



***SERWIS  
INFORMACYJNY***

***FEDERACJI  
ZWIĄZKÓW  
ZAWODOWYCH  
PRACOWNIKÓW  
KULTURY I SZTUKI***

***Nr 10 (280)***

***FZZPKiS październik 2011 r.***

1.	Motto .....	str.1
2.	III posiedzenie Zgromadzenia Delegatów Federacji .....	str.2
3.	Wniosek do OPZZ o wystąpienie do Trybunału Konstytucyjnego o stwierdzenie naruszenia Konstytucji RP w ustawie „o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz niektórych innych ustaw” ...	str.3-4
4.	<b><u>LABOR LEX:</u></b>	
	- Co daje reprezentatywność związkowa ? .....	str.5-9
	- Pytanie związkowców z Rzeszowa o zasady zwolnień od świadczenia pracy .....	str.10
	- Warunki zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w okresie trwania kadencji zarządu .....	str.11-13
	- Oświadczenie woli możliwością ujawnienia wysokości wynagrodzenia pracowników MBP w Lublinie .....	str.14-15
	- Funkcjonowanie Zakładowego Regulaminu Wynagradzania w MBP w Dęblinie .....	str.16-17
5.	<b><u>UNI MEI:</u></b>	
	- Konferencja UNI-Europa w Tuluzie .....	str.18-19
6.	Sprawozdanie z posiedzenia Komisji Młodych OPZZ .....	str.20

#### **Dokumenty:**

- Nagrody dyrektora Centrum Edukacji Artystycznej
- Kiedy pracownik narusza zasady współżycia społecznego („Służba Pracownicza” nr 10/2011)
- Związkowiec za wyjątkowe i rażące naruszenie obowiązków pracowniczych może zostać zwolniony (*Gazeta Prawna - 20.10.2011 r.*)

Serwis przeznaczony do użytku związków członkowskich Federacji ZZPKiS  
 Strona internetowa <http://www.fzzpkis.pl> e-mail: [federacja@fzzpkis.pl](mailto:federacja@fzzpkis.pl)  
 Red. prowadzący: Jan Budkiewicz; współpraca: Urszula Wiczorek  
 00-871 Warszawa, ul. Żelazna 67/66  
 Telefony: Przew. 22 629 85 80, fax 22 628 90 39,  
 dz. fin. 22 621 43 81, dz. org. 22 621 80 51,  
 porady związkowe i prawne 22 629 40 81 lub przez centralę 22 629 40 81  
 Konto bankowe: PKO Bank Polski SA XV Oddział Centrum  
 Nr 34 1020 1156 0000 7102 0060 1146  
 Nakład 150 egz. Oddano do druku 28.10.2011 r.  
 Wydawca: FZZPKiS; Przygotowanie do druku i druk: Firma LEWMARK

*„Kochamy swoich zmarłych,  
a nie możemy się nauczyć  
jak postępować z żywymi”.*

**A. Swiridowa  
po śmierci J. Brodskiego**

**Informacja  
z III posiedzeniu Zgromadzenia  
Delegatów Związkowych Federacji ZZPKiS  
(10 października 2011r.)**

**Zgodnie z porządkiem, przedmiotem obrad były:**

- ◆ Ocena działalności Prezydium Zgromadzenia Delegatów za okres od 14.03.2011 do 10.10.2011.
- ◆ Omówienie i podjęcie uchwały o wystąpieniu do Trybunału Konstytucyjnego w sprawie ustawy „o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej”.
- ◆ Dalsze funkcjonowanie Klubu – Restauracji „Świątoszek”.
- ◆ Korekta budżetu Federacji na rok 2011.

**Zgromadzenie Delegatów podjęło następujące uchwały:**

- o akceptacji działalności Prezydium Zgromadzenia Delegatów za okres od 14.03 do 10.10.2011r.,
- o likwidacji zbędnych dla Federacji sprzętów czasowo składowanych w garażu przy ul. Lwowskiej 13,
- wniosek do OPZZ o wystąpienie do Trybunału Konstytucyjnego o stwierdzenie naruszenia Konstytucji RP w ustawie „o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz niektórych innych ustaw”.
- o ustanowieniu prolongaty terminu w sprawie rozstrzygnięcia dalszej działalności Klubu – Restauracji „Świątoszek” do 30.11.2011r.,
- o upoważnieniu Przewodniczącego Federacji do wystąpienia w imieniu FZZPKiS na drogę sądową przeciwko Panu Zbigniewowi Michalskiemu – byłemu menagerowi Klubu – Restauracji „Świątoszek”.

Sporządziła: Anna Chomać

**UCHWAŁA NR 20/III-ZD/11**  
z dn. 10 października 2011r.

Zgromadzenia Delegatów Związkowych Federacji ZZPKiS w sprawie dalszego postępowania dotyczącego Ustawy z dnia 31.08.2011 „o *zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz niektórych innych ustaw*”

Działając na podstawie § 20 ust. 1 i § 21 Statutu Federacji ZZPKiS Zgromadzenie Delegatów Związkowych podjęło uchwałę, o następującej treści:

§1

Po analizie treści wystąpień do Prezydenta RP P. Bronisława Komorowskiego, zawierających stanowiska FZZPKiS oraz koalicji związków, stowarzyszeń twórczych i zawodowych, odnoszących się do podpisania przez Prezydenta RP ustawy „o *organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz niektórych innych ustaw*” uznaje, że: argumenty przytoczone w dokumentach przekazanych Prezydentowi RP stanowią uzasadniony powód wystąpienia z wnioskiem do Trybunału Konstytucyjnego o stwierdzenie naruszenia postanowień i zasad określonych w Konstytucji RP.

