

### ***PRZYKŁAD 2***

*Działająca w zakładzie organizacja związkowa zwróciła się do pracodawcy z żądaniem powiadomienia organizacji o liczbie kadry kierowniczej. Skierowane żądanie miało formę elektronicznego (e-mail). Pracodawca nie dokonał powiadomienia stwierdzając, że nie zachowana została należyta forma dla tego typu postępowania. Rzeczywiście pracodawca ma rację. Ustawa związkowa wyraźnie stanowi, że żądanie związku ma mieć formę pisemną. Dopóki zakładowa organizacja związkowa nie wystąpi z żądaniem ustalenia liczebności kadry kierowniczej na piśmie, pracodawca nie ma obowiązku przekazywania tego typu informacji. Podobnie jest, gdy w zakładzie działa więcej niż jedna reprezentatywna organizacja związkowa. Pracodawca nie ma obowiązku informowania każdej z nich o liczbie kadry kierowniczej. Czyni to natomiast wobec tej organizacji, która zwróciła się do niego z pisemnym żądaniem w tej sprawie.*

Jeżeli pracodawca nie przekaze w terminie 7 dni od otrzymania pisemnego ządania informacji o liczebności kadry kierowniczej, to takie działanie może zostać potraktowane jako utrudnianie prowadzenia działalności związkowej. Ustawa związkowa stanowi, że sąd może ukarać za to pracodawcę grzywną lub karą ograniczenia wolności.

### **WAŻNE!**

*Gdy pracodawca uporczywie uchyla się od wykonywania obowiązku przekazania informacji o liczbie kadry kierowniczej w zakładzie, to działająca organizacja może wystąpić na drogę sporu zbiorowego.*

Istotne jest również to, że w razie nieotrzymania od pracodawcy informacji o liczbie kadry kierowniczej w zakładzie zarząd zakładowej organizacji związkowej nie ma uprawnień do samodzielnego ustalania liczby działaczy chronionych na podstawie tego kryterium. W takiej sytuacji należy zastosować w okresie przejściowym (do czasu otrzymania takiej informacji od pracodawcy) drugą metodę wyznaczania osób chronionych – według liczebności związku zawodowego.

### **SPOSÓB 2**

Liczba związkowców jest uzależniona od liczebności członków zakładowej organizacji związkowej zatrudnionych przez pracodawcę – ta metoda jest stosowana najczęściej w przypadku dużych organizacji związkowych.

Według tej metody, reprezentatywna organizacja związkowa licząca przynajmniej 20 członków może wskazać pracodawcy 2 osoby wykonujące pracę zarobkową polegających ochronie będących członkami związku.

Natomiast liczniejsze organizacje mają prawo wskazać jako podlegających ochronie 2 osoby wykonujące pracę zarobkową „z urzędu” plus dodatkowo:

- po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę w przedziale od 21 do 50 członków – maksymalnie 5 członków;
- po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 20 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę w przedziale od 51 do 150 członków – maksymalnie 10 członków;
- po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 30 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę w przedziale od 151 do 300 członków – maksymalnie 15 członków;
- po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 40 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę w przedziale od 301 do 500 członków – maksymalnie 20 członków;
- po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 50 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę w przedziale powyżej 500 członków – maksymalnie 30 członków dla organizacji zrzeszającej 1000 osób.

### **PRZYKŁAD 3**

*U pracodawcy działa organizacja związkowa zrzeszająca 175 członków posiadająca przymiot reprezentatywności. Kadra kierownicza firmy liczy 5 osób. Zarząd związku zastanawia się którą metodę wybrać przy ustalaniu liczby związkowców podlegających ochronie:*

- 1. W przypadku gdy wybrany zostanie wariant I, czyli według liczby kadry kierowniczej – działaczy chronionych będzie 5.*
- 2. Natomiast kierując się liczebnością związku chronionych będzie 11 związkowców – zatrudnionych u pracodawcy.*

