

# Związkowiec w szkole

**Związkowcy, zarówno nauczyciele, jak i inni pracownicy szkół,** mają duże problemy ze zwolnieniem od pracy w związku z wykonywaniem doraźnych zadań wynikających z ich funkcji związkowej i poza szkołą

TERESA KONARSKA



Dyrektorzy często proponują związkowcom urlop bezpłatny lub zwolnienie, dając nawet zaświadczenie określające wysokość utraconego wynagrodzenia z sugestią, że związkowiec powinien otrzymać rekompensatę od związku zawodowego. Jest to nieporozumienie.

## Casus

Jestem działaczem związkowym z dużym doświadczeniem i w związku z tym mój oddział bardzo często zleca mi reprezentowanie naszych interesów zarówno pracowniczych, jak i związkowych. Zwykle mogę załatwić te sprawy w czasie pracy. Kiedy oddział występuje o zwolnienie mnie z zajęć, zawsze słyszę, że od tego są „etatowi” związkowcy, którzy działają w oddziale lub okręgu. Po licznych dyskusjach i wyjaśnieniach mojej sytuacji prawnej otrzymuję zwolnienie. Nowy dyrektor, który objął funkcję od września, stwierdził jednak, że nie wypłaci mi wynagrodzenia. Kazał kadrowej wyliczyć moją średnią i stwierdził, że z tym powinienem iść do zarządu oddziału, który w formie rekompensaty wypłaci mi wynagrodzenie. Staraliśmy się także wyjaśnić mi, że co prawda zwolnienia związane z wykonywaniem doraźnych czynności nie ma w rozporządzeniu ministra pracy dotyczącego nieobecności w pracy i udzielania zwolnień, ale przez analogię do sytuacji pracownika, który musi się stawić na wezwanie organu administracji, można przyjąć, że do związkowców stosuje się rozporządzenie ministra pracy określającego obliczanie wynagrodzenia za czas zwolnienia. Oczywiście nie podałem mi podstawy prawnej, stwierdził tylko, że taką informację uzyskał na szkoleniu.

Jest to nieporozumienie. Sprawę określają i wyjaśniają art. 25 i art. 31

ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Przepisy te wyraźnie rozgraniczają pełnienie z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy oraz wykonanie doraźnej czynności wynikającej z funkcji. W pierwszym przypadku mamy do czynienia z tzw. działaczami funkcyjnymi, którzy mają prawo do bezpłatnego urlopu lub do zwolnienia, a w drugim z działaczami, którzy świadczą pracę w zakładzie (szkole) i podejmują się pracy związkowej, w tym wykonywania doraźnych zadań.

Zgodnie z art. 25 ustawy o związkach zawodowych pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy (np. prezes, członkowie zarządu), jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika (np. oddział, okręg, zarząd główny), przysługuje – na wniosek organizacji związkowej – prawo do urlopu bezpłatnego lub zwolnienia. Wszelkie kwestie dotyczące trybu udzielania urlopu bezpłatnego lub zwolnienia oraz zakresu uprawnień przysługujących związkowcowi (pracownikowi) w czasie urlopu bezpłatnego, zwolnień określa rozporządzenie Rady Ministrów z 11 czerwca 1996 r. (Dz.U. nr 71, poz. 336).

## Urlop bezpłatny

Z wnioskiem o udzielenie urlopu bezpłatnego może wystąpić do pracodawcy organizacja związkowa,

w której pracownik ma pełnić daną funkcję, co najmniej na 14 dni przed proponowanym terminem rozpoczęcia urlopu bezpłatnego, wskazując okres, na jaki ma być on udzielony. Co istotne, pracodawca jest zobowiązany do udzielenia urlopu bezpłatnego na okres wskazany przez związek. Udzielenie urlopu w innym terminie może nastąpić, po pierwsze, z ważnych przyczyn, a po drugie, na podstawie porozumienia pracodawcy z organizacją związkową.

