

Urszula Torbus<sup>1</sup>

Uniwersytet Śląski w Katowicach  
ORCID ID: 0000-0002-4454-9885

## ZWOLNIENIA OD PRACY CZŁONKÓW ZARZĄDU ZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ

### ABSTRACT

#### **Exemptions from work for board members of a labor union organization**

Among the benefits of a labor union activity, the Act on labor unions introduces, among other things, an obligation for the employer to grant exemptions from work for labor union activists. The exemptions are available both to persons performing labor union functions at the workplace level and outside of it. For persons performing labor union functions at the workplace level, Article 31 of the Act introduces exemptions from work for board members of a company and inter-company labor union organization for the duration of their term of office and the right to the exemption in order to perform an immediate labor union activity.

The rules of granting exemptions from work for the duration of the term of office have been clarified since January 1, 2019. Currently, the exemption is not only granted to employees, but to all persons engaged in a gainful employment.

---

<sup>1</sup> Doktor nauk prawnych, Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, mediator.

The right to exemption depends on the number of labor union members and is exercised at the request of the company's labor union organization. The content of the application and the deadlines for its processing are clarified in the Regulation from 2018. The application is binding for the employer, which means that if the statutory conditions are met, the employer is required to exempt the board member of a labor union organization from the obligation to perform work. However, this exemption does not come into force under law, but depends on the granting of it by the employer.

The exemption from work at the request of a labor union is of a payable nature. The rules of the calculation and the protection of the salary for a board member of a labor union are specified in the Regulation from 2018. However, full financing of these exemptions by the employer is questionable. A better solution would be to introduce the principle of partial covering of the costs by a labor union. This would introduce a greater independence of labor union organizations from employers and consider the social nature of labor union activities.

**Keywords:** exemption from the obligation to perform work, labor union organization, labor union activist, term of office on the board

**Słowa kluczowe:** zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, zakładowa organizacja związkowa, działacz związkowy, kadencja w zarządzie

Pośród ułatwień w prowadzeniu działalności związkowej ustawa o związkach zawodowych<sup>2</sup> wprowadza m.in. obowiązek udzielania przez pracodawcę działaczom związkowym zwolnień od pracy. Stanowią one przejaw gwarancji niezbędnych do wykonywania funkcji powierzonych przedstawicielstwu pracowniczym<sup>3</sup>, pozwalających wybranym osobom pozwalających wybranym osobom łączyć obowiązki zawodowe i społeczne<sup>4</sup>. Przepisy ustawy realizują także założenia wynikające z art. 2 ust. 1 konwencji MOP nr 135<sup>5</sup>, przewidującego przyznanie przedstawicielom pra-

2 Ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 263.

3 Ł. Pisarczyk, *Reforma zbiorowego prawa pracy. Próba kodyfikacji a nowelizacja przepisów zbiorowego prawa pracy*, Warszawa 2019, s. 291.

4 J. Piątkowski, *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 1999, s. 229.

5 Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 135 z 2 czerwca 1971 r. dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, Dz.U. z 1977 r., nr 39, poz. 178.

owników ułatwień, które umożliwią im szybkie i skuteczne wykonywanie ich funkcji<sup>6</sup>. Są też uzasadniane potrzebą działania dla dobra załogi zakładu pracy<sup>7</sup>.

Ustawa wprowadza obowiązek udzielania przez pracodawcę zwolnień od pracy zarówno pracownikom pełniącym funkcje związkowe na poziomie zakładu pracy, jak i poza zakładem pracy. Dla pracownika powołanego do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika, art. 25 ust. 1 ustawy przewiduje prawo do urlopu bezpłatnego<sup>8</sup>. Pracownik lub inna osoba wykonująca pracę zarobkową ma także prawo do zwolnienia od pracy 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. 3 i 4 ustawy). Ponieważ zdecydowana większość związków zawodowych w Polsce działa na poziomie zakładu pracy<sup>9</sup>, problematyka ta ze względu na ramy niniejszego opracowania zostanie pominięta<sup>10</sup>.

Zwolnienia od pracy dla osób pełniących funkcję związkową na poziomie zakładu pracy uregulowane zostały w art. 31 ustawy. Wprowadza on zwolnienia od pracy dla członków zarządu zakładowej organizacji związkowej na czas trwania kadencji w zarządzie, potocznie zwane „urlopem związkowym” – ze względu na ich obligatoryjny dla pracodawcy

6 K. W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002, s. 226.

7 K. W. Baran, *O potrzebie nowelizacji prawa związkowego*, „MoPr” 2013, nr 11, s. 568.

8 Rozporządzenie Rady Ministrów z 3 grudnia 2018 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy oraz sposobu postępowania w przypadku wygaśnięcia mandatu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej przez pracownika korzystającego z urlopu bezpłatnego, Dz.U. z 2018 r., poz. 2358.

9 Zdaniem GUS w 2018 r. największą część wśród związków zawodowych stanowiły zakładowe, podzakładowe i oddziałowe organizacje związkowe (78,1%) oraz międzyzakładowe organizacje związkowe (19,5%), GUS, *Partnerzy dialogu społecznego – organizacje pracodawców i związki zawodowe w 2018 r. (wyniki wstępne)*, 27 sierpnia 2019 r.

10 Szerzej zob. K. Rączka, *Urlopy bezpłatne i zwolnienia od pracy działaczy związkowych*, „PiZS” 2013, nr 11, s. 21; I. Sierocka, *Zwolnienia od pracy i urlopy działaczy związkowych*, „PiZS” 2001, nr 8, s. 29.

charakter<sup>11</sup> – lub „etatem związkowym”, oraz analogiczne do art. 25 prawo do zwolnienia w celu wykonania doraźnej czynności związkowej dla osób pełniących funkcje związkowe. Problematyka zwolnień doraźnych była w ostatnim czasie analizowana przez doktrynę i judykaturę<sup>12</sup>, z tego względu niniejsze opracowanie przedstawia zwolnienia od pracy na czas trwania kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, z uwzględnieniem zmian wprowadzonych od 1 stycznia 2019 r.

