

Związkowe
abc

INFORMATOR DLA ODDZIAŁÓW ZNP

DOTYCZĄCY DZIAŁALNOŚCI STATUTOWEJ I ZWIĄZKOWEJ
NA POCZĄTEK KADENCJI
2024–2029



INFORMATOR DLA ODDZIAŁÓW ZNP

DOTYCZĄCY DZIAŁALNOŚCI STATUTOWEJ I ZWIĄZKOWEJ
NA POCZĄTEK KADENCJI
2024–2029



Opracował:
Krzysztof Stradomski
koordynator ds. prawnych
Zespół Organizacji i Współpracy
Biuro Zarządu Głównego ZNP
Projekt graficzny, skład i łamanie: Marcin Labus/masz
Druk i oprawa: studio reklamy i wydawnictw **masz**

Warszawa, 2024

„Związkowe abc” to nasz nowy program mentoringowo-szkoleniowy dla prezesów oddziałów i ognisk ZNP wybranych w kadencji 2024–2029. W jego ramach zaplanowaliśmy webinaria, podcasty, szkolenia, porady prawne, wymianę doświadczeń, nowe rozwiązania komunikacyjne, e-poradniki, a także tradycyjne materiały w papierowej formie. Jeden z nich macie właśnie przed sobą.

To „Informator dla oddziałów ZNP” dotyczący działalności statutowej i związkowej na początek kadencji 2024–2029 skierowany przede wszystkim do osób, które po raz pierwszy pełnią funkcję w oddziałach ZNP. Informator ma pomagać w bieżącej pracy związkowej, dlatego dołączyliśmy do niego gotowe wzory dokumentów wewnątrz-związkowych.

Program „Związkowe abc” powstał, by wspierać związkowców, ponieważ to na zarządzie oddziału spoczywa najwięcej obowiązków wobec pracownika. Dlatego chcemy wzmacniać naszych związkowców i nasze struktury. Im silniejszy oddział i im silniejsze ognisko, tym większa mobilność i większa atrakcyjność Związku Nauczycielstwa Polskiego.

Działamy razem, bo ZNP to Zdecydowanie Najlepsza Przynależność!

Sławomir Broniarz
Prezes ZNP

SPIS TREŚCI

Wstęp	7
I. Działalność statutowa oddziału ZNP	9
Zagadnienia ogólne	9
Struktura oddziału	10
Ogniska	11
Konstituowanie się zarządów oddziałów i oddziałowych komisji rewizyjnych	12
Podejmowanie uchwał i wydawanie zarządzeń na poziomie oddziału ZNP	14
Obejmowanie członków ZNP szczególną ochroną związkową	15
Zwalnianie z obowiązku świadczenia pracy na czas pełnienia funkcji w zarządzie oddziału	21
II. Działalność związkowa oddziału ZNP	25
Warunki korzystania przez oddział z uprawnień organizacji związkowej	28
Rodzaje uprawnień organizacji związkowej	34
Uprawnienia stanowcze	35
Uprawnienia opiniodawcze	45
Uprawnienia samodzielne	47
III. Wzory dokumentów	54
Informacja półroczna o liczbie członków w oddziale	54
Uchwała o objęciu ochroną członka zarządu oddziału	55
Uchwała ws. cofnięcia wniosku lub zmiany wniosku o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy	56
Uchwała ws. objęcia ochroną osób upoważnionych do reprezentowania oddziału wobec pracodawcy	57
Uchwała ws. przekazania uprawnień oddziału zarządowi ogniska	58
Uchwała ws. utworzenia lub rozwiązania ogniska	59
Uchwała ws. wniosku o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy	60
Wniosek o podanie liczby kadry kierowniczej	61
Wniosek o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy	62
Zarządzenie prezesa ws. zwołania pierwszego posiedzenia zarządu oddziału	63
Zawiadomienie pracodawcy o objęciu ochroną związkową	64

WSTĘP

Niniejsze opracowanie jest skierowane przede wszystkim do osób, które w kadencji władz związkowych 2024–2029 po raz pierwszy pełnią funkcję w oddziałach ZNP.