Pracownikowi, który po urlopie bezpłatnym stawi się do pracy w terminie przewidzianym w art. 74 K.p., czyli zgłosi swój powrót w ciągu siedmiu dni od wygaśnięcia mandatu, okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

## Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy

Pracodawca jest także zobowiązany do uwzględnienia wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej o zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie tej organizacji, jeżeli wskaże ona, że zachodzą okoliczności określone w art. 31 ustawy o związkach zawodowych, która mówi, że prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje:

» częściowo jednemu pracownikowi

wi w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie członków zatrudnionych w zakładzie pracy, gdy ich liczba jest mniejsza od 150;

» jednemu pracownikowi, gdy związek liczy od 150 do 500 członków zatrudnionych w zakładzie pracy;

» dwóm pracownikom, gdy związek liczy od 501 do 1000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy;

» trzem pracownikom, gdy związek liczy od 1001 do 2000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy;

» kolejnemu pracownikowi za każdy rozpoczęty nowy 1000, gdy zakładowa organizacja związkowa liczy ponad 2000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy;

» w niepełnym wymiarze godzin i wtedy może ono być udzielane większej liczbie pracowników zgodnie z zasadami zawartymi w punktach poprzedzających.

W przypadku zwolnienia wniosek powinien zawierać także określenie wymiaru i okresu zwolnienia od pracy oraz wskazanie, że zwolnienie od pracy ma być udzielenie z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (albo bezpłatnie).

Wynagrodzenie od pracodawcy przysługuje pracownikowi w okresie zwolnienia od pracy, ustala się je według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Przy obliczaniu tego wynagrodzenia dodatkowo wynagrodzenia za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, trudnych, szczególnie uciążliwych, uciążliwych lub niebezpiecznych uwzględnia się, jeżeli w czasie zwolnienia od pracy nie ustaje dotychczasowe narażenie pracownika na oddziaływanie takich warunków.

Wynagrodzenie ustala się ponownie w razie zmiany zasad wynagradzania ogółu pracowników lub grupy zawodowej, którymi pracownik byłby objęty, gdyby nie korzystał ze zwolnienia od pracy.

Korzystanie przez pracownika ze zwolnienia od pracy w niepełnym wymiarze godzin nie pozbawia go tych uprawnień pracowniczych, które zgodnie z przepisami prawa pracy są uzależnione od wykonywania pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pracownik korzystający ze zwolnienia od pracy zachowuje prawo do świadczeń wynikających z tytułu zatrudnienia u pracodawcy udzielającego zwolnienia zgodnie z przepi-

sami określającymi zasady przyznawania takich świadczeń.

## Doraźne czynności

Sytuację związkowców świadczących pracę, którzy mają prawo do zwolnienia na czas niezbędny do wykonywania doraźnej czynności, określają dwa przepisy ustawy związkowej.

Art. 25 ust. 2 mówi:

**S** Pracownik ma 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.

Potwierdza to art. 31 ust. 3 ustawy. Należy jednak zwrócić uwagę, że w tym przepisie nie ma zastrzeżenia wykonywania tych czynności „poza zakładem pracy”, co oznacza, że taką doraźną czynność związkowiec-pracownik może wykonywać także na terenie zakładu pracy.

Dyrektor miał na myśli dwa akty prawne. Pierwszym jest rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. nr 60, poz. 281 z 1996 r.), w którym określone są wszystkie przypadki absencji usprawiedliwionej, w czasie których pracodawca jest zobowiązany udzielić pracownikowi zwolnienia. Nie ma tam zwolnienia związanego z wykonywaniem doraźnych zadań związkowych, gdyż jest to ujęte *expressis verbis* w ustawie związkowej (patrz wyżej). Drugi akt to rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie wykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. nr 62, poz. 289 z późn. zm.). To rozporządzenie nie może być także stosowane do ustalenia wysokości wynagrodzenia za czas absencji związanej z wykonaniem doraźnych zadań związkowych, gdyż związkowiec zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas niezbędny do wykonywania tej czynności.

## Warto wiedzieć

### Powierzenie stanowiska wicedyrektora

Wicedyrektor może być powołany tylko w szkole lub placówce, w której zgodnie z ramowym statutem istnieje możliwość utworzenia stanowiska wicedyrektora. Zarówno powierzenia tego stanowiska, jak i odwołania dokonuje dyrektor szkoły lub placówki po zasięgnięciu opinii organu prowadzącego, rady szkoły lub placówki oraz rady pedagogicznej.

Artykuł 37 ustawy o systemie oświaty mówi tylko o zasięgnięciu opinii, nie precyzując, czy powierzenie stanowiska może nastąpić po uzyskaniu pozytywnej opinii organu prowadzącego. To oznacza, że w przypadku negatywnej opinii organu prowadzącego, jeżeli dyrektor uzna za stosowne, może powierzyć stanowisko wicedyrektora. W tym przypadku istotne jest tylko wyczerpanie procedury określonej w art. 37 ustawy o systemie oświaty, czyli zasięgnięcie opinii. Dyrektor może ją uwzględnić w całości, części lub pominąć.