§2

Zgromadzenie Delegatów Związkowych, mając na uwadze postanowienia art. 1 ust. 2 i art. 6 ust. 1 pkt. 1 Statutu OPZZ stwierdza, że w istniejących warunkach właściwym, uprawnionym do reprezentowania zrzeszonych w OPZZ organizacji członkowskich (w tym Federacji ZZPKiS) wnioskodawcą wystąpienia do Trybunału Konstytucyjnego, jest Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych. Uzasadniają to dodatkowe właściwości:

- a) OPZZ posiada status, rangę i znaczenie Ogólnokrajowej Centrali Międzyzwiązkowej, zrzeszającej m.in. organizacje związkowe działające w instytucjach kultury utworzonych przez resorty i urzędy centralne (poza MKiDN) na podstawie utrzymanego w mocy art. 8 ustawy wymienionej w tytule niniejszej uchwały.
- b) OPZZ jest sygnatariuszem wszystkich krytycznych wystąpień, o których mowa w § 1, adresowanych do organów władzy państwowej, komisji parlamentarnych oraz prezentowanych na forum Trójstronnej Komisji d/s Społeczno - Gospodarczych, w czasie przygotowywania kolejnych wersji przedmiotowej ustawy.

- c) OPZZ dysponuje wykwalifikowaną kadrą co ma istotne znaczenie wobec konieczności prezentowania stanowiska i argumentów prawnych wnioskodawcy w postępowaniu przed Trybunałem Konstytucyjnym.

### §3

Zgromadzenie Delegatów Związkowych upoważnia i zobowiązuje Przewodniczącego Federacji ZZPKiS do:

- a) przygotowania dokumentacji prezentującej przepisy wymienionej ustawy, które bezpośrednio lub pośrednio naruszają postanowienia i zasady Konstytucji RP
- b) przekazania do OPZZ dokumentacji stanowiącej podstawę do sporządzenia wniosku w celu wystąpienia OPZZ do Trybunału Konstytucyjnego
- c) informowania związków członkowskich Federacji i członków jej organów o dalszym postępowaniu w sprawie.

### §4

W głosowaniu wzięło udział 9 członków Zgromadzenia Delegatów, za uchwałą 9 gł., przeciw 0 gł., wstrzymało się 0 gł.

### §5

Uchwała wchodzi w życie z dniem jej podjęcia.

**PRZEWODNICZĄCY OBRAD**

  
**Agnieszka Kociuban**



*W związku z powtarzającymi się pytaniami „co daje bycie związkową organizacją reprezentatywną?”, przekazujemy zainteresowanym szczegółową informację prawną wskazującą korzyści przysługujące związkowym organizacjom reprezentatywnym zrzeszonym w Federacji ZZPKiS w porównaniu z ograniczonymi uprawnieniami organizacji niereprezentatywnych.*

## **REPREZENTATYWNOŚĆ**

**zakładowych i międzyzakładowych organizacji związkowych  
zrzeszonych w Federacji ZZPKiS**

### **Część I Szczególne uprawnienia reprezentatywnej organizacji związkowej**

#### **1. Określone w Ustawie o związkach zawodowych**

- 1) Art. 32 ust. 3 i 4 uprawnia reprezentatywną, zakładową organizację związkową do wskazania pracodawcy członków związku objętych ochroną stosunku pracy w liczbie równej liczbie osób sprawujących funkcje kierownicze w danej instytucji kultury lub w liczbie zależnej od liczby członków związku lecz co najmniej 2 członków związku.**
- 2) Art. 34<sup>2</sup> ust. 1 w związku z art. 34 uprawnia reprezentatywną, międzyzakładową organizację związkową do wskazania pracodawcy (pracodawcom) członków związku objętych ochroną stosunku pracy:**

W instytucji kultury, w której organizacja ma swoją siedzibę:

- a) – w liczbie nie większej od liczby osób stanowiących kadre kierowniczą wyłącznie w tej instytucji, lub

- b) – w liczbie zależnej od liczby członków związku liczonych łącznie we wszystkich instytucjach kultury objętych jej działalnością lecz co najmniej 2 członków związku.

O uchwale o objęciu ochroną stosunku pracy danego pracownika Zarząd informuje jego właściwego pracodawcę.

## 2. Określone w Kodeksie pracy

Nиж wymienione uprawnienia, na podstawie art. 241/30 obejmują zarówno zakładowe jak i międzyzakładowe, reprezentatywne organizacje związkowe, zrzeszone w Federacji ZZPKiS.

- 1) Art. 67<sup>6</sup> § 2 **uprawnia związkową organizację reprezentatywną** do zawierania porozumień z pracodawcą w zakresie warunków pracy dla pracowników zatrudnionych w trybie telepracy.
- 2) Art. 241<sup>25</sup> § 3 **wyznacza dla związkowej organizacji reprezentatywnej wiodącą rolę w prowadzeniu rokowań w sprawach dotyczących zawarcia układów, porozumień i regulaminów z zakresu stosunków pracy, o których mowa w art. 9 Kp.**
- 3) Wynikająca z art. 241<sup>25</sup> § 3 Kp **szczególna zdolność układowa reprezentatywnej organizacji związkowej obejmuje wszystkie uprawnienia określone m.in.:**
  - a) w art. 77<sup>2</sup> (**regulaminy wynagradzania**),
  - b) w art. 104<sup>2</sup> (**regulaminy pracy**),
  - c) w art. 241<sup>23</sup> (**zakładowe układy zbiorowe pracy**),
  - d) oraz w pozostałych przepisach Kodeksu pracy określających funkcje i ustawowe uprawnienia organizacji związkowych w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych w obszarze stosunków pracy i współdziałania z pracodawcami, zgodnie z dyspozycjami art. 23<sup>2</sup> Kp.