W pierwszej części informatora skoncentrowano się na działalności statutowej i ma służyć pomocą w bieżącej pracy związkowej. W tym celu do tekstu zostały dołączone liczne wzory dokumentów wewnątrzwiązkowych, które winny ułatwić tworzenie ich na poziomie oddziału.

W drugiej części opracowania opisano rolę oddziału, jako organizacji związkowej w rozumieniu przepisów prawa pracy. W tekście nie skupiono się jednak na wyliczeniu i opisaniu prerogatyw oddziału ZNP, lecz szerzej wskazano na warunki korzystania z tych uprawnień i sposoby ich realizacji.

I. DZIAŁALNOŚĆ STATUTOWA ODDZIAŁU ZNP

Zagadnienia ogólne

Oddział ZNP jest ogniwem organizacyjnym Związku Nauczycielstwa Polskiego (ZNP), który w **świele prawa powszechnie obowiązującego jest międzyzakładową organizacją** związkową i posiada uprawnienia zakładowej organizacji związkowej¹.

W ZNP działają oddziały powiatowe, międzygminne, gminne, miejskie, międzydzielnicowe lub dzielnicowe. Oddziały powiatowe i międzygminne mogą działać na terenie gmin z różnych powiatów tego samego województwa.

Jeśli chodzi o oddziały dzielnicowe, to warto zauważyć, że w ZNP istnieją one w niektórych miastach, w których nie wyodrębnia się obecnie takich jednostek administracyjnych. Na mocy uchwały nr 11/2015 Prezydium Zarządu Głównego ZNP z dnia 25 sierpnia 2015 r. w sprawie interpretacji art. 18 ust. 3 Statutu ZNP:

1. W ZNP mogą działać oddziały międzydzielnicowe i dzielnicowe, obejmujące dzielnice będące jednostkami pomocniczymi gminy, w rozumieniu art. 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym (t.j.: Dz. U. z 2013 r., poz. 594 ze zm.). **Na terenie gminy, w której nie utworzono dzielnic w rozumieniu ustawy o samorządzie gminnym, może istnieć jeden oddział gminny albo miejski.**
2. W ZNP mogą nadal funkcjonować oddziały międzydzielnicowe i dzielnicowe, które obejmują swoim działaniem dzielnice miejskie istniejące w dniu 1 stycznia 1990 roku.

¹ art. 18 ust. 1 Statutu ZNP

Struktura oddziału

Sposób kształtowania struktury organizacyjnej wszystkich ogniw Związku Nauczycielstwa Polskiego normuje Regulamin tworzenia, rozwiązywania i łączenia ogniw organizacyjnych ZNP, przyjęty przez Zarząd Główny ZNP w dniu 20 grudnia 2016 r. i znowelizowany w dniu 29 czerwca 2021 r.

Tworzenie, rozwiązanie lub łączenie oddziałów następuje na podstawie uchwały właściwego terytorialnie zarządu okręgu. Zarząd okręgu podejmuje taką uchwałę na wniosek:

- 1) prezesa okręgu,
- 2) prezydium zarządu okręgu,
- 3) zainteresowanego zarządu lub zarządów oddziałów.

Od każdej z przywołanych uchwał zainteresowanemu zarządowi oddziału przysługuje w terminie 14 dni odwołanie do Prezydium Zarządu Głównego ZNP. Prezydium Zarządu Głównego ZNP w ciągu 30 dni podejmuje w tej sprawie ostateczną decyzję.

W przypadku utworzenia nowego oddziału do wyboru członków organów wykonawczych i kontrolnych stosuje się odpowiednio przepisy Statutu i Instrukcji wyborczej uchwalonej przez Zarząd Główny ZNP na daną kadencję, z zastrzeżeniem, że do czasu wyboru zarządu oddziału wszystkie jego uprawnienia i obowiązki dotyczące przeprowadzenia wyborów wykonuje zarząd okręgu.