Zgodnie z art. 31 ust. 1 ustawy prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje wskazanej przez związek osobie lub osobom, zależnie od liczby członków tej organizacji. Warto zaznaczyć, że ustawa o związkach zawodowych została z dniem 1 stycznia 2019 r. istotnie znowelizowana<sup>13</sup> i obecnie zwolnienia od pracy przysługują nie tylko pracownikom, lecz wszystkim osobom wykonującym pracę zarobkową. Zgodnie z art. 2 ustawy prawo do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje bowiem osobom wykonującym pracę zarobkową, a nie jak wcześniej wyłącznie pracownikom bez względu na podstawę stosunku pracy, członkom rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osobom wykonującym pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie byli oni pracodawcami. Wraz z poszerzeniem wolności koalicji ustawodawca doprecyzował w dodanym do ustawy art. 1<sup>1</sup>, że przez osobę wykonującą pracę zarobkową należy rozumieć pracownika lub osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane

11 K. W. Baran, *Status prawny przedstawicieli pracowników*, [w:] *System prawa pracy, tom V, Zbiorowe prawo pracy*, K. W. Baran (red.), Warszawa 2014, s. 935.

12 Wyrok SN z 14 grudnia 2017 r., II PK 322/16, OSNAPiUS 2018, nr 11, poz. 146; J. Szmít, *Doraźna czynność związkowa. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 14.12.2017 r., II PK 322/16*, „PiP” 2019, nr 10, s. 150, J. Żołyński, *Doraźne zwolnienie działacza związkowego od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia – glosa – II PK 322/16*, „MoPr” 2019, nr 3, s. 47. Por. także K. Kulig, *Doraźne czynności związkowe. Prawo podmiotowe pracownika czy organizacji związkowej?*, „PiZS” 2015, nr 8, s. 10; J. Żołyński, *Zwolnienie działacza związkowego z obowiązku świadczenia pracy w celu dokonywania czynności doraźnych*, „MoPr” 2013, nr 10, s. 516.

13 Ustawa z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2018 r., poz. 1608.

z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy. Wprowadzenie do ustawy pojęcia „osoba wykonująca pracę zarobkową” oznacza dopuszczenie tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich przede wszystkim osobom wykonującym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz osobom fizycznym prowadzącym jednoosobowo pozarolniczą działalność gospodarczą (tzw. samozatrudnionym)<sup>14</sup>. Warto także dodać, że nowelizacja ta jest bezpośrednim następstwem wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 2015 r.<sup>15</sup>

Przechodząc do zwolnień od pracy na czas trwania kadencji w zarządzie, warto zaznaczyć, że w przypadku pracowników prawo do zwolnienia od pracy ma zastosowanie do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania lub wyboru. Nie ma przy tym znaczenia, czy umowa została zawarta na czas nieokreślony, czy też jest to umowa terminowa. Uprawnienie to przysługuje także pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy<sup>16</sup>.

Stosownie do art. 31 ustawy zwolnienie od pracy uzależnione zostało od liczebności związku zawodowego i przysługuje:

- 1) częściowo jednej osobie wykonującej pracę zarobkową, w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie członków związku zatrudnionych przez pracodawcę, jeżeli związek liczy poniżej 150 członków,
- 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 związkowa liczy ponad 2000 członków zatrudnionych przez pracodawcę.

14 P. Grzebyk, [w:] P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 12.

15 Wyrok TK z 2 czerwca 2015 r., K 1/13, Dz.U. z 2015 r., poz. 791.

16 Wyrok SN z 19 czerwca 2012 r., II PK 270/11, Legalis nr 537275.

Jednocześnie art. 31 ust. 1 pkt 6 ustawy wskazuje, że zwolnienie może być udzielone większej liczbie osób wykonujących pracę zarobkową niż przedstawione powyżej, z tym że wówczas zwolnienie następuje proporcjonalnie w niepełnym wymiarze czasu pracy, przy zachowaniu wskazanych reguł płynących z art. 31 ust. 1 pkt 1–5 ustawy. Oznacza to, że każdej zakładowej organizacji związkowej przysługuje prawo określenia liczby osób korzystających ze zwolnienia od pracy oraz wymiaru tego zwolnienia, z zastrzeżeniem że nie przekroczy ono limitów określonych w art. 31 ustawy. Dopuszczalność podziału zwolnienia od pracy pomiędzy dowolną liczbę członków zarządu uznawana jest za ułatwienie w prowadzeniu działalności związkowej<sup>17</sup>.

Dotyczy to zarówno sytuacji, gdy związek korzysta ze zwolnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, zrzeszając poniżej 150 członków, jak i tej, w której liczba członków przekracza 150. W mniejszym związku zawodowym, korzystającym ze zwolnienia w wymiarze godzinowym, zwolnienie od pracy również może być podzielone pomiędzy kilka osób. Ważne jest, aby liczba godzin zwolnienia udzielanego przez pracodawcę nie przekraczała liczby równej liczbie członków tego związku. Przykładowo, jeżeli zakładowa organizacja związkowa liczy 80 członków, to ze zwolnienia od pracy może korzystać jeden członek zarządu w wymiarze 80 godzin lub dwóch członków zarządu w wymiarze 40 godzin etc. Zwolnienie nie musi przy tym być udzielane „po równo”<sup>18</sup>, co oznacza, że w podanym przykładzie zwolnienie może zostać podzielone np. w wymiarze 60 i 20 godzin. Decydujące znaczenie ma wskazanie dokonane przez zakładową organizację związkową. Zwolnienie może także dotyczyć części dnia pracy, z tym że w tej sytuacji strona związkowa nie jest upoważniona do określenia godzin zwolnienia, gdyż decyzję w tym zakresie podejmuje pracodawca<sup>19</sup>.

Należy podkreślić, że istota zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 31 ust. 1 ustawy polega na czasowym „oddelegowaniu” pracownika do wykonywania zadań związkowych na okres kadencji zarządu. Wykładnia językowa zwrotu „na czas trwania kadencji” prowadzi do wniosku, że jest to zwolnienie o charakterze stałym. Choć w przypadku mniejszych

17 K. W. Baran, *Status prawny przedstawicieli...*, s. 936.

18 J. Żołyński, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 235.

19 Ł. Pisarczyk, *Reforma zbiorowego prawa...*, s. 325.

związków zawodowych zwolnienie wyrażone zostało w wymiarze godzinowym w skali miesiąca, nie oznacza to, że związek zawodowy może co miesiąc wskazywać pracodawcy, w jakim wymiarze poszczególne członkowie zarządu w danym miesiącu będą z tego zwolnienia korzystać. Wskazanie ma mieć charakter stały i odnosić się do całego czasu trwania kadencji.