3. W ustawie „o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej” - z dnia 25.10.1991r. oraz nowej, ogłoszonej w Dz. U. Nr 207/2011 poz. 1230, obowiązującej od 1.01.2012r.

- 1) art. 16 ust. 4 pkt. 3 uprawnia **reprezentatywną organizację związkową do delegowania dwóch członków związku do składu Komisji Konkursowej powoływanej w celu wyłonienia kandydatury na stanowisko dyrektora instytucji kultury.**

#### 4.W Statucie Federacji ZZPKiS

- 1) § 11 ust. 5 umożliwia związkowej organizacji zrzeszonej w Federacji ZZPKiS, która spełni wymogi określone w Cz. II – uzyskanie certyfikatu, stwierdzającego posiadanie statusu „związkowej (zakładowej – międzyzakładowej) organizacji reprezentatywnej”. Certyfikat wydany przez Federację jest dokumentem określającym szeroki zakres kompetencji i uprawnień danej organizacji związkowej w realizacji ustawowych celów z zakresu objętego zadaniami związków zawodowych.

Certyfikat jest legitymacją niezbędną w egzekwowaniu praw i interesów związkowych wobec organów władzy, administracji rządowej, organów samorządu terytorialnego i organizacji społecznych, zawodowych i politycznych oraz pracodawców. O wydaniu certyfikatu danej organizacji związkowej Federacja powiadamia właściwe terytorialnie urzędy i organy.

### **Część II. Warunki uzyskania statusu „związkowej organizacji reprezentatywnej”**

#### 1. Warunek I

- **Osiągnięcie uprawnień „zakładowej organizacji związkowej”** przez spełnienie wymogów art. 25<sup>1</sup> ust. 1 pkt. 1 Ustawy o związkach zawodowych to **zrzeszenie co najmniej 10 członków związku, będących aktualnie pracownikami lub osobami wykonującymi, dla danej instytucji kultury, pracę nakładczą.**

- Spełnienie wymogu określonego w art. 241<sup>25a</sup> § 1 tj. **zrzeszenie w zakładowej organizacji związkowej co najmniej 7% ogółu pracowników zatrudnionych w instytucji**, w której ta organizacja działa

- **Osiągnięcie uprawnień „międzyzakładowej organizacji związkowej”** przez spełnienie wymogów art. 34 ust. 1 i 2 w związku z art. 25<sup>1</sup> ust. 1 pkt. 1 Ustawy o związkach zawodowych tj. **zrzeszenie co najmniej 10 członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę nakładczą, liczonych łącznie we wszystkich instytucjach kultury objętych działaniem danej międzyzakładowej organizacji związkowej.**

- Spełnienie wymogu określonego w art. 241<sup>25a</sup> w związku z art. 241<sup>30</sup> Kodeksu pracy tj. **zrzeszenia co najmniej 7% ogółu pracowników liczonych łącznie, we wszystkich instytucjach kultury objętych działalnością danej, międzyzakładowej organizacji związkowej.**

**Jednoczesne spełnienie wszystkich wymienionych wyżej warunków pozwala na osiągnięcie statusu zakładowej lub międzyzakładowej, reprezentatywnej organizacji związkowej.**

Instytucją kultury objętą działalnością międzyzakładowej organizacji związkowej jest ta instytucja, w której międzyzakładowa organizacja posiada co najmniej jednego członka związku.

## 2. Warunek II (dla obu typów organizacji wymienionych w poz. 1 )

**Spełnienie wymogów określonych w art. 241<sup>25a</sup> § 1 w związku z art. 241<sup>17</sup> § 3 i art. 241<sup>30</sup> Kodeksu pracy tj. posiadanie członkostwa w Federacji Związków Zawodowych Pracowników Kultury i Sztuki.**

## **Część III. Przyczyny i konsekwencje utraty statusu reprezentatywności.**

### 1. W wyniku niespełnienia warunków określonych w Części II:

- warunku liczebności 10 członków związku,
- warunku 7% członków związku do ogółu zatrudnionych pracowników,
- posiadania członkostwa FZZPKiS.

**Związkową organizację nie posiadającą statusu reprezentatywności obejmują następujące ograniczenia:**

**1) organizację zakładową:**

- a) według art. 32 ust. 6 Ustawy o związkach zawodowych może ona wskazać pracodawcy tylko 1 (jednego) członka związku objętego ochroną stosunku pracy
- b) według art. 241<sup>25</sup> § 3 Kp może uczestniczyć w rokowaniach z pracodawcą w sprawach układowych, regulaminowych itp., ale tylko wówczas, gdy w tych czynnościach uczestniczy co najmniej jedna związkowa organizacja reprezentatywna;
- c) według art. 16 ust. 4 pkt. 3 ustawy „o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej” – nie może delegować swych przedstawicieli do Komisji Konkursowej powoływanej w celu wyłonienia kandydatury na stanowisko dyrektora instytucji kultury.

**2) organizację międzyzakładową**

- a) według art. 34<sup>2</sup> ust. 2 Ustawy o związkach zawodowych może wskazać pracodawcy (pracodawcom) członków związku objętych ochroną stosunku pracy w liczbie równej liczbie instytucji kultury objętej działalnością tej organizacji, jeśli w każdej z nich posiada co najmniej 10 członków związku; Jeżeli nie spełnia tego warunku – może wskazać tylko 1 (jednego) członka związku objętego ochroną zatrudnionego w instytucji kultury, która jest siedzibą tej organizacji;
- b/c) ograniczenia uprawnień określone w pkt. 1 lit. b, c mają analogiczne zastosowanie do międzyzakładowej organizacji.