Utworzenie nowego oddziału może zostać dokonane poprzez wyodrębnienie go z istniejącego oddziału. W takim przypadku w uchwale o utworzeniu oddziału zarząd okręgu określa sposób podziału majątku oddziału, z którego wyodrębniony zostaje nowy oddział.

W przypadku łączenia oddziałów oddziałowa konferencja sprawozdawczo-wyborcza lub zebranie członków dokonuje wyboru członków organów statutowych nowo utworzonego oddziału.

W przypadku decyzji o rozwiązaniu oddziału zarząd okręgu wskazuje oddział lub oddziały, do których zostają włączone ogniska rozwiązanego

oddziału, o ile w rozwiązywanym oddziale istniały ogniska. W pozostałych przypadkach wskazuje oddział lub oddziały, które obejmą swoim działaniem obszar rozwiązanego oddziału i w których zostaną zrzeszeni członkowie ZNP z tego oddziału.

W przypadku podjęcia uchwały o utworzeniu, łączeniu lub rozwiązaniu oddziału zarząd okręgu, stosownie do treści art. 51 ust. 1 pkt 2 Statutu ZNP, na tym samym posiedzeniu zmienia strukturę okręgu poprzez dostosowanie jej do przyjętych rozstrzygnięć.

Ogniska

Na poziomie oddziału mogą funkcjonować ogniska. Ich istnienie w strukturze oddziału nie jest jednak obligatoryjne.

Ognisko jest najniższym ogniwem organizacyjnym ZNP, działającym w podmiotach (u pracodawców), w których Związek może posiadać członków (tj. u pracodawców objętych statutową działalnością Związku). Podmioty te wymienione są w art. 7 ust. 1 Statutu.

Z treści Statutu wynika, że w ZNP mogą działać ogniska²:

- 1) szkolne (działają przy jednej szkole, przedszkolu, placówce czy innym zakładzie pracy);
- 2) międzyszkolne (obejmują działaniem co najmniej dwa zakłady pracy);
- 3) gminne (obejmują działaniem wszystkie zakłady pracy, w których zatrudnieni są członkowie ZNP na terenie jednej gminy).

Utworzenie, rozwiązanie lub łączenie ognisk następuje na podstawie uchwały zarządu oddziału (*wzór dokumentu w III rozdziale*). Zarząd oddziału podejmuje taką uchwałę na wniosek:

- 1) prezesa oddziału,
- 2) prezydium zarządu oddziału,
- 3) zainteresowanego zarządu lub zarządów ognisk,
- 4) zainteresowanych członków ognisk.

² art. 19 ust. 1 i 2 Statutu ZNP

Od każdej z uchwał zainteresowanemu zarządowi ogniska przysługuje w terminie 14 dni odwołanie do właściwego terytorialnie prezydium zarządu okręgu. Prezydium zarządu okręgu w ciągu 30 dni podejmuje ostateczną decyzję.

W przypadku decyzji o połączeniu ognisk dokonuje się wyboru prezesa i zarządu nowo utworzonego ogniska.

W przypadku decyzji o rozwiązaniu ogniska zarząd oddziału wskazuje ognisko, do którego członkowie rozwiązanego ogniska zostają włączeni.

W przypadku podjęcia uchwały o utworzeniu, łączeniu lub rozwiązaniu ogniska zarząd oddziału, stosownie do treści art. 57 ust. 1 pkt 2 Statutu ZNP, na tym samym posiedzeniu zmienia strukturę oddziału poprzez dostosowanie jej do przyjętych rozstrzygnięć.

