

Związkowiec nie musi się martwić o posadę po nowelizacji

ZBIOROWE PRAWO PRACY

Od 22 lutego działacz związkowy zatrudniony na czas określony jest chroniony przez co najmniej 33 miesiące. Niewykluczone, że potem pozostanie na umowie bezterminowej.

Zgodnie z art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. DzU z 2014 r., poz. 167) pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej (zoz) nie może:

- wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem zoz, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,
- zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść takiego pracownika.

Regulacja ta ustanawia ogólną zasadę ochrony działaczy związków zawodowych, którą można jednak uchylić na podstawie przepisów szczególnych → **patrz ramka.**

Nazwisko z listy

Podkreślić należy, że ochrona działaczy związkowych nie sprowadza się do zakazu wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, lecz do uzyskania zgody na rozstanie z aktywistą w okresie, w którym podlega ochronie. Szczególna gwarancja obejmuje pracowników-członków zoz, którzy zostali imiennie wskazani w uchwale zarządu tej organizacji, a pracodawcy przekazano listę osób chronionych ze wskazaniem z imienia i nazwiska.

Ochrona tych działaczy nie zależy od rodzaju umowy o pracę stanowiącej podstawę ich zatrudnienia u pracodawcy. Obejmuje więc także zaangażowanych na czas określony. Gwarancja przysługuje przez okres wskazany w uchwale zarządu zoz, a po jego upływie dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu z uchwały – nie dłużej jednak niż rok po jego zakończeniu. Przykładowo, jeżeli w uchwale okres ochronny wskazano na rok, działacz korzysta z niego przez półtora roku. Z kolei przy wskazaniu okresu ochronnego na trzy lata maksymalna pewność zatrudnienia liczy cztery lata.

Po zmianach

22 lutego 2016 r. weszła w życie nowelizacja kodeksu pracy, która istotnie zmieniła przepisy o umowach o pracę na czas określony. Jednym z jej skutków jest wprowadzenie maksymalnego okresu zatrudnienia na umowach na czas określony sięgający 33 miesięcy. Dlatego działacze związkowi zaangażowani na czas określony będą przez tyle czasu podlegali szczególnej ochronie. Po 33 miesiącach umowa o pracę albo wygaśnie (wskutek upływu okresu, na jaki ją zawarto), albo przekształci się w umowę na czas nieokreślony (jeżeli ma trwać np. 60 miesięcy). W takim jednak przypadku od dnia następującego po upływie 33 miesięcy działacz będzie już zatrudniony na czas nieokreślony.

Jeśli okres objęcia go ochroną wskazany w uchwale zoz obejmie też czas po przekształceniu się umowy w umowę na czas nieokreślony, jego stosunek pracy nadal będzie chroniony w sposób szczególny. A to dlatego, że będzie tu zachowana ciągłość stosunku pracy (brak przerwy między umową na czas określony a tą na czas nieokreślony). @

—*David Mielcarski,*
adwokat w kancelarii KSP Legal and Tax Advice
w Katowicach

→ Kiedy bez przywilejów

Szczególna ochrona działaczy związkowych nie działa, gdy:

- na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników pracodawca wypowie dotychczasowe warunki pracy lub płacy członkowi zarządu zakładowej organizacji związkowej,
- nastąpi ogłoszenie upadłości lub likwidacja pracodawcy,
- wypowiedzenie warunków pracy i płacy ma nastąpić wskutek dostosowania treści umowy o pracę do postanowień układu zbiorowego pracy, które są mniej korzystne dla pracowników niż obowiązujące ich umowy o pracę. ■