# OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY "INICJATYWA PRACOWNICZA"

**Materiały prawne**

Grupa robocza OZZ IP ds. prawa pracy

# Godziny związkowe - poradnik dla komisji zakładowych i międzyzakładowych

Nr 01
czerwiec 2013

## OPRACOWANIE:

Jakub Grzegorczyk
Grupa robocza OZZ Inicjatywa Pracownicza ds. prawa pracy

## KONTAKT:

e-mail: prawo@ozzip.pl
www: http://ozzip.pl/porady-prawne

## STAN PRAWNY:

13 czerwiec 2013 r.

# ZAGADNIENIA:


| | |
|---|---|
| Wprowadzenie | str. 4 |
| Kiedy można korzystać z godzin związkowych | str. 4 |
| „Doraźne” godziny związkowe | str. 4 |
| Stałe godziny związkowe dla zarządu komisji | str. 5 |
| Godziny związkowe dla pracowników związku | str. 6 |
| Wnioskowanie o godziny związkowe do pracodawcy | str. 7 |
| Specyficzna sytuacja komisji międzyzakładowych | str. 9 |
| Podstawa prawna | str. 9 |

# Wprowadzenie

Zgodnie z Ustawą z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. 1991 Nr 55 poz. 234 z późn. zm.), osoby zaangażowane w działalność związkową w komisjach zakładowych lub międzyzakładowych mają możliwość wykonywania niektórych swoich obowiązków w czasie pracy. Prawo to przysługuje zarówno osobom pełniącym funkcje w zarządzie zakładowej/międzyzakładowej organizacji związkowej (w przypadku OZZ IP jest to prezydium komisji), jak i osobom pełniącym funkcje poza zakładem pracy (np. osobom wybranym do władz krajowych związku lub redaktorom prasy związkowej) oraz „zwykłym" członkom i członkiniom związku, którym komisja zakładowa lub międzyzakładowa powierzyła do wykonania funkcję wymagającą wykonania jej w godzinach pracy. Na potrzebę wykonywania działań związkowych przewidziano tzw. „godziny związkowe" – czyli możliwość wykonywania obowiązków związkowych w godzinach pracy.

# Kiedy można korzystać z godzin związkowych

Z „godzin związkowych" można korzystać w 3 sytuacjach:

- gdy pracownik/pracownica musi wykonać doraźną czynność wynikająca z jego/jej funkcji związkowej poza zakładem pracy lub funkcji w zakładowej organizacji związkowej;
- określona na dany miesiąc pula godzin przysługuje także wybranemu pracownikowi/pracownicy (lub pracownikom) którzy pełnią funkcje w zarządzie zakładowej organizacji związkowej;
- pracownik/pracownica wybrany/a do pełnienia funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli jest zatrudniony/a przez związek ma prawo do bezpłatnego urlopu.

# „Doraźne" godziny związkowe

Każdemu/każdej członkowi/członki związku przysługuje prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy (Art. 25 ust. 2 Ustawy o związkach zawodowych). Prawo to ma także zastosowanie, jeżeli funkcja jest związana z zakładem pracy (Art. 31 ust. 3 Ustawy

o związkach zawodowych) – w tym wypadku także pracownik/pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas poświęcony na wykonywanie funkcji związkowej.

**Przykład 1:**

*Prawo do zwolnienia z pracy z zachowaniem wynagrodzenia przysługuje członkowi lub członkini komisji zakładowej, który/która został wybrany/została wybrana jako delegat/delegatka na zjazd związku odbywający się w dzień roboczy w godzinach pracy w innym mieście. Osoba ta nie musi jednocześnie wchodzić w skład zarządu komisji zakładowej. Podstawą prawną takiego zwolnienia jest art. 25 ust. 2 Ustawy o związkach zawodowych.*

**Przykład 2:**

*Prawo do zwolnienia z pracy z zachowaniem wynagrodzenia przysługuje członkowi lub członkini komisji zakładowej, który/która została wydelegowany/a przez tą komisję (uchwałą prezydium komisji lub decyzją walnego zebrania członków i członkiń komisji) na szkolenie z zakresu prawa pracy. Osoba ta nie musi jednocześnie wchodzić w skład prezydium komisji zakładowej. Podstawą prawną takiego zwolnienia jest art. 31 ust. 3 Ustawy o związkach zawodowych.*