Konstituowanie się zarządów oddziałów i oddziałowych komisji rewizyjnych

Wybór członków zarządu oddziału³ i członków oddziałowej komisji rewizyjnej⁴ jest dokonywany na oddziałowej konferencji sprawozdawczo-wyborczej (wówczas członków ZNP zrzeszonych w szkołach reprezentują delegaci wybrani na zebraniach ognisk i zebraniach sekcji⁵, albo na zebraniu sprawozdawczo-wyborczym oddziału (prawo uczestnictwa w nim przysługuje wszystkim członkom ZNP zrzeszonym w oddziale. Na konferencji (zebraniu) nie dokonuje się jednak podziału funkcji pomiędzy członków zarządu (komisji rewizyjnej). Podział ten (nazwany w Statucie ZNP „ukonstituowaniem się”⁶) odbywa się na pierwszym posiedzeniu zarządu (komisji rewizyjnej), nie później jednak niż w ciągu 21 dni od dnia ich wyboru. Ukonstituowanie się zarządu oddziału⁷

³ art. 55 ust. 2 pkt 5 Statutu ZNP

⁴ art. 55 ust. 2 pkt 6 Statutu ZNP

⁵ art. 33 ust. 1 Statutu ZNP

⁶ art. 40 Statutu ZNP

⁷ art. 40 ust. 1 Statutu ZNP

polega na wyborze członków sekretariatu zarządu oddziału (wiceprezesów zarządu oddziału oraz ewentualnie sekretarza zarządu oddziału) oraz pozostałych członków prezydium zarządu oddziału. Liczbę członków sekretariatu i prezydium zarządu oddziału ustala zarząd oddziału.

Ukonstytuowanie się oddziałowej komisji rewizyjnej⁸ polega na wyborze przewodniczącego komisji i pozostałych członków prezydium komisji.

Pierwsze posiedzenie zarządu i komisji⁹ zwołuje zarządzeniem¹⁰ (*wzór dokumentu w III rozdziale*) prezes oddziału (prezes jest wybrany na konferencji delegatów albo zebraniu członków i rozpoczyna pełnienie funkcji w momencie wyboru, stąd ukonstytuowanie się zarządu nie dotyczy jego funkcji). Jeśli prezes oddziału nie zwoła pierwszego posiedzenia zarządu lub komisji w ciągu 21 dni od wyboru ich członków, pierwsze posiedzenie zwołuje prezes okręgu ZNP w ciągu kolejnych 21 dni¹¹ (tj. nie później niż 42 dni od dnia wyboru członków zarządu lub komisji).

Wybór członków:

- sekretariatu zarządu oddziału,
- pozostałych członków prezydium zarządu oddziału,
- przewodniczącego oddziałowej komisji rewizyjnej,
- pozostałych członków prezydium oddziałowej komisji rewizyjnej,

odbywa się w głosowaniu tajnym¹², a wybranym na każdą z wymienionych funkcji zostaje ten członek ZNP, który w głosowaniu uzyskał ponad 1/2 ważnie oddanych głosów.

⁸ art. 40 ust. 2 Statutu ZNP

⁹ art. 40 ust. 3 Statutu ZNP

¹⁰ § 4 pkt 1 uchwały nr 4/2020 Zarządu Głównego ZNP z dnia 23 czerwca 2020 r. w sprawie określenia zakresu, w jakim konieczne jest wydawanie zarządzeń przez jednoosobowe organy statutowe

¹¹ art. ust. 3 Statutu ZNP

¹² art. 32 Statutu ZNP

Podejmowanie uchwał i wydawanie zarządzeń na poziomie oddziału ZNP

Stosownie do treści art. 25b Statutu ZNP wszystkie rozstrzygnięcia, w tym decyzje władz (zebrań, konferencji, zjazdu) i kolegialnych organów statutowych ZNP (zarządów, prezydiów zarządów, sekretariatów zarządów), podejmowane są w formie uchwał w głosowaniu jawnym, zwykłą większością głosów, w obecności co najmniej 1/2 ich członków, o ile Statut nie stanowi inaczej, z tym że mogą one być podjęte również w głosowaniu tajnym:

- 1) na wniosek co najmniej 1/5 uprawnionych do głosu,
- 2) jeżeli władza lub organ, o którym mowa wyżej, tak postanowi.