Potwierdza to także rozporządzenie Rady Ministrów z 27 listopada 2018 r.<sup>20</sup>, które doprecyzowuje zasady udzielania zwolnień z obowiązku świadczenia pracy dla członków zarządu. Zastąpiło ono 1 stycznia 2019 r. rozporządzenie z 1996 r. Paragraf 1 rozporządzenia wyraźnie odnosi się do zwolnienia na czas trwania kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, a § 2 ust. 4 pozwala na udzielenie zwolnienia od pracy na inny okres wyłącznie na podstawie pisemnego porozumienia pracodawcy z zakładową organizacją związkową. Tym samym wskazywanie przez związek zawodowy co miesiąc, który z członków zarządu i w jakim wymiarze korzysta ze zwolnienia od pracy, byłoby niezgodne z art. 31 ust. 1 ustawy. Takie comiesięczne wnioski należałoby potraktować jako wnioski o udzielenie doraźnych zwolnień od pracy na podstawie art. 31 ust. 3 ustawy, co powodowałoby brak obowiązku udzielania takich zwolnień przez pracodawcę, gdyż miałyby one charakter planowany i tym samym zabrakłoby elementu nagłości i krótkotrwałości wymaganego przez orzecznictwo i doktrynę<sup>21</sup>. W tej sytuacji odmowa pracodawcy nie mogłaby zostać potraktowana jako działanie utrudniające wykonywanie działalności związkowej na podstawie art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy, gdyż powtarzające się comiesięczne wnioski o zwolnienie od pracy członków zarządu są niezgodne z przepisami prawa (ustawy i rozporządzenia).

Ponadto, stosownie do art. 2 ust. 3 cytowanej wyżej konwencji MOP nr 135, udzielanie zwolnień od pracy nie powinno także utrudniać

20 Rozporządzenie Rady Ministrów z 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.

21 Wyrok SN z 14 grudnia 2017 r., II PK 322/16, OSNAPiUS 2018, nr 11, poz. 146. B. Cudowski, *Doraźne zwolnienia od pracy pracowników pełniących funkcje związkowe*, „PiZS” 2004, nr 8, s. 28.

skutecznej działalności przedsiębiorstwa. Zwolnienie członka zarządu na cały czas trwania kadencji pozwala pracodawcy trwale rozdzielić jego obowiązki pomiędzy inne osoby lub zatrudnić inną osobę na jego miejsce, zależnie od wymiaru tego zwolnienia. Dopuszczenie comiesięcznego określania wymiaru zwolnienia od pracy poszczególnych członków zarządu zakładowej organizacji związkowej mogłoby w znaczny sposób dezorganizować proces pracy, zwłaszcza jeśli dotyczyłoby jedynego pracownika w zakładzie pracy mającego określone umiejętności lub uprawnienia. Potwierdza to tezę, że zwolnienie od pracy powinno nastąpić na czas trwania kadencji lub inny okres, na stałe uzgodniony pomiędzy związkiem zawodowym korzystającym ze zwolnienia a pracodawcą.

Na marginesie warto zauważyć, że pracodawca może udzielać pracownikom zwolnień od pracy i związanych z nimi świadczeń wykraczających poza ramy minimalnych standardów określonych przez przepisy prawa pracy<sup>22</sup>, lecz nie ma takiego obowiązku i wydaje się to mało prawdopodobne. Już sam fakt finansowania działalności związkowej przez pracodawcę budzi kontrowersje, m.in. ze względu na obciążenia pracodawców kosztami działalności społecznej oraz zagrożenie dla niezależności związku zawodowego<sup>23</sup>, tym bardziej że żądanie związków zawodowych nie wymaga żadnego uzasadnienia<sup>24</sup>. Nie zależy także od sytuacji zatrudnionego członka zarządu, w tym warunków wykonywania pracy lub względów rodzinno-osobistych<sup>25</sup>.

Trzeba też zaznaczyć, że na podstawie art. 34 ust. 2 ustawy zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy na czas trwania kadencji przysługuje także członkom zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej, z tym że przy ustalaniu jego rozmiaru uwzględnia się liczbę członków tej organizacji zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych jej działaniem.

22 Uzasadnienie wyroku SN z 7 grudnia 1999 r., I PKN 654/99, OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 302.

23 K. Kulig, *Doraźne czynności związkowe...*, s. 10; B. Cudowski, *Doraźne zwolnienia...*, s. 27, s. 33; I. Sierocka, *Zwolnienia od pracy...*, s. 29; P. Grzebyk, [w:] *Ustawa o związkach zawodowych...*, s. 218.

24 Z. Góral, *Ułatwienia w działalności zakładowej organizacji związkowej – wybrane uwagi na tle przepisów ustawy o związkach zawodowych*, [w:] *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładów pracy*, Z. Hajn (red.), Warszawa 2012, LEX/el.

25 Ł. Pisarczyk, *Reforma zbiorowego prawa...*, s. 320.



Reguła ta została przez ustawodawcę doprecyzowana w 2001 r.<sup>26</sup> W tej sytuacji, stosownie do art. 34<sup>1</sup> ustawy, pracodawcy objęci działaniem organizacji międzyzakładowej ponoszą koszty związane z zatrudnieniem osoby wykonującej pracę zarobkową, w tym koszty wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne, odpowiednio do udziału liczby członków tej organizacji zatrudnionych u danego pracodawcy w łącznej liczbie członków zatrudnionych u wszystkich pracodawców, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Wówczas wynagrodzenie za czas zwolnienia wypłaca ten pracodawca, u którego jest zatrudniony członek organizacji międzyzwiązkowej korzystający ze zwolnienia, jak również odprowadza składki na ubezpieczenia społeczne, natomiast pozostali pracodawcy objęci działaniem organizacji międzyzakładowej są obowiązani do zwrotu temu pracodawcy odpowiedniej proporcjonalnej części poniesionych kosztów<sup>27</sup>.

Jak już wcześniej wskazano, zwolnienie od pracy członka zarządu następuje na wniosek zakładowej organizacji związkowej. Wniosek jest dla pracodawcy wiążący, co oznacza, że przy spełnieniu przesłanek ustawowych pracodawca ma obowiązek zwolnić członka zarządu z obowiązku świadczenia pracy<sup>28</sup>. Odmowa udzielenia tego zwolnienia stanowi naruszenie art. 31 ust. 1 ustawy, a także może zostać potraktowana jako utrudnianie wykonywania działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy w rozumieniu art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy. W razie odmowy pracownik wybrany do zarządu zakładowej organizacji związkowej może dochodzić realizacji tego uprawnienia przed sądem pracy<sup>29</sup>, a związek zawodowy może podjąć działania interwencyjne zgodnie z ustawą z 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych<sup>30</sup>. Pracodawca nie może też cofnąć udzielonego zwolnienia od pracy bez zgody związku zawodowego<sup>31</sup>.