## Stałe godziny związkowe dla zarządu komisji

Jednemu lub kilku pracownikom/pracownicom wybranym do zarządu komisji zakładowej przysługuje częściowe prawo do zwolnienia od pracy na okres kadencji w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie członków zatrudnionych w zakładzie pracy, gdy komisja liczy mniej niż 150 osób (Art. 31 ust. 1 Ustawy o związkach zawodowych). Jeżeli liczba członków związku jest większa niż 150, ale mniejsza niż 500, jedna osoba wybrana do zarządu komisji jest w całości zwolniona z obowiązku świadczenia pracy i może w całości poświęcić się działalności związkowej. Jeżeli komisja liczy więcej niż 500 osób, ale mniej niż 1000, prawo do całkowitego zwolnienia z pracy przysługuje 2 pracownikom/pracownicom, a jeżeli liczebność komisji wynosi od 1001 do 2000 członków, prawo do całkowitego zwolnienia z pracy przysługuje 3 osobom. W przypadku jeżeli komisja liczy ponad 2 tys. osób, na każdy rozpoczęty kolejny tysiąc prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy uzyskuje kolejna osoba. Co ważne, „godziny związkowe" mogą być udzielone w niepełnym wymiarze większej ilości osób wchodzących w skład zarządu komisji zakładowej, o ile nie przekraczają wyżej

określonych limitów (Art. 32 ust. 1 pkt. 6 Ustawy o związkach zawodowych). W zależności od woli komisji, takie zwolnienie z pracy może być płatne (z zachowaniem prawa do wynagrodzenia) lub bezpłatne (bez prawa do wynagrodzenia).

**Przykład 3:**

*Zgodnie z informacją jaką przekazała pracodawcy na koniec kwartału, komisja zakładowa zrzesza 22 członków. W związku z tym, jednemu członkowi zarządu komisji przez okres kadencji (w OZZ IP – 2 lata) przysługuje zwolnienie od pracy w wymiarze 22 godzin miesięcznie. Komisja zdecydowała jednak, że z prawa do „godzin związkowych" korzystać będą 2 osoby z zarządu – każda z nich w wymiarze 11 godzin miesięcznie. Wskazane osoby muszą pełnić funkcję w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, a więc być wybrane do prezydium komisji zakładowej. Podstawą prawną takiego zwolnienia jest art. 31 ust. 1 Ustawy o związkach zawodowych.*

**UWAGA!**

*Wymiar zwolnienia z pracy w przypadku wykonania „doraźnej czynności związkowej" oraz wymiar zwolnienia z pracy pracownika lub pracownicy pełniącej funkcję w zarządzie komisji są od siebie niezależne – jeżeli członek lub członkini prezydium komisji wykorzystał/a miesięczny limit godzin związanych z funkcją w zarządzie, to cały czas może korzystać z prawa do zwolnienia z pracy na potrzeby wykonania doraźnej czynności związkowej (czy to w zakładzie pracy, czy poza nim).*

## Godziny związkowe dla pracowników związku

Pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika, przysługuje – na wniosek organizacji związkowej - prawo do urlopu bezpłatnego (Art. 25 ust. 1 Ustawy o związkach zawodowych). Ponieważ OZZ Inicjatywa Pracownicza nie zatrudnia pracowników/pracownic, nie korzysta także z tej formy „godzin związkowych". Pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika, przysługuje – na wniosek organizacji związkowej - prawo do urlopu bezpłatnego (Art. 25 ust. 1 Ustawy o związkach zawodowych). Ponieważ OZZ Inicjatywa Pracownicza nie zatrudnia pracowników/pracownic, nie korzysta także z tej formy „godzin związkowych".

# Wnioskowanie o godziny związkowe do pracodawcy

Komisja zakładowa jest zobowiązana zwrócić się do pracodawcy z pisemnym wnioskiem o zwolnienie danego pracownika/pracownicy lub pracowników/pracownic z obowiązku wykonywania pracy! Przedstawiciele/przedstawicielki komisji powinni złożyć wniosek do pracodawcy na piśmie oraz uzyskać potwierdzenie przyjęcia wniosku przez pracodawcę na drugim egzemplarzu, który zarchiwizuje prezydium komisji. Forma pisemna jest obowiązkowa niezależnie od tego, jakiego typu jest to zwolnienie. Wniosek musi być zgodny z Rozporządzeniem Rady Ministrów 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 – tzn. musi zawierać:

- imienne wskazanie pracownika lub pracowników, którzy mają korzystać z godzin związkowych;
- wskazanie okoliczności, które uzasadniają konieczność zwolnienia danej osoby/danych osób;
- wskazanie czy zwolnienie ze świadczenia pracy jest płatne czy bezpłatne;
- określenie wymiaru i czasu zwolnienia.