Rozstrzygnięcia, w tym decyzje jednoosobowych organów statutowych, podejmowane są w formie zarządzeń. Zakres, w jakim konieczne jest wydanie zarządzenia, określił, na mocy odesłania zawartego w art. 25b ust. 3 Statutu, Zarząd Główny w uchwale nr 4/2020 z dnia 23 czerwca 2020 r. w sprawie określenia zakresu, w jakim konieczne jest wydawanie zarządzeń przez jednoosobowe organy statutowe.

Z § 4 przywołanej uchwały wynika, że prezesi oddziałów ZNP wydają zarządzenia w sprawach:

- 1) stwierdzenia ustania członkostwa w ZNP (art. 15 ust. 2);
- 2) stwierdzenia wygaśnięcia mandatu osoby pełniącej funkcje w ognisku (art. 38a);
- 3) zwołania pierwszego posiedzenia zarządu oddziału i oddziałowej komisji rewizyjnej (art. 40 ust. 3);
- 4) zwołania posiedzenia zarządu ogniska na terenie oddziału (art. 47 ust. 1 pkt 6 w związku z ust. 2);
- 5) wyznaczenia wiceprezesa, któremu powierza się zadania i kompetencje prezesa oddziału do wykonywania w razie swojej nieobecności lub w innym przypadku niemożności wykonywania funkcji (art. 47 ust. 1 pkt 7, w związku z ust. 2);

- 6) wykonywanych uprawnień zarządu oddziału lub jego prezydium na podstawie upoważnienia, o którym mowa w art. 57 ust. 3 lub art. 58 ust. 3 Statutu ZNP;
- 7) przyznania, obniżenia, podwyższenia lub pozbawienia diety członkom sekretariatu zarządu oddziału i innym członkom pełniącym z wyboru funkcje w oddziale (§ 3 ust. 1 pkt 8 oraz § 6 ust. 1 **Regulaminu przyznawania diet**);
- 8) zwołania posiedzenia zarządu lub prezydium zarządu oddziału na wniosek prezydium zarządu okręgu (§ 4 ust. 2 **Regulaminu nadzoru wewnątrzwiązkowego**).

Zasady konstruowania uchwał i zarządzeń oraz zasady tworzenia i prowadzenia rejestrów uchwał i zarządzeń, na mocy odesłania zawartego w art. 25b ust. 4 Statutu, określiło Prezydium Zarządu Głównego ZNP w uchwale nr 10/2020 z dnia 6 kwietnia 2020 r. w sprawie zasad konstruowania uchwał i zarządzeń oraz w sprawie tworzenia i prowadzenia rejestrów uchwał i zarządzeń.

Zarówno w przypadku uchwał, jak i zarządzeń, uchwała zawiera nie tylko regulacje dotyczące konstruowania wymienionych dokumentów, ale również ich wzory.

Obejmowanie członków ZNP szczególną ochroną związkową

Wskazani uchwałą zarządu członkowie tego zarządu oraz inni członkowie ZNP upoważnieni do reprezentowania oddziału wobec pracodawcy mogą być objęci szczególną ochroną przed rozwiązaniem (zarówno za wypowiedzeniem, jak i bez wypowiedzenia) stosunku pracy lub jednostronną zmianą na niekorzyść warunków pracy lub wynagradzania¹³, jeśli zgody na powyższe nie wyrazi zarząd oddziału.

¹³ art. 32 ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j.: Dz. U z 2019 r., poz. 263)

Po zmianie przepisów ustawy o związkach zawodowych, jaka nastąpiła od 1 stycznia 2019 r., należy pamiętać, że zarząd oddziału, do którego wpłynię wniosek o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy osoby chronionej lub zmianę warunków zatrudnienia, ma określony czas na podjęcie w tej sprawie decyzji (wyrazić zgodę lub odmówić wyrażenia zgody), wynoszący:

- 7 dni w przypadku zamiaru rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia¹⁴;
- 14 dni w przypadku zamiaru rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy za wypowiedzeniem lub jednostronnej zmiany warunków zatrudnienia¹⁵.