26 Ustawa z 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2000 r., nr 107, poz. 1127.

27 G. Orłowski, *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, J. Wrątny (red.), Warszawa 2009, Legalis/el., (art. 34<sup>1</sup>).

28 Por. uchwała siedmiu sędziów SN z 20 stycznia 1999 r., III ZP 25/98, OSNAPiUS 1999, nr 17, poz. 541.

29 Wyrok SN z 6 maja 1996 r. I PRN 37/96, OSNAPiUS 1997 nr 3, poz. 36.

30 I. Sierocka, *Zwolnienia od pracy...*, s. 29.

31 Wyrok SN z 8 marca 2012 r., III PK 59/11, Legalis nr 486772.

Jednocześnie należy podkreślić, że zwolnienia od pracy udziela członkowi zarządu pracodawca<sup>32</sup>, co oznacza, że wskazanie przez zarząd zakładowej organizacji związkowej osób korzystających ze zwolnienia od pracy na czas trwania kadencji nie upoważnia tych pracowników do zaprzestania świadczenia pracy. Potwierdziła to judykatura, odwołując się do reguł dotyczących usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Zgodnie z § 4 rozporządzenia z 1996 r.<sup>33</sup> pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy, jeżeli obowiązek taki wynika z Kodeksu pracy, z przepisów wykonawczych do Kodeksu pracy albo z innych przepisów prawa. Przepisem takim jest art. 31 ustawy o związkach zawodowych dotyczący zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Oznacza to, że zwolnienie działacza związkowego od świadczenia pracy nie następuje z mocy prawa, lecz jest zależne od udzielenia go przez pracodawcę<sup>34</sup>. Tym samym pracownik nie może samodzielnie podjąć decyzji o zaprzestaniu wykonywania obowiązków pracowniczych, gdyż mogłoby to zostać potraktowane jako naruszenie obowiązków pracowniczych<sup>35</sup>. Rozporządzenie z 2018 r. jednoznacznie stwierdza, że po rozpatrzeniu wniosku pracodawca udziela osobie wykonującej pracę zarobkową zwolnienia od pracy, powiadamiając o tym na piśmie tę osobę i zarząd zakładowej organizacji związkowej.

Treść wniosku o udzielenie zwolnienia od pracy została doprecyzowana w rozporządzeniu z 2018 r. Wskazuje ono, że wniosek zarządu zakładowej organizacji związkowej powinien wskazać okoliczności uzasadniające udzielenie zwolnienia od pracy, o których mowa w art. 31 ust. 1 ustawy. Wniosek powinien zatem zawierać:

- 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,
- 2) wskazanie okoliczności uzasadniających udzielenie zwolnienia od pracy,

32 K. Rączka, *Urlopy bezpłatne...*, s. 21.

33 Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, t.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 1632 ze zm.

34 Wyrok SN z 2 marca 2012 r., I PK 120/11, OSNP 2013, nr 3–4, poz. 28 oraz wyrok SN z 13 stycznia 2005 r., II PK 117/04, OSNAPiUS 2005 nr 16, poz. 246.

35 Ł. Pisarczyk, *Reforma zbiorowego prawa...*, s. 326.

- 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.

Zwolnienie na czas trwania kadencji dotyczy imiennie wskazanych członków zarządu zakładowej organizacji związkowej. Rozporządzenie nie określa przy tym, czy wniosek ma być składany odrębnie dla każdego członka zarządu, czy ma to być wniosek wspólny. Ze względu na dopuszczalność podziału wymiaru zwolnienia od pracy pomiędzy kilku członków zarządu w niepełnym wymiarze powinien zostać złożony jeden wniosek dla wszystkich osób korzystających ze zwolnienia od pracy na okres kadencji. Pozwoli to pracodawcy zweryfikować, czy związek zawodowy prawidłowo podzielił wymiar zwolnienia pomiędzy poszczególnych członków zarządu. Nie sprzeciwiają się temu przepisy dotyczące prowadzenia dokumentacji pracowniczej, co wyjaśnione zostanie poniżej.

Określenie w art. 31 ust. 1 ustawy za pomocą zasady proporcjonalności liczby osób, które mogą korzystać ze zwolnienia od pracy, oznacza, że związek nie może skutecznie wskazać pracodawcy większej liczby osób korzystających ze zwolnienia od pracy. Przepis jednak nie określa, jak należy potraktować wniosek wskazujący zbyt dużą liczbę osób korzystających ze zwolnienia. Należy zatem odwołać się do wykładni art. 32 ustawy, przewidującego podobne uprawnienie związku zawodowego polegające na możliwości wskazania osób objętych ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy. Zdaniem judykatury określenie przez ustawodawcę limitu pracowników korzystających ze wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy oznacza, że imienne wskazanie przez zarząd zakładowej organizacji związkowej większej ich liczby niż przewidziana w bezwzględnie obowiązujących przepisach jest prawnie nieskuteczne i oznacza niedokonanie takiego wskazania w rozumieniu art. 32 ust. 8 ustawy. Właściwe wskazanie pracowników podlegających szczególnej ochronie przed rozwiązaniem umowy o pracę należy do zarządu związku zawodowego, a niewykonanie tego obowiązku nie może powodować dla pracodawcy ujemnych konsekwencji, w szczególności w postaci objęcia ochroną pracowników, którym nie przysługują one z mocy obowiązujących przepisów<sup>36</sup>.

<sup>36</sup> Wyrok SN z 2 czerwca 2010 r., II PK 367/09, Legalis nr 483410.

Odnosząc ten pogląd do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na czas trwania kadencji w zarządzie, należy uznać, że wskazanie przez zakładową organizację związkową pracodawcy zbyt dużej liczby osób korzystających ze zwolnienia od pracy oznacza, że wniosek nie został skutecznie złożony. Jednocześnie art. 31 ustawy nie zawiera rozwiązania analogicznego do art. 32 ust. 8, zgodnie z którym w przypadku, gdy właściwy organ nie dokona wskazania osób korzystających z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, ochrona przysługuje – w okresie do dokonania wskazania – odpowiednio przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego. Tym samym wskazanie przez zarząd związku zawodowego we wniosku zbyt dużej liczby imiennie wskazanych pracowników spowoduje, że ze zwolnienia od pracy nie będzie korzystał żaden członek zarządu aż do dokonania prawidłowego wskazania.