*Obliczenia wyglądają następująco:*

- 2 osoby zatrudnione chronione „z urzędu” (w przedziale do 20 członków);*
- + 3 pracowników na każdą rozpoczętą 10-tkę z przedziału od 21 do 51 członków;*
- + 5 na każdą rozpoczętą 20-tkę z przedziału od 51 do 150 członków;*
- + 1 na każdą rozpoczętą 30-tkę z przedziału od 151 do 175 członków.*

*O tym, który z opisanych powyżej wariantów zostanie wybrany, decyduje, zgodnie z zasadą samorządności związków zawodowych, wyłącznie zarząd reprezentatywnej organizacji związkowej.*

## **Liczba działaczy chronionych w międzyzakładowej organizacji związkowej**

Międzyzakładowa organizacja związkowa jest to organizacja związkowa, która zakresem swojego działania obejmuje więcej niż jednego pracodawcę. Przy ustalaniu liczby członków (co najmniej 10 pracowników świadczących pracę na rzecz każdego z pracodawców) oraz prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji, uwzględnia się liczbę członków międzyzakładowej organizacji związkowej zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji.

**Ustalenie liczby działaczy związkowych** międzyzakładowej organizacji związkowej podlegających szczególnej ochronie zostało uzależnione od liczebności członków tej organizacji zatrudnionych w poszczególnych zakładach pracy objętych zakresem jej działania. Istotne jest też, czy międzyzakładowa organizacja związkowa przynajmniej w jednym zakładzie pracy objętym jej działaniem zrzesza osoby zatrudnione w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu przepisów ustawy o związkach zawodowych. W takiej sytuacji zarząd tej organizacji może wskazać jako objęte ochroną osoby zatrudnione w liczbie:

- ustalonej jak dla osób zatrudnionych-działaczy zakładowej organizacji związkowej (w liczbie nie większej niż liczebność kadry kierowniczej u wszystkich pracodawców, u których funkcjonuje, lub według liczby swoich członków);
- ustalonej jak wyżej, ale w obrębie jednego pracodawcy plus jeszcze po jednej osobie na każdy zakład, w którym zrzesza co najmniej 10 osób zatrudnionych u pracodawcy.

W przypadku międzyzakładowej organizacji związkowej, która u żadnego pracodawcy objętego jej działaniem, nie zrzesza takiej liczby osób zatrudnionych, aby uzyskać status organizacji reprezentatywnej, liczba działaczy międzyzakładowej organizacji związkowej podlegających szczególnej ochronie nie może być większa od liczby pracodawców objętych działaniem związku, jeśli zatrudniają oni co najmniej 10 osób zatrudnionych będących jej członkami.

## **Liczba działaczy chronionych w organizacji związkowej niereprezentatywnej**

Zakładowa organizacja związkowa, która nie posiada cech reprezentatywności w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych, może wskazać tylko jedną osobę zatrudnioną, której będzie przysługiwała szczególna ochrona stosunku pracy. Zarząd związku wskazuje takiego działacza w uchwale.

### ***WAŻNE!***

*Działaczom związków zawodowych, które nie posiadają ustawowych uprawnień zakładowej organizacji związkowej (zrzeszają mniej niż 10 członków), nie przysługuje w ogóle wzmożona ochrona trwałości zatrudnienia.*

## **Czas trwania szczególnej ochrony**

Szczególna ochrona stosunku pracy osoby zatrudnionej – związkowca trwa przez okres określony uchwałą zarządu organizacji związkowej oraz dodatkowo przez okres odpowiadający połowie tego okresu – nie dłużej jednak niż rok po upływie czasu ustalonego uchwałą.

Członkowie komitetu założycielskiego związku w liczbie nie większej niż 3 członków podlegają ochronie przez 6 miesięcy od utworzenia tego organu.

Czas trwania ochrony w przypadku działaczy pełniących z wyboru funkcje związkowe poza zakładową organizacją związkową, korzystających u pracodawcy z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy wynosi tyle ile okres udzielonego urlopu oraz jeszcze rok po upływie tego okresu.