Niepodjęcie decyzji w ww. terminie jest równoznaczne z wyrażeniem zgody na rozwiązanie stosunku pracy lub zmianę warunków pracy lub płacy¹⁶.

Przepisy ustawy o związkach zawodowych określają, kogo można objąć opisaną wyżej ochroną związkową. Są to¹⁷:

- członkowie zarządu oddziału lub
- osoby upoważnione do reprezentowania oddziału ZNP wobec pracodawcy (niebędące członkami zarządu oddziału).

Objęcie ochroną związkową członków zarządu jest kwestią niewymagającą głębszej analizy, ponieważ w tym zakresie należy stwierdzić, że każdy członek zarządu oddziału może być chroniony przed rozwiązaniem lub jednostronną zmianą treści stosunku pracy.

Warto jednak podkreślić, że ochrona członków zarządu nie jest automatyczna, tzn. aby powstała, zarząd oddziału musi podjąć stosowną uchwałę (*wzór dokumentu w III rozdziale*). Z mocy prawa chroniony jest

¹⁴ art. 32 ust. 1¹ pkt 2 ustawy o związkach zawodowych

¹⁵ art. 32 ust. 1¹ pkt 1 ustawy o związkach zawodowych

¹⁶ art. 32 ust. 1² ustawy o związkach zawodowych

¹⁷ art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych

jedynie prezes oddziału (w przypadku gdy zarząd oddziału nie podejmie w ogóle uchwały o objęciu ochroną członków zarządu)¹⁸.

Objęcie ochroną związkową osób niebędących członkami zarządu oddziału jest zagadnieniem bardziej złożonym. Jak już wspomniano wcześniej, ustawa o związkach zawodowych pozwala chronić również osoby upoważnione do reprezentowania oddziału ZNP wobec pracodawcy. Na tę regulację należy jednak nałożyć treść Statutu ZNP, zgodnie z którym upoważnić do występowania w imieniu oddziału można:

- członków sekretariatu zarządu oddziału lub innych członków prezydium zarządu oddziału¹⁹;
- zarząd ogniska ZNP²⁰.

Mając na uwadze, że członkowie prezydium zarządu oddziału są zawsze członkami zarządu, nie będziemy omawiać ponownie kwestii objęcia ochroną tych osób, lecz skupimy się na ochronie członków zarządu ogniska.

Zarząd ogniska nie posiada kompetencji zarządu zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej w rozumieniu przepisów prawa pracy, oznacza to, że nie ma uprawnień do uzgadniania regulaminów pracy czy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz zajmowania stanowiska w sprawie zamiaru rozwiązania stosunku pracy pracownika objętego obroną ZNP. Kompetencje organizacji zakładowej posiada oddział ZNP²¹.

Statut pozwala jednak na przekazanie jednej lub kilku kompetencji zarządu oddziału zarządowi ogniska²². Do kompetencji, jakie w praktyce zarządy oddziałów najczęściej przekazują, należy uzgadnianie przyznawania świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych²³ czy

¹⁸ art. 32 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych

¹⁹ art. 57 ust. 3 w związku z art. 58 ust. 3 Statutu

²⁰ art. 57 ust. 4 Statutu

²¹ art. 18 ust. 1 Statutu

²² art. 57 ust. 4 Statutu

²³ art. 27 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych

też zajmowanie stanowiska w sprawie sprzeciwu od kary porządkowej²⁴. To, jakie kompetencje zostaną przekazane, należy do decyzji zarządu oddziału. Warto jednak pamiętać, że kompetencje przekazywane są **zarządowi wskazanego ogniska**. Z tego wynikają dwie ważne konsekwencje:

1. **Nie ma możliwości delegowania kompetencji oddziału do członków ZNP niebędących członkami zarządu ogniska**, a zatem nie ma możliwości objęcia takich osób ochroną związkową.
2. **Uprawnienia deleguje się do zarządu ogniska, a nie poszczególnych jego członków**, dlatego też to zarząd ogniska decyduje o tym, kto przekazane kompetencje będzie realizował – może to być jedna osoba z zarządu, kilka lub wszyscy – zależnie od potrzeb i możliwości zarządu.