**Konsekwencją wystąpienia organizacji związkowej z Federacji jest utrata:**

- a) statusu organizacji członkowskiej i związanych z tym uprawnień statutowych,
- b) praw wynikających ze statusu posiadania reprezentatywności,

**O utracie statusu i uprawnień Federacja ma obowiązek niezwłocznego powiadomienia właściwych pracodawców, urzędów, organizatorów i organów.**

**Opracował: A. Wasiljew**



Warszawa, 28.09.2011 r.

L.Dz. 605/011

**Związek Zawodowy Pracowników  
Bibliotek Publicznych Woj. Podkarpackiego  
przy Woj. i Miejskiej Bibliotece Publicznej  
w Rzeszowie**

Odpowiadając na pytanie zawarte w piśmie Związku z dnia 13.09.2011 Federacja ZZPKiS uprzejmie informuje.

1. Związek spełnia warunek statusu związkowej organizacji międzyzakładowej, ponieważ swoją działalnością obejmuje 9 zakładów pracy (w tym Gminny Ośrodek Kultury w Gorzycach). **Właściwymi przepisami określającymi zasady zwolnień od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia członków międzyzakładowej organizacji związkowej są przepisy art. 31 ust. 3 w związku z art. 34 ust. 1 oraz art. 34<sup>1</sup> ust. 1 pkt. 2 Ustawy o związkach zawodowych.**
2. **Powyższe przepisy stanowią o obowiązku pracodawcy zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia członka związku na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w zakładzie pracy i w czasie wolnym od pracy.** W związku z powyższym Związek powołując się na przepisy wymienione w pkt. 1 powinien każdorazowo wystąpić do pracodawcy o zwolnienie od pracy wskazanego w tym wystąpieniu pracownika (ów) – członka (ów) związku zawodowego, z jednoczesnym podaniem przyczyny oraz czasu zwolnienia od pracy.

W przypadku, gdy powyższe zwolnienie spowodowane jest koniecznością uczestniczenia w Walnym Zebraniu Członków, regulamin walnego zebrania może postanowić, że członków związku zatrudnionych w zakładach pracy znajdujących się poza miejscem walnego zebrania może reprezentować ich delegat, który korzysta z prawa do zwolnienia od pracy. Takie rozwiązanie stosuje się zwykle wówczas, gdy w zakładzie pracy objętym działalnością międzyzakładowej organizacji związkowej, jest zatrudniona większa liczba członków związku.

3. Wykonanie przez międzyzakładową organizację związkową obowiązku określonego w art. 34<sup>1</sup> ust. 2 ustawy wymienionej w pkt. 1, wymaga podania właściwym pracodawcom informacji o liczbie członków związku zatrudnionych w danym zakładzie pracy oraz o łącznej liczbie członków związku zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem organizacji międzyzakładowej.

**Realizacja obowiązku art. 34<sup>1</sup> ust. 3 ustawy wymienionej w pkt. 1 wymaga poinformowania właściwego pracodawcy, który udzielił pracownikowi zwolnienia od pracy, imienia i nazwiska członka związku, który z tego zwolnienia korzystał w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zwolnienie.**

*Jan Budkiewicz*  
**Przewodniczący Federacji ZZPKiS**



## Niektórzy działacze związkowi są zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy

***Najbardziej uciążliwe dla pracodawcy są zwolnienia stałe, czyli tak zwane urlopy związkowe. Liczba pracowników korzystających ze zwolnienia uzależniona jest od liczebności zakładowej organizacji związkowej. Odbywa się to na koszt pracodawcy***

Część działaczy związkowych uprawniona jest do zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy przez okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej.

Pierwszym warunkiem do uzyskania takiego zwolnienia jest wybór pracownika zarządu zakładowej organizacji związkowej. Uprawnienia takiego nie posiadają pracownicy wybrani do innych organów zakładowej organizacji związkowej, np. komisji rewizyjnej.

Ze zwolnienia stałego korzystać może każdy pracownik niezależnie od tego czy umowa o pracę zawarta została z nim na czas określony, czy nieokreślony. Bez znaczenia dla wykonania tego obowiązku pozostaje również podstawa nawiązania stosunku pracy. Zwolnienie objąć może zatem także pracowników mianowanych lub powołanych.

Liczba związkowców uprawnionych do zwolnienia od świadczenia pracy jest ograniczona i zależy od liczebności pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy, którzy należą do danego związku zawodowego.

### **Zwolnienie związkowca od pracy**

Jeśli liczba członków związku zatrudnionych w zakładzie pracy jest mniejsza od 150, zwolnienie przysługuje tylko częściowo jednemu pracownikowi w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie członków zatrudnionych. Gdy liczba ta jest wyższa, zwolnienie przysługuje odpowiednio:

- ◆ 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 tysiąc, gdy zakładowa organizacja związkowa liczy ponad 2000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy.

Zwolnienie może przysługiwać również w niepełnym wymiarze godzin. W takiej sytuacji dopuszczalne jest korzystanie z niego przez większą liczbę pracowników, przy proporcjonalnym uwzględnieniu wcześniej opisanych limitów.

Zwolnienie stałe przysługuje na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej. Jeśli kadencja danego pracownika zostanie skrócona, obowiązek pracodawcy dotyczący udzielania dalszego zwolnienia od świadczenia pracy ustaje.

Obowiązkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej jest poinformowanie pracodawcy o ustaniu podstaw do korzystania ze zwolnienia od pracy. Pracownik ma w takiej sytuacji obowiązek przystąpienia do pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażany jest pogląd, że pracownik ma obowiązek przystąpienia do pracy w odpowiednim wymiarze także wtedy, gdy zarząd zakładowej organizacji związkowej nie poinformował pracodawcy o zmianie okoliczności uzasadniających udzielenie zwolnienia od pracy (uchwała SN z 20 stycznia 1999 r., III ZP 25/98, OSNP 1999/17/541). Ustalenie przez pracodawcę, że nastąpił spadek liczby członków dawnego danego związku zawodowego poniżej określonych ustawą limitów, skutkuje tym, iż może on odmówić pracownikowi dalszego udzielania zwolnienia od obowiązku świadczenia bez względu na to, czy zakładowa organizacja związkowa wypełni swoją powinność i zawiadomi o tym fakcie pracodawcę.