Do wniosku należy dołączyć:

- w przypadku „godzin doraźnych" – dokument potwierdzający powierzenie pracownikowi/pracownicy pełnienie funkcji związkowej w zakładzie pracy lub poza nim (np. uchwałę walnego zebrania członków i członkiń komisji o wyborze delegatów/delegatek na Zjazd, uchwałę prezydium komisji o skierowaniu pracownika/pracownicy na szkolenie, pismo od Komisji Krajowej wyznaczające danej osobie funkcje związkową poza zakładem pracy itp.);
- w przypadku godzin dla członków/członkiń zarządu – uchwałę o wyborze prezydium komisji.

Jeżeli wniosek jest poprawnie przygotowany, pracodawca jest zobowiązany do wyrażenia zgody na takie zwolnienie – ale, w sytuacji, gdyby jej nie wyraził nie można automatycznie skorzystać z godzin związkowych (może się to stać powodem do postępowania dyscyplinarnego). Należy pamiętać, aby w piśmie dokładnie opisać uzasadnienie dla zwolnienia – w przypadku „godzin doraźnych", wyjaśnić na czym polega funkcja związkowa i dlaczego musi być ona wykonana w godzinach pracy, natomiast w przypadku godzin dla członków/członkiń zarządu warto wskazać jakie zadania w prezydium ma do wykonania dana osoba (np.: osoba, której powierzono funkcje skarbnika/skarbniczki odpowiada za pobór składek i przygotowuje sprawozdania finansowe na potrzeby komisji). „Godziny związkowe" dla członków i członkiń zarządu co do zasady nie muszą być uzasadniane tak dokładnie

jak godziny „doraźne" (w Ustawie nie ma takiego obowiązku), jednak aby nie dawać pracodawcy powodów do odrzucenia wniosku, warto zadbać o dokładne opisanie zadań wykonywanych przez osoby wchodzące w skład prezydium komisji.

Wniosek o godziny związkowe należy złożyć u pracodawcy odpowiednio wcześnie, pozostawiając mu czas (optymalnie kilka dni) na odpowiedź/wyrażenie zgody. We wniosku warto wskazać, że komisja oczekuje zgody pracodawcy w określonym terminie.

Jeżeli pracodawca odmówi przyznania godzin związkowych pomimo złożenia przez komisję poprawnego wniosku lub nie odpowie na złożony wniosek, komisja może podjąć działania interwencyjne w związku z utrudnianiem wykonywania działalności związkowej. Zgodnie z Art. 35 ust. 1 pkt. 2 Ustawy o związkach zawodowych, „Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją […]utrudnia wykonywanie działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy […] podlega karze grzywny lub ograniczenia wolności". W sytuacji nieuzasadnionej odmowy przyznania godzin związkowych lub ignorowania przez pracodawcę wniosków komisji o udzielenie godzin, komisja powinna złożyć do prokuratury (właściwej dla siedziby pracodawcy) zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa.

Zawiadomienie powinno:

- zawierać dane adresowe komisji oraz pracodawcy;
- wskazywać podstawę prawną (Art. 35 ust. 1 pkt. 2 w związku z art. 25 lub 31 Ustawy o związkach zawodowych);
- zawierać wskazanie kto konkretnie (z imienia i nazwiska) odmówił przyznania godzin związkowych lub zignorował wniosek (lub wnioski) komisji, a tym samym dopuścił się przestępstwa opisanego w art. 35 ust. 1 pkt. 2 Ustawy o związkach zawodowych;
- zawierać opis utrudniania działalności związkowej (wskazanie kiedy i w jaki sposób komisja zwróciła się do pracodawcy o godziny związkowe i w jaki sposób zareagował pracodawca);
- zawierać kopię całej korespondencji jaka jest związana ze sprawa (wszelkie wnioski składane przez komisję i wszelkie pisma od pracodawcy);
- być podpisane przez osoby do tego upoważnione – najlepiej przez 2 osoby z prezydium komisji.

# Specyficzna sytuacja komisji międzyzakładowych

**UWAGA!**

*W przypadku komisji międzyzakładowej, do obliczenia miesięcznej puli godzin związkowych dla osoby/osób pełniącej/pełniących funkcje w zarządzie jest ustalana na podstawie sumy wszystkich członków komisji we wszystkich zakładach pracy objętej jej działaniem. (Art. 34 ust. 2 Ustawy o związkach zawodowych)*

**Przykład 4:**

*Komisja międzyzakładowa zrzesza 90 osób – po 30 w 3 zakładach pracy. Członkowi zarządu tej komisji przysługuje więc 90 „godzin związkowych" miesięcznie. Komisja zdecydowała jednak, że w każdym z 3 zakładów po 1 osobie z zarządu będzie korzystać z 30 godzin związkowych. Taki podział jest zgodny z ustawą o związkach zawodowych, o ile komisja przedstawi każdemu z pracodawców informację o liczbie członków w każdym zakładzie.*

# Podstawa prawna

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. 1991 Nr 55 poz. 234 z późn. zm.)