Do okoliczności uzasadniających udzielenie zwolnienia od pracy należy zaliczyć przede wszystkim wybór do zarządu, co powoduje, że pracodawca może żądać potwierdzenia, że dana osoba jest członkiem zarządu (przedstawienia odpowiedniej uchwały)<sup>37</sup>. Związanie pracodawcy wnioskiem związku zawodowego co do osoby (osób), której ma być udzielone zwolnienie, ewentualnego podziału wymiaru zwolnienia między większą liczbę osób, czasu zwolnienia (kadencji), a także zachowania (bądź niezachowania) prawa do wynagrodzenia, nie wyklucza bowiem dopuszczalności weryfikacji wniosku pod względem jego zgodności z obowiązującym prawem. Pracodawca może sprawdzać, czy osoby wymienione we wniosku zostały wybrane do zarządu zakładowej organizacji związkowej i czy ich liczba (i tym samym rozmiar zwolnienia) odpowiada ustawowo określonej liczbie członków związku zatrudnionych w danym zakładzie pracy<sup>38</sup>. Jednocześnie pracodawca może jedynie badać wniosek pod kątem spełnienia wymagań w zakresie wykazania okoliczności z art. 31 ust. 1 ustawy i nie może oceniać go pod żadnym innym względem<sup>39</sup>.

37 J. Żołyński, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 226.

38 Uchwała składu siedmiu sędziów SN z 20 stycznia 1999 r., III ZP 25/98, OSNAPiUS 1999, nr 17, poz. 541.

39 Wyrok SN z 12 stycznia 2012 r. I PK 72/11, Legalis nr 555728.

Wątpliwości dotyczą natomiast możliwości żądania przez pracodawcę podania liczby członków związku zawodowego. W literaturze wskazuje się bowiem, że ustawodawca nie wymaga, aby organizacja związkowa udowodniła czy uprawdopodobniła swoją liczebność<sup>40</sup>. Mając jednak na uwadze, że pracodawca ponosi koszty związane z odpłatnym zwolnieniem od pracy działacza lub działaczy związkowych, słuszną jest teza, iż we wniosku należy wykazać, że spełnione zostały wymagania liczbowe uzasadniające udzielenie zwolnienia<sup>41</sup>. Będzie to mieć zastosowanie w sytuacji, gdy związek zawodowy nie poinformuje pracodawcy o liczbie członków związku zawodowego w trybie przewidzianym w ustawie<sup>42</sup>.

Co do zasady bowiem zastosowanie będzie mieć art. 25<sup>1</sup> ustawy, również zmieniony od 1 stycznia 2019 r. Przepis ten nakłada na zakładową organizację związkową obowiązek przekazywania pracodawcy co sześć miesięcy – według stanu na 30 czerwca i 31 grudnia – w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po tym okresie, czyli do 10 lipca i 10 stycznia następnego roku kalendarzowego, informacji o liczbie członków (ust. 2). W poprzednim stanie prawnym informacja taka przekazywana była pracodawcy raz na kwartał. Szczególna sytuacja dotyczy organizacji utworzonej w trakcie wskazanego okresu sprawozdawczego, która przedstawia pracodawcy pierwszą informację o liczbie członków – według stanu na dzień złożenia informacji – w terminie dwóch miesięcy od dnia utworzenia organizacji związkowej (ust. 3), niezależnie od informacji przedkładanych według stanu na 30 czerwca i 31 grudnia. Informacja ta ma istotne znaczenie dla korzystania z uprawnień przewidzianych w ustawie dla zakładowej organizacji związkowej, gdyż art. 25<sup>1</sup> ust. 6 wskazuje, że organizacji, która nie wypełniła w terminie wskazanych obowiązków, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu ich wykonania. W omawianej sytuacji ważna reguła interpretacyjna płynie także z art. 25<sup>1</sup> ust. 11 ustawy, dodanego również od 1 stycznia 2019 r., który wskazuje, że przy ustalaniu uprawnień

40 I. Sierocka, *Uprawnienia związków zawodowych a uprawnienia działaczy związkowych*, [w:] *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, L. Florek (red.), Warszawa 2007, s. 165 wraz z cyt. uzasadnieniem wyroku SN z 5 czerwca 1996 r., I PRN 37/96, OSNAPiUS 1997, nr 3, poz. 36.

41 Ł. Pisarczyk, *Reforma zbiorowego prawa...*, s. 325.

42 J. Żołyński, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 226.

organizacji związkowej bierze się pod uwagę odpowiednio liczbę jej członków podaną w informacji przekazanej pracodawcy, z zastrzeżeniem że zmiany stanu liczbowego, które nastąpią w ciągu sześciomiesięcznego okresu sprawozdawczego, pozostają bez wpływu na te uprawnienia.

Na podstawie art. 25<sup>1</sup> ust. 11 ustawy należy zatem przyjąć, że dla ustalenia uprawnienia danej organizacji związkowej do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy wiążąca będzie informacja przekazana pracodawcy przez tę organizację odnośnie do liczby członków związku zawodowego na dzień 30 czerwca lub 31 grudnia. Potwierdza to także § 4 ust. 2 rozporządzenia z 2018 r., który wskazuje, że w przypadku, gdy według stanu na dzień 30 czerwca lub 31 grudnia zmniejszyła się liczba członków zakładowej organizacji związkowej w stosunku do liczby członków wskazanej w ostatniej informacji, co skutkuje ustaniem okoliczności uprawniającej daną osobę wykonującą pracę zarobkową do korzystania ze zwolnienia od pracy, zarząd tej organizacji informuje o tym fakcie pracodawcę wraz ze złożeniem kolejnej informacji o liczbie jej członków. Tym samym zmiany odnośnie do liczby osób korzystających ze zwolnienia od pracy na czas trwania kadencji w zarządzie dokonywane są co pół roku, wraz ze złożeniem nowej informacji wymaganej przez art. 25<sup>1</sup> ust. 2 i 3 ustawy. Celem tej regulacji jest stabilizacja uprawnień organizacji związkowej w okresie sześciomiesięcznym<sup>43</sup>.