### **Konieczność złożenia wniosku**

Pracodawca udziela zwolnienia od świadczenia pracy dopiero po złożeniu wniosku przez zakładową organizację związkową. Powinien on zawierać:

- ◆ wskazanie pracownika, któremu zwolnienie od pracy ma być udzielone,
- ◆ wskazanie okoliczności uzasadniających udzielenie zwolnienia od pracy,
- ◆ wskazanie, że zwolnienie od pracy ma być udzielone z zachowaniem prawa do wynagrodzenia albo bezpłatnie,
- ◆ określenie wymiaru i okresu zwolnienia od pracy.

Pracodawca po otrzymaniu wniosku jest uprawniony do skontrolowania tego czy dany pracownik faktycznie jest członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej oraz czy związek spełnia limity liczebności uprawniające do zwolnienia.

Zwolnienie pracownika od obowiązku wykonywania pracy może być udzielone odpłatnie lub nieodpłatnie. O tym, jaką formę będzie miało zwolnienie, decyduje jednak nie pracodawca, a zarząd zakładowej organizacji związkowej, wnioskując o udzielenie zwolnienia.

Jeśli zwolnienie jest płatne, wynagrodzenie od pracodawcy przysługuje pracownikowi w okresie zwolnienia od pracy, ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Bez względu na to, czy zwolnienie ma charakter odpłatny, czy nieodpłatny, pracownik z niego korzystający zachowuje prawo do świadczeń wynikających z tytułu zatrudnienia u pracodawcy udzielającego zwolnienia, zgodnie z przepisami określającymi zasady przyznawania takich świadczeń.

### **Zwolnienie może być doraźne**

Oprócz urlopów związkowych trwających przez okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, na pracodawcy ciąży obowiązek zwalniania również innych członków związku zawodowego od pracy (z zachowaniem prawa do wynagrodzenia) na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej pracownika.

Podstawowym warunkiem tego zwolnienia jest pełnienie funkcji związkowej, jednak niekoniecznie w zarządzie zakładowej organizacji związkowej. Drugą przesłanką udzielenia

zwolnienia doraźnego jest niemożność wykonania czynności przez osobę domagającą się zwolnienia w czasie wolnym od pracy.

O tym, czy czynność nie może być wykonana poza godzinami pracy, decydują zawsze obiektywne przesłanki, a nie pracodawca. Zwolnienie od wykonania czynności doraźnych zachowuje jednak charakter zwolnienia udzielanego przez pracodawcę. Decyzję w tym przedmiocie podjąć on może w każdej formie, jeśli jest to zwyczajowo przyjęte – również w sposób dorozumiany, nie zgłaszając sprzeciwu wobec wniosku pracownika. Pracownik nie ma natomiast prawa do tego, aby samemu udzielić sobie zwolnienia, ponieważ naraziłby się w ten sposób na odpowiedzialność dyscyplinarną.

W opinii Sądu Najwyższego ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych może być zwolnienie się z pracy przez związkowca bez uzyskania na to zgody przełożonego.

Samo powiadomienie pracodawcy o nieobecności w pracy z uwagi na okoliczności określone w art. 31ust. 3 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych nie wywołuje jednak skutku w postaci zwolnienia pracownika od pracy zawodowej. Podstawę taką stanowi dopiero decyzja pracodawcy udzielająca zwolnienia (wyrok SN z 2 czerwca 2010 r., II PK 367/09, PiP 2010/262/6). Z tego powodu nieobecność w pracy pracownika, który nie stawia się do pracy, samodzielnie udzielając sobie zwolnienia od pracy, na które pracodawca nie wyraził zgody, jest nieobecnością nieusprawiedliwioną, która może uzasadnić rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 par. 1 pkt. 1 k.p. (wyrok SN z 18 lutego 2011 r. II PK 196/10, LEX nr 811847). Na identycznych zasadach, jak opisane powyżej, doraźnych zwolnień od świadczenia pracy przełożony udzielać musi pracownikom pełniącym funkcje związkowe poza zakładem pracy.

Pracodawca odmawiający w sposób nieuzasadniony udzielania zwolnień, czy to stałych czy doraźnych, musi liczyć się z odpowiedzialnością karną za utrudnienie wykonywania działalności związkowej.

---

**PODSTAWA PRAWNA** Art. 25 ust. 2, art. 31, art. 35 ust. 1 pkt. 2 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2001 r. nr. 79 poz. 854 z późn. zm.). Par. 4-8 rozporządzenia Rady Ministrów z 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych i zwolnień od pracy przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz. U. nr. 71, poz. 336).

**Rafał Krawczyk**  
**Sędzia Sądu Okręgowego w Toruniu**

**Gazeta Prawna – 22 września 2011 r.**



Warszawa, 13.10.2011 r.

L.Dz. 642/011

**Międzyzakładowy Związek Zawodowy  
Pracowników Kultury  
Województwa Lubelskiego**

Odpowiadając na pismo z dnia 13.09.2011 w sprawie podwyżek dla pracowników Miejskiej Biblioteki Publicznej im. H. Łopacińskiego w Lublinie i stanowiska dyrektora w przedmiocie ujawnienia wysokości wynagrodzenia poszczególnych pracowników, Federacja ZZPKiS przedstawia następujące stanowisko w sprawie.