Przekazanie kompetencji zarządu oddziału zarządowi ogniska odbywa się na podstawie uchwały zarządu oddziału (*wzór dokumentu w III rozdziale*).

W stosunku do członków zarządu ogniska podstawą udzielenia im ochrony związkowej będzie zatem uchwała zarządu oddziału o objęciu ochroną (*wzór dokumentu w III rozdziale*), w której należy wskazać, jakie uprawnienia zarządu oddziału wykonuje osoba chroniona w stosunku do pracodawcy. Nie wystarczy wskazać, że objęty ochroną członek ZNP jest prezesem ogniska, ponieważ jak już wspomniano, ognisko ZNP nie posiada uprawnień zakładowej organizacji związkowej, lecz posiada w tym zakresie tylko takie kompetencje, jakie otrzyma od zarządu oddziału. Stąd pełnienie funkcji prezesa ogniska nie jest równoznaczne z upoważnieniem do reprezentowania oddziału wobec pracodawcy.

Liczba osób, jakie mogą być objęte ochroną przez zarząd oddziału, jest limitowana. Przepisy prawa wprowadzają co do zasady dwie możliwości ustalenia maksymalnej liczby osób, które można objąć ochroną:

1. Nie więcej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą u pracodawców objętych działaniem oddziału ZNP²⁵.

²⁴ art. 112 § 1 Kodeksu pracy

²⁵ art. 32 ust. 3 w związku z art. 34² ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych

2. 2 osoby – jeśli oddział zrzesza do 20 członków zatrudnionych przez pracodawców objętych działaniem oddziału, a jeżeli organizacja zrzesza więcej niż 20 członków zatrudnionych przez pracodawców, oddział ma prawo wskazać, jako podlegające ochronie, **2 osoby wykonujące pracę zarobkową oraz dodatkowo**²⁶:
- a) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 10 członków zatrudnionych przez pracodawcę, **jeśli oddział zrzesza od 21 do 50 członków pracujących;**
 - b) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 20 członków zatrudnionych przez pracodawcę, **jeśli oddział zrzesza od 51 do 150 członków pracujących;**
 - c) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 30 członków zatrudnionych przez pracodawcę, **jeśli oddział zrzesza od 151 do 300 członków pracujących;**
 - d) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 40 członków zatrudnionych przez pracodawcę, **jeśli oddział zrzesza od 301 do 500 członków pracujących;**
 - e) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 50 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, **jeśli oddział zrzesza powyżej 500 członków pracujących.**

Należy jednak pamiętać, że **podane limity mają zastosowanie do oddziału ZNP tylko wtedy, gdy u co najmniej jednego pracodawcy objętego działaniem oddział ma status organizacji reprezentatywnej.** Sprawdzenie reprezentatywności nie jest rzeczą trudną. Oddział zyskuje u pracodawcy reprezentatywność, jeśli zrzesza u tego pracodawcy (w szkole albo placówce oświatowej) co najmniej 8% pracujących²⁷.

Jeśli oddział ZNP nie zrzesza 8% pracujących u danego pracodawcy, jest organizacją reprezentatywną wtedy, gdy:

²⁶ art. 32 ust. 4 w związku z art. 34² ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych

²⁷ art. 25³ ust. 1 pkt 1 w związku z art. 34² ust. 1 ustawy o związkach zawodowych

- nie działa u tego pracodawcy inna organizacja reprezentatywna (np. komisja zakładowa NSZZ „Solidarność” zrzeszająca 8% pracujących) i
- oddział ZNP zrzesza największą liczbę pracujących **u danego pracodawcy** spośród innych związków zawodowych.