Inaczej natomiast została uregulowana kwestia przekazywania informacji w odniesieniu do zwolnień od pracy członków zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej. Ze względu na przewidziane w art. 34<sup>1</sup> ustawy łączne ponoszenie kosztów zwolnień od pracy członków zarządu przez wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji art. 34 ust. 2 nakłada na zarząd organizacji międzyzakładowej obowiązek przedstawienia pracodawcy, który zwolni osobę lub osoby wykonujące pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, informacji o liczbie członków tej organizacji zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji oraz u każdego z pracodawców w przeliczeniu na

43 D. Książek, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia*, K. W. Baran (red.), Warszawa 2019, s. 138.

pełny wymiar czasu pracy według stanu na ostatni dzień miesiąca. Zarząd przekazuje te informacje w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zwolnienie osoby lub osób wykonujących pracę zarobkową od pracy. Ustawa nie określa przy tym konsekwencji nieprzekazania tej informacji przez zarząd organizacji międzyzakładowej w wymaganym terminie lub przekazania nierzetelnych informacji (np. zawyżanie liczby członków). W literaturze wskazuje się, że takie działanie jest sprzeczne z art. 34<sup>1</sup> ustawy i może być zakwalifikowane jako kierowanie działalnością sprzeczną z ustawą na podstawie art. 35 ust. 2 ustawy<sup>44</sup>. Nie daje jednak podstaw do analogicznego stosowania art. 25<sup>1</sup> ust. 6 ustawy, gdyż zasada proporcjonalnego rozłożenia kosztów wynagrodzenia odnosi się tylko do pracodawców<sup>45</sup>.

Rozporządzenie z 2018 r. doprecyzowuje także, że zwolnienie od pracy, zależnie od wskazania związku zawodowego, może mieć charakter odpłatny lub nieodpłatny. Wprowadzenie odpłatnego zwolnienia od pracy realizuje założenia wynikające z zalecenia MOP nr 143 z 1971 r.<sup>46</sup> Wynagrodzenie dla pracownika w okresie zwolnienia od pracy ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy<sup>47</sup>. Przy ustalaniu tego wynagrodzenia dodatkowe wynagrodzenie za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych, uciążliwych lub niebezpiecznych uwzględnia się, jeżeli w okresie zwolnienia od pracy nie ustaje dotychczasowe narażenie pracownika na oddziaływanie takich warunków (§ 5 ust. 1). Co więcej, rozporządzenie chroni także interes pracownika korzystającego ze zwolnienia w razie zmian wynagrodzenia u tego pracodawcy, wskazując, że wynagrodzenie w okresie zwolnienia od

44 G. Orłowski, *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, J. Wrątny (red.), Warszawa 2009, Legalis/el., (art. 34<sup>1</sup>).

45 Wyrok SN z 12 stycznia 2012 r., I PK 72/11, Legalis 555728.

46 Zalecenie MOP nr 143 z 2 czerwca 1971 r. dotyczące ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznawania im ulatwień. B. Cudowski, *Doraźnie zwolnienia...*, s. 26.

47 Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, Dz.U. nr 2, poz. 14 ze zm.

pracy ustala się ponownie w przypadku zmiany zasad wynagradzania ogółu pracowników lub grupy zawodowej, którymi pracownik byłby objęty, gdyby nie korzystał ze zwolnienia od pracy (§ 5 ust. 2). Wskazane regulacje mają na celu zapewnienie pracownikom zwolnionym od pracy w celu pełnienia funkcji związkowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia takich samych świadczeń, jakie by otrzymywali, gdyby nie korzystali ze zwolnienia<sup>48</sup>. Wynagrodzenie za okres zwolnienia od pracy może być też ustalone w inny sposób, przykładowo jako „krotność” przeciętnego wynagrodzenia u danego pracodawcy lub ryczałtowo, pod warunkiem że nie będzie to mniej korzystne od reguł płynących z rozporządzenia z 2018 r.

Podobna reguła dotyczy innych osób wykonujących pracę zarobkową w okresie zwolnienia od pracy na czas kadencji w zarządzie. Rozporządzenie z 2018 r. wskazuje, że w tej sytuacji ustala się miesięczne świadczenie pieniężne w wysokości przeciętnego wynagrodzenia przysługującego tej osobie z okresu sześciu miesięcy poprzedzających okres zwolnienia od pracy, a jeżeli osoba ta świadczy pracę przez okres krótszy niż sześć miesięcy – w wysokości przeciętnego wynagrodzenia przysługującego tej osobie z całego tego okresu. W przypadku osoby korzystającej ze zwolnienia od pracy w niepełnym wymiarze godzin wysokość świadczenia pieniężnego za czas zwolnienia od pracy ustala się proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy. Świadczenie to wypłaca się w terminach i na warunkach wynikających z umowy z pracodawcą a inną niż pracownik osobą wykonującą pracę zarobkową (§ 6 rozporządzenia), z zastrzeżeniem jednak, że wypłata tych świadczeń nie może następować rzadziej niż raz w miesiącu<sup>49</sup>.

Rozporządzenie również chroni uprawnienia osoby wykonującej pracę zarobkową podczas korzystania ze zwolnienia od pracy, wskazując, że zachowuje ona prawo do świadczeń wynikających ze stosunku prawnego łączącego tę osobę z pracodawcą, zgodnie z przepisami określającymi zasady przyznawania takich świadczeń lub postanowieniami umów, na podstawie których świadczy pracę (§ 8 ust. 1). Ponadto korzystanie przez osobę wykonującą pracę zarobkową ze zwolnienia od pracy

48 Por. wyrok SN z 29 listopada 2012 r., II PK 105/12, OSNAPiUS 2013, nr 19–20, poz. 223 oraz uchwałę SN z 13 grudnia 2005 r., II PZP 9/05, OSNAPiUS 2006, nr 7–8, poz. 109.

49 Por. art. 8a ust. 6 ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 2177.



w niepełnym wymiarze godzin nie pozbawia jej uprawnień, które są uzależnione od wykonywania pracy w pełnym wymiarze czasu pracy (§ 7).

Obowiązek wypłaty wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy na czas trwania kadencji stanowi wyjątek od art. 80 k.p., zgodnie z którym wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Sytuacja ta ma właśnie miejsce w razie złożenia wniosku o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy przez zarząd zakładowej organizacji związkowej. Udzielenie przez pracodawcę zwolnienia prowadzi bowiem do swoistej czasowej modyfikacji stosunku pracy, gdyż pracownik nie wykonuje swoich dotychczasowych obowiązków, lecz zachowuje prawo do wynagrodzenia<sup>50</sup>. Tezę tę należy także odnieść odpowiednio do osoby wykonującej pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Zdaniem judykatury uzasadnienie obowiązku wypłaty wynagrodzenia wynika z faktu, że pracownik pełniący funkcję w zarządzie organizacji związkowej świadczy pracę u swojego pracodawcy, inną niż wynikająca ze stosunku zobowiązaniowego łączącego go z pracodawcą, ale jednak – w ujęciu obiektywnym – na korzyść i w interesie pracodawcy, uczestnicząc w dialogu społecznym prowadzonym dla godzenia interesów załogi i interesów pracodawcy oraz współdziałając z pracodawcą w realizacji jego obowiązku przestrzegania przepisów prawa pracy. Zwolniony z obowiązku świadczenia pracy członek zarządu zakładowej organizacji związkowej wykonuje u danego pracodawcy, objętego jej działaniem, obowiązki w zakresie obrony szeroko pojętych praw i interesów pracowników, ich reprezentacji w sporach z pracodawcą, przestrzegania przepisów prawa pracy oraz inne powierzone tej organizacji przepisami ustawy o związkach zawodowych, co oznacza, iż w tym sensie wykonuje on pracę u danego pracodawcy<sup>51</sup>.