1. W warunkach opisanych w nadesłanej korespondencji powstaje następująca sytuacja:
  - a) z jednej strony – zgodnie z obowiązującymi przepisami o ochronie danych osobowych, ochroną objęte są m.in. wynagrodzenia pracowników, na co powołuje się pracodawca;
  - b) z drugiej strony – realizacja uprawnień organizacji związkowych, określonych w art. 4, 8, 26 Ustawy o związkach zawodowych wymaga wglądu w dokumentację, m.in. dotyczącą wynagrodzeń pracowników
2. W Ustawie z dnia 29.08.1997r. o ochronie danych osobowych (tj. Dz. U. Nr 101/2002r. poz. 926 ze zm.) ustawodawca przewidział taką sytuację i w art. 7 ust. 5 i art. 23 ust. 1 pkt. 1, 2, 4 oraz ust. 2 wskazał właściwy tryb postępowania, który uwzględnia prawa pracownika oraz ustawowe uprawnienia związków zawodowych.
3. Zgodnie z wyżej powołanymi przepisami Wasz Związek występując do pracodawcy w sprawach regulacji płacowych pracowników powinien do przedmiotowego wystąpienia załączyć oświadczenie poszczególnych pracowników wyrażających zgodę (jednorazową lub stałą) na przekazanie organizacji związkowej danych dotyczących poszczególnych składników wynagrodzenia. Należy dodać, że w zakresie opisanych wyżej spraw ma także zastosowanie przepis art. 28 Ustawy o związkach zawodowych zobowiązujący pracodawcę do udzielania związkowi zawodowemu, na jego żądanie, informacji dotyczących m.in. warunków wynagradzania.

Wzór oświadczenia pracownika – załączamy.

4. Informujemy także, że od 1.01.2012r. obowiązywać będzie nowa ustawa o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, w której określone będą zasady wynagradzania pracowników instytucji kultury.

Obecnie, nadal obowiązującym aktem prawnym w powyższym zakresie jest rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 6.11.2009r. opublikowane w Dz. U. Nr 196/2009 poz. 1516, do którego załącznikami są:

- tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego,
- tabela zaszeregowania stanowisk pracy i dodatku funkcyjnego

Federacja oczekuje informacji o dalszych działaniach Waszego Związku w powyższej sprawie.

***Jan Budkiewicz***  
***Przewodniczący Federacji ZZPKiS***

Załącznik: 1

---

**Oświadczenie woli:**

Ja, niżej podpisany ..... zgodnie z art. 7

(czytelnie: imię, nazwisko, nr dowodu osob.)

ust. 5, art. 23 ust. 1 pkt. 1, 2, 4 i ust. 2 Ustawy z dnia 29.08.1997r. o ochronie danych osobowych (tj. Dz. U. Nr 101/2002 poz. 926 ze zm.) wyrażam ..... zgodę na udostępnianie

(jednorazową, stałą)

Międzyzakładowemu Związkowi Zawodowemu Pracowników Kultury z siedzibą w Lublinie ul. Narutowicza 4 informacji o wszystkich składnikach mojego wynagrodzenia i świadczeń związanych z pracą wg stanu na dzień .....

Lublin, dnia .....

.....  
czytelny własnoręczny podpis



Warszawa, 28.09.2011 r.

L.Dz. 604/011

**Zarząd**  
**Międzyzakładowego Zw. Zaw.**  
**Pracowników Kultury**  
**Woj. Lubelskiego**

Federacja ZZPKiS przedstawia następującą opinię w sprawach dotyczących funkcjonowania Zakładowego Regulaminu Wynagradzania w Miejskiej Bibliotece Publicznej w Dęblinie, z uwzględnieniem dokumentów przekazanych nam e-mailem z dnia 19.09.2011.

1. Regulamin Wynagradzania Pracowników Miejskiej Biblioteki Publicznej w Dęblinie został ustanowiony Zarządzeniem nr 1/2000 Dyrektora Miejskiej Biblioteki Publicznej w Dęblinie (bez daty) z mocą obowiązującą z dniem 1.01.2001. Wymieniony regulamin nie zawiera zapisu świadczącego o tym, że zgodnie z dyspozycją art. 77<sup>2</sup> § 4 Kp został on uzgodniony z uprawnioną organizacją związkową jako stroną tego regulaminu. Należy dodać, że taką organizacją związkową, posiadającą zdolność układową jest Międzyzakładowy Związek, który swoją działalnością obejmuje wyżej wymienioną bibliotekę w Dęblinie.
2. W sytuacji, gdy Związek nie uczestniczył w procesie ustanawiania przedmiotowego regulaminu, dyrektor biblioteki w Dęblinie zgodnie z postanowieniem zawartym w art. 77<sup>2</sup> § 4 (zdanie pierwsze) Kp miał prawo ustanowić ten Regulamin jednoosobową decyzją (Zarządzenie nr 1/2000).
3. Przedmiotowy regulamin wynagradzania ustanowiony w wyżej opisanym trybie, mimo wady formalnej uzyskał z dniem 1.01.2001 obowiązującą moc prawną. W okresie 1.01.2001 – 12.09.2011 przepisy wymienionego regulaminu nie uległy zmianie w trybie określonym w jego § 13. W związku z powyższym miały one moc obowiązującą w wyżej wymienionym okresie. Każda decyzja pracodawcy podjęta na niekorzyść pracownika, sprzeczna z postanowieniami regulaminu stanowi podstawę do roszczenia poszkodowanego pracownika, które ma prawo skierować do Sądu Pracy w trybie art. 242 § 1 Kp lub w trybie art. 242 § 2 Kp – do Komisji Pojednawczej, jeżeli taka w bibliotece została utworzona.
4. Konsekwencją jednoosobowego ustanowienia przedmiotowego regulaminu była również jednoosobowa decyzja dyrektora biblioteki w Dęblinie o uchyleniu przedmiotowego regulaminu Zarządzeniem nr 6/2011 z dnia 12.09.2011 z mocą

obowiązującą od powyższej daty. Do podjęcia tej decyzji dyrektor biblioteki miał prawo. Gdyby Wasz Międzyzakładowy Związek, zgodnie ze swoimi ustawowymi uprawnieniami był stroną, która negocjowała, uzgodniła i podpisała wymieniony regulamin, wówczas pracodawca miałby obowiązek jego uchylenie uzgodnić z Waszym Związkiem.