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy na okres pełnienia funkcji członka zarządu zakładowej organizacji związkowej zwalnia zatem tego pracownika z obowiązku pozostawania w gotowości do wykonywania pracy w okresie tego zwolnienia, lecz jest równoznaczne z nieobecnością

<sup>50</sup> Wyrok SN z 8 marca 2012 r., III PK 59/11, LEX nr 1211169.

<sup>51</sup> Wyrok SN z 3 marca 2015 r., I PK 176/14, OSNAPiUS 2017, nr 1, poz. 1.

pracownika w pracy<sup>52</sup>. Dlatego osoba korzystająca ze zwolnienia od pracy i przebywająca na terenie zakładu pracy jest zobowiązana do przestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych (§ 3 rozporządzenia z 2018 r.). Okres pełnienia funkcji związkowej należy traktować jako okres faktycznie przepracowany u pracodawcy, gdyż nie wiąże się z zawieszeniem praw i obowiązków stron stosunku pracy<sup>53</sup>.

Ostatnim z elementów wniosku o udzielenie zwolnienia od pracy jest określenie wymiaru i okresu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Wymiar zwolnienia wiąże się z przedstawioną już dopuszczalnością podziału zwolnienia od pracy pomiędzy kilku członków zarządu. Natomiast wskazanie okresu zwolnienia od pracy należy rozumieć jako wskazanie czasu trwania kadencji zarządu, gdyż może on być różny. Ustawa o związkach zawodowych nie wprowadza sztywnych reguł w tym zakresie, przeciwnie – określenie czasu kadencji poszczególnych organów związku zalicza do sfery samorządności związkowej. Zgodnie z art. 10 ustawy zasady członkostwa w związku zawodowym oraz sprawowania funkcji związkowych ustalają statuty i uchwały statutowych organów związkowych. Natomiast art. 13 ustawy wskazuje, że statut związku zawodowego określa w szczególności organy związku, tryb ich wyboru i odwołania, zakres ich kompetencji oraz okres kadencji (pkt 9).

Wniosek o udzielenie zwolnienia od pracy powinien być złożony na co najmniej 14 dni przed rozpoczęciem okresu zwolnienia od pracy. Pracodawca od momentu złożenia wniosku ma siedem dni na jego rozpatrzenie, z zastrzeżeniem że jest tym wnioskiem związany, co potwierdza wykładnia § 2 rozporządzenia. Doprecyzowanie powyższych terminów w rozporządzeniu z 2018 r. uchyla wcześniejsze mankamenty proceduralne związane z udzielaniem zwolnień od pracy<sup>54</sup>.

Paragraf 2 ust. 3 rozporządzenia wskazuje, że zwolnienia udziela się na wskazany przez zarząd zakładowej organizacji związkowej okres, z zastrzeżeniem że jeżeli początek okresu zwolnienia przypada przed

52 J. Żołyński, *Pracodawca a związki zawodowe. Wybrane problemy zbiorowego prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 97.

53 J. Żołyński, *Ustawa o związkach zawodowych...*, s. 227.

54 K. Rączka, *Urlopy bezpłatne...*, s. 21.

upływem 14 dni, wówczas ulega on stosownemu przesunięciu. Ponadto zwolnienia od pracy można udzielić na inny niż wskazany przez zarząd zakładowej organizacji związkowej okres wyłącznie na podstawie pisemnego porozumienia pracodawcy z zakładową organizacją związkową. Prowadzi to do wniosku, że pracodawca jest związany wskazaniem związku zawodowego co do okresu zwolnienia członków zarządu od pracy, a udzielenie zwolnienia na okres krótszy niż kadencja wymaga zgody związku zawodowego.

Jak już wcześniej wskazano, po rozpatrzeniu wniosku pracodawca udziela osobie wykonującej pracę zarobkową zwolnienia od pracy, powiadamiając o tym na piśmie tę osobę i zarząd zakładowej organizacji związkowej. W tym przypadku zawiadomienie powinno być sporządzone indywidualnie dla każdego członka zarządu i ono powinno być przechowywane w dokumentacji pracowniczej jako podstawa udzielenia zwolnienia od pracy<sup>55</sup>.

Jak już kilkakrotnie stwierdzono, zwolnienie od pracy następuje na czas trwania kadencji w zarządzie<sup>56</sup>. Z tego względu § 4 rozporządzenia z 2018 r. nakłada na zarząd zakładowej organizacji związkowej obowiązek niezwłocznego poinformowania pracodawcy o ustaniu okoliczności uprawniających osobę wykonującą pracę zarobkową do korzystania ze zwolnienia od pracy, nie później niż w terminie siedmiu dni od dnia ich ustania. Odnieść należy to przede wszystkim do odwołania członka zarządu z pełnionej funkcji lub wygaśnięcia mandatu z innych powodów. Rozporządzenie doprecyzowuje także, że po ustaniu okoliczności uprawniających osobę wykonującą pracę zarobkową do korzystania ze zwolnienia od pracy osoba ta ma obowiązek przystąpić do pracy bez uprzedniego wezwania pracodawcy (§ 3 ust. 3). Istnienie takiego obowiązku od dawna potwierdza judykatura<sup>57</sup>, a jego niewykonanie w terminie siedmiu dni może wywołać negatywne konsekwencje dla pracownika, łącznie z rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p.<sup>58</sup>

55 Por. § 6 pkt 1) a) rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej, Dz.U. z 2018 r., poz. 2369.

56 Wyrok SN z 4 kwietnia 2002 r., I PKN 233/01, OSNAPiUS 2004, nr 6, poz. 96.

57 Por. *ibidem*.

58 K. W. Baran, *Zbiorowe prawo zatrudnienia...*, s. 209.

Niepodjęcie pracy nie powoduje jednak wygaśnięcia stosunku pracy analogicznie do art. 74 k.p. Jednocześnie z obowiązkiem podjęcia pracy przez pracownika dotychczas zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy skorelowany został obowiązek pracodawcy dopuszczenia tego pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem zwolnienia od pracy lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym zwolnieniem (§ 4 ust. 4). Przepis ten ma na celu ochronę pracownika przed ponoszeniem negatywnych konsekwencji ze względu na pełnioną funkcję związkową po jej zakończeniu. Wprowadza on rozwiązanie analogiczne do art. 183<sup>2</sup> k.p., dotyczącego powrotu pracownika do pracy po zakończeniu korzystania z urlopu związanego z rodzicielstwem.

Podsumowując przeprowadzone rozważania, należy podkreślić, że zasady udzielania członkom zarządu zwolnień z obowiązku świadczenia pracy na czas trwania kadencji w zarządzie zostały doprecyzowane od 1 stycznia 2019 r. Zmiany powinny przynajmniej częściowo usunąć wątpliwości pracodawców związane z udzielaniem tych zwolnień w praktyce. Jednak docelowo wydaje się, że dla prawidłowego funkcjonowania tych zwolnień niezbędna jest przede wszystkim zmiana zasad ich finansowania. Koszty zwolnień od pracy nie powinny w całości obciążać pracodawców, zwłaszcza że jest to rozwiązanie, które miało mieć charakter przejściowy, lecz powinny być także współfinansowane przez samą organizację związkową. Ze względu na osłabienie ruchu związkowego wydaje się, że w odniesieniu do zwolnień od pracy członków zarządu działających na poziomie zakładu pracy dobrym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie zasady częściowego ponoszenia kosztów zwolnień od pracy przez związek zawodowy. Takie rozwiązanie pozwoliłoby na uwzględnienie interesów mniejszych pracodawców oraz zmniejszenie niechęci pracodawców do funkcjonowania na terenie zakładu pracy organizacji związkowych. Wprowadziłoby także większą niezależność organizacji związkowych od pracodawców oraz uwzględniło społeczny charakter działalności związkowej.

## Bibliografia

- Baran K. W., *O potrzebie nowelizacji prawa związkowego*, „MoPr” 2013, nr 11.
- Baran K. W., *Status prawny przedstawicieli pracowników*, [w:] *System prawa pracy, tom V, Zbiorowe prawo pracy*, K. W. Baran (red.), Warszawa 2014.
- Baran K. W., *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002.
- Cudowski B., *Doraźne zwolnienia od pracy pracowników pełniących funkcje związkowe*, „PiZS” 2004, nr 8.
- Grzebyk P., [w:] P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, Warszawa 2019.
- Góral Z., *Ułatwienia w działalności zakładowej organizacji związkowej – wybrane uwagi na tle przepisów ustawy o związkach zawodowych*, [w:] *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładów pracy*, Z. Hajn (red.), Warszawa 2012, LEX/el.
- GUS, *Partnerzy dialogu społecznego – organizacje pracodawców i związków zawodowe w 2018 r. (wyniki wstępne)*, 27 sierpnia 2019 r.
- Książek D., [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia*, K. W. Baran (red.), Warszawa 2019.
- Kulig K., *Doraźne czynności związkowe. Prawo podmiotowe pracownika czy organizacji związkowej?*, „PiZS” 2015, nr 8.
- Orłowski G., *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, J. Wratny (red.), Warszawa 2009, Legalis/el.
- Piątkowski J., *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 1999.
- Pisarczyk Ł., *Reforma zbiorowego prawa pracy. Próba kodyfikacji a nowelizacja przepisów zbiorowego prawa pracy*, Warszawa 2019.
- Rączka K., *Urlopy bezpłatne i zwolnienia od pracy działaczy związkowych*, „PiZS” 2013, nr 11.
- Sierocka I., *Uprawnienia związków zawodowych a uprawnienia działaczy związkowych*, [w:] *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, L. Florek (red.), Warszawa 2007.
- Sierocka I., *Zwolnienia od pracy i urlopy działaczy związkowych*, „PiZS” 2001, nr 8.

- Szmit J., *Doraźna czynność związkowa. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 14.12.2017 r., II PK 322/16, „PiP” 2019, nr 10.*
- Żołyński J., *Doraźne zwolnienie działacza związkowego od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia – glosa – II PK 322/16, „MoPr” 2019, nr 3.*
- Żołyński J., *Pracodawca a związki zawodowe. Wybrane problemy zbiorowego prawa pracy, Warszawa 2011.*
- Żołyński J., *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz, Warszawa 2014.*
- Żołyński J., *Zwolnienie działacza związkowego z obowiązku świadczenia pracy w celu dokonywania czynności doraźnych, „MoPr” 2013, nr 10.*

## Orzecznictwo

- Uchwała składu siedmiu sędziów SN z 20 stycznia 1999 r., III ZP 25/98, OSNAPiUS 1999, nr 17, poz. 541.
- Uchwała SN z 13 grudnia 2005 r., II PZP 9/05, OSNAPiUS 2006, nr 7–8, poz. 109.
- Wyrok SN z 12 stycznia 2012 r. I PK 72/11, Legalis 555728.
- Wyrok SN z 13 stycznia 2005 r., II PK 117/04, OSNAPiUS 2005 nr 16, poz. 246.
- Wyrok SN z 14 grudnia 2017 r., II PK 322/16, OSNAPiUS 2018, nr 11, poz. 146.
- Wyrok SN z 19 czerwca 2012 r., II PK 270/11, Legalis nr 537275.
- Wyrok SN z 2 czerwca 2010 r., II PK 367/09, Legalis nr 483410.
- Wyrok SN z 2 marca 2012 r., I PK 120/11, OSNP 2013, nr 3–4, poz. 28.
- Wyrok SN z 29 listopada 2012 r., II PK 105/12, OSNAPiUS 2013, nr 19–20, poz. 223.
- Wyrok SN z 3 marca 2015 r., I PK 176/14, OSNAPiUS 2017 nr 1, poz. 1.
- Wyrok SN z 4 kwietnia 2002 r., I PKN 233/01, OSNAPiUS 2004 nr 6, poz. 96.
- Wyrok SN z 5 czerwca 1996 r., I PRN 37/96, OSNAPiUS 1997, nr 3, poz. 36.
- Wyrok SN z 7 grudnia 1999 r., I PKN 654/99, OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 302.
- Wyrok SN z 8 marca 2012 r., III PK 59/11, LEX nr 1211169.
- Wyrok TK z 2 czerwca 2015 r., K 1/13, Dz.U. z 2015 r., poz. 791.