5. W obecnej sytuacji w bibliotece nie obowiązuje żaden wewnątrzzakładowy akt normatywny regulujący zasady wynagradzania pracowników oraz przyznawania świadczeń związanych z pracą. Międzyzakładowy Związek powinien rozważyć celowość wystąpienia do dyrektora biblioteki i jej organizatora o ustanowienie nowego regulaminu, tym razem w uzgodnieniu z Waszym Związkiem. Alternatywna możliwość tego przedsięwzięcia wynika z tego, że obecnie (wg posiadanych przez nas informacji) w bibliotece zatrudnionych jest 11 pracowników (łącznie z 3 filiami). Art. 77<sup>2</sup> § 1 Kp określa obowiązek pracodawcy ustanowienia regulaminu wynagradzania w przypadku zatrudniania co najmniej 20 pracowników. Przepisy Kodeksu Pracy nie zawierają zakazu ustanawiania regulaminu wynagradzania w zakładzie pracy, w którym liczba zatrudnionych pracowników wynosi mniej niż 20. Wszystko więc zależy od porozumienia i zgodnej decyzji uprawnionej organizacji związkowej i pracodawcy.
6. Odnośnie informacji dotyczącej nagrody jubileuszowej pracownika Miejskiego Domu Kultury w Dęblinie – oczekujemy nadesłania do Federacji regulaminu wynagradzania obowiązującego w Domu Kultury wraz z dokumentami z zakresu trybu jego ustanowienia oraz ewentualnego jego uchylenia.

Dodatkowo informujemy, że aktualnie obowiązującym aktem prawnym określającym zasady wynagradzania pracowników instytucji kultury prowadzących działalność upowszechnieniową jest Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 6.11.2009 (Dz. U. Nr 196/2009 poz. 1516).

Przypominamy także, że zgodnie z art. 241<sup>13</sup> § 1 Kp wewnątrzzakładowe akty normatywne (układy, regulaminy, porozumienia) zgodnie z dyspozycją art. 77<sup>2</sup> § 5 Kp, które ustanawiają warunki korzystniejsze dla pracowników mają moc obowiązującą przed innymi przepisami, mniej korzystnymi dla pracowników. W tym przedmiocie myli się zarówno Pan Burmistrz miasta Dębina, jak i Inspektor kontrolujący bibliotekę w lipcu 2010 roku.

**Jan Budkiewicz**  
**Przewodniczący Federacji ZZPKiS**



## Konferencja UNI-Europa

**Tuluza 3-5 października 2011 r.**

Obradowała w Tuluzie III konferencja regionalna UNI-Europa. Uczestników, reprezentujących związki członkowskie UNI z krajów europejskich (ale nie tylko – byli też obecni przedstawiciele Azerbejdżanu, Wybrzeża Kości Słoniowej, Izraela, Jordanii, Singapuru i Urugwaju), powitali: mer Tuluzy, przedstawiciel francuskich związków zawodowych, sekretarz generalny Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych, oraz przewodniczący UNI-Europa.

**Motto konferencji:** „*związek – wizja – działanie*”. Wnioski nadesłane do Komisji Wniosków z początkiem 2011 r. podzielono na 6 tematów: metody działania związkowców, handel zagraniczny i polityka inwestycyjna oparta na solidarności, potrzeba Paktu Stabilności Społecznej Unii Europejskiej, zapewnienie równowagi płci w ciałach decyzyjnych UNI-Europa, „myślenie globalne - działanie europejskie” i zasoby młodzieżowe UNI-Europa.

Sekretarz Generalny **Bernadette Segol** nakreśliła sposób budowania UNI-Europy w oparciu o osiągnięcia ostatnich czterech lat. Skoncentrował się na stanowisku UNI-Europy wobec zmian politycznych i instytucjonalnych, konieczności dania priorytetu sprawiedliwej Europie socjalnej, szanującej prawa pracowników, związki zawodowe i pełne zatrudnienie. Kluczowe aspekty to odpowiedź na bieżący kryzys gospodarczy i finansowy, oraz droga ku europejskiej integracji.

W czasie obrad dużo uwagi poświęcono łączeniu się związków wobec prowadzących strategię biznesowe ponad granicami. Konieczności tworzenia sojuszu związkowych w spółkach wielonarodowych, europejskich rad pracowniczych, silnego dialogu społecznego, współpracy przy negocjacjach zbiorowych i naborze członków, oraz wzmocnienia uzwiązkowienia w Europie Środkowej i Wschodniej. Sugerowano opracowanie systemu pozyskiwania członków przy pomocy związków z krajów Zachodu.

**Jako jeden z priorytetów uznano prowadzenie kampanii przeciwko pracom dorywczym, za silniejszą ochronę pracowników w pracach niestandardowych, jak przymusowe zatrudnienie w niepełnym wymiarze, umowy na czas określony, praca agencyjna i samozatrudnienie.**

Kluczowe elementy pracy związkowej to zwiększenie uzwiązkowienia i układów zbiorowych na rzecz pracowników. Innym priorytetem będzie zaangażowanie się w zagwarantowanie swobody wyrazu i swobody prasy, radia, filmu i Internetu, oraz we wdrażanie zasad i celów Konwencji UNESCO z 2005 r. odnośnie Ochrony Różnorodności Wyrazu Kulturowego. W ramach Unii Europejskiej powinny być określone minimalne standardy związane z jakością w zakresie prawa dostępu do edukacji, kultury i mediów. Związki muszą stać się atrakcyjne dla młodzieży.



Łódź, dn.10.10.2011r

Mateusz Błażejowski  
Niezależny Związek Zawodowy  
Pracowników Bałuckiego Ośrodka Kultury  
Ul. Limanowskiego 166 Łódź

Komisja Młodych OPZZ  
Ul. Kopernika 36/40 Warszawa

**Sz.P.**  
**Jan Budkiewicz**  
**Przewodniczący**  
**Federacji Związków Zawodowych**  
**Pracowników Kultury i Sztuki**

## S p r a w o z d a n i e

W dniu 7 października 2011 roku w siedzibie Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych w Warszawie odbyło się posiedzenie Komisji Młodych OPZZ, na którym reprezentowałem NZZP Bałuckiego Ośrodka Kultury w Łodzi.

Porządek obrad oraz sprawy poruszone na posiedzeniu:

1. Sprawy organizacyjne, propozycja zorganizowanie jeszcze w roku 2011 szkolenia dla członków Komisji Młodych OPZZ, omówienie programu działania Komisji Młodych OPZZ na rok 2012, omówienie i analiza małej aktywności młodych ludzi w swoich strukturach związków zawodowych.
2. Spotkanie z Przewodniczącym OPZZ - Janem Guzem: |  
- wybory parlamentarne 2011 - odpowiedzi na pytania OPZZ od liderów, przedstawicieli komitetów wyborczych,  
- podziękowanie wszystkim za udział w Euromanifestacji w dniu 17.09.2011 we Wrocławiu,  
- krótkie omówienie raportu rządowego „Młodzi 2011” i zawartych w nim tematów umów „śmięciowych”  
- poruszony temat poszanowania praw kobiet w Kodeksie Pracy.
3. Spotkanie z Wiceprzewodniczącym OPZZ - Andrzejem Radzikowskim,
4. Przygotowanie i przyjęcie stanowiska Komisji Młodych w temacie problemów osób młodych na rynku pracy,
5. Zapoznanie się z bieżącymi działaniami OPZZ,
6. Zgłaszanie kandydatów do Komisji Młodych OPZZ przez Rady Wojewódzkie OPZZ,
7. Omówienie promowania kampanii związkowej skierowanej do osób młodych po przez szkolenia, spotkania i oficjalną stronę internetową Komisji Młodych OPZZ - [www.mlodzi.opzz.org.pl](http://www.mlodzi.opzz.org.pl) oraz profil na portalu Facebook.

Członek  
Komisji Młodych OPZZ  
*M. Błażejowski*  
Mateusz Błażejowski

Z-ca przewod.  
NZZPBOK  
*M. Błażejowski*  
Mateusz Błażejowski



Niezależny  
Związek  
Zawodowy  
Pracowników  
Bałuckiego  
Ośrodka  
Kultury



Federacja  
Związków  
Zawodowych  
Pracowników  
Kultury i Sztuki



Rada OPZZ Województwa Łódzkiego  
90-047 ŁÓDŹ, Pl. Zwycięstwa 13  
(0-42) T/F 674-46-30, T 676-15-98, [lodz@opzz.org.pl](mailto:lodz@opzz.org.pl)  
Przewodniczący: MAGDALENA MICHALSKA

## Władze i Organy Federacji ZZPKiS

1. Jan Budkiewicz	przewodniczący	Kinematografia (Warszawa)
2. Dorota Abramczyk	wiceprzewodnicząca	Domy Kultury (Zgierz)
3. Jerzy Doliński	wiceprzewodniczący	Inst. Art. (Bydgoszcz)

### Członkowie Prezydium Zgromadzenia Del. Zw.

4. Wojciech Dylewski	Inst. Art. (Warszawa)
5. Małgorzata Grodzicka	Biblioteki (Kielce)
6. Agnieszka Kociuban	Szkol. Art. (Kraków)
7. Sławomir Mikołajczyk	Kinematografia (Krośniewice)
8. Andrzej Salamoński	Muzea (Kraków)
9. Piotr Szczechowiak	Domy Kultury (Poznań)

### Członkowie Zgromadzenia Delegatów

10. Małgorzata Jurkowska	Domy Kultury (Sieradz)
11. Roman Kaczmarek	Biblioteki (Poznań)
12. Grzegorz Kościelniak	Muzea (Radom)
13. Maria Krawczyk	Biblioteki (Piotrków Trybunalski)
14. Krzysztof Kubasik	Inst. Art. (Poznań)
15. Magdalena Mrozik-Żyła	Biblioteki (Konin)
16. Anna Nadwodna	Biblioteki (Ostrołęka)

### Komisja Rewizyjna

1. Elżbieta Kruk	przewodnicząca	Kinematografia (Warszawa)
2. Anna Niemczak		Domy Kultury (Przemyśl)
3. Małgorzata Pawlik		Muzea (Chęciny)
4. Krystyna Rapacka-Rościszewska		Szkol. Art. (Kraków)
5. Sylwester Wieczorkowski	wiceprzewodniczący	Biblioteki (Warszawa)
6. Janusz Wolicki		Inst. Art. (Słupsk)

**Krajowy Rejestr Sadowy Nr 0000122711**

---

### Uwaga!

**Doradca do spraw związkowych - *Anatol Wasiljew*  
dyżuruje w poniedziałki i czwartki w godz. 10<sup>00</sup>–16<sup>00</sup>  
Telefony: 22 621 80 51 lub 22 629 85 80**