W praktyce najkorzystniejszym rozwiązaniem dla oddziału ZNP jest uzależnienie limitu liczby osób chronionych od liczby osób stanowiących kadre kierowniczą u pracodawców objętych działaniem oddziału.

Informacja o liczbie osób stanowiących kadre kierowniczą musi pochodzić od każdego pracodawcy. Aby ją uzyskać, oddział występuje do każdego z nich z wnioskiem o podanie tej liczby²⁸ (*wzór dokumentu w III rozdziale*). Pracodawca jest obowiązany udzielić informacji w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku²⁹.

Ustalenie maksymalnej liczby osób chronionych na terenie oddziału ZNP polega na zsumowaniu liczby wszystkich osób stanowiących kadre kierowniczą u pracodawców objętych działaniem oddziału. Oddział nie może przekroczyć tej liczby, ponieważ mogłoby to spowodować zakwestionowanie prawidłowości udzielenia wszystkich ochron związkowych.

Oddział ZNP nie jest związany, wbrew obiegowym opiniom, liczbą kadry kierowniczej w danej szkole w ten sposób, że jeśli są w niej trzy osoby stanowiące kadre kierowniczą, to można w tej szkole objąć ochroną maksymalnie trzy osoby. Takie ograniczenie nie wynika z przepisów. Ograniczeniem bezwzględny jest liczba osób stanowiących kadre kierowniczą w sumie u wszystkich pracodawców objętych działaniem oddziału.

O objęciu ochroną członków ZNP należy zawiadomić pracodawcę na piśmie. W tym zawiadomieniu należy wskazać imię, nazwisko, podstawę udzielenia ochrony oraz okres jej trwania³⁰ (*wzór dokumentu w III rozdziale*).

²⁸ art. 32 ust. 9¹ ustawy o związkach zawodowych

²⁹ jw.

³⁰ art. 32 ust. 9² ustawy o związkach zawodowych

Obowiązkiem oddziału ZNP jest również niezwłoczne zawiadomienie pracodawcy o zmianach w kwestii udzielonej ochrony związkowej³¹ (np. w przypadku złożenia rezygnacji z funkcji członka zarządu oddziału, wystąpienia lub wykluczenia z ZNP).

Zwalnianie z obowiązku świadczenia pracy na czas pełnienia funkcji w zarządzie oddziału

Oddziałom ZNP przysługuje prawo wskazania członka lub członków zarządu oddziału, który, lub którzy, będą zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy (potocznie nazywamy to „oddelegowaniem”). Wskazanie to musi mieć formę uchwały zarządu oddziału.

Liczba osób, które mogą być zwolnione z obowiązku świadczenia pracy jest uzależniona od liczby pracujących członków ZNP zrzeszonych w oddziale³² (łącznie u wszystkich pracodawców objętych działaniem oddziału). Oddelegowanie przysługuje:

- 1) częściowo jednemu pracownikowi w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie członków zatrudnionych przez pracodawców, jeżeli ich liczba jest mniejsza od 150;
- 2) jednemu pracownikowi, jeżeli oddział zrzesza od 150 do 500 członków pracujących;
- 3) dwóm pracownikom, jeżeli oddział zrzesza od 501 do 1000 pracowników;
- 4) trzem pracownikom, jeżeli oddział zrzesza 1001 do 2000 pracowników;
- 5) kolejnemu pracownikowi za każdy rozpoczęty nowy tysiąc, jeżeli oddział zrzesza ponad 2000 pracowników.

Oddelegowanie może być udzielone pracownikowi w niepełnym wymiarze godzin i wtedy może ono być udzielone większej liczbie

³¹ jw.

³² art. 31 ust. 1 w związku z art. 34 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych

pracowników, zgodnie z podanymi zasadami. Przykładowo jeśli oddział ZNP zrzesza 180 pracujących członków, przysługuje mu prawo wskazania jednej osoby, o zwolnienie której wnosi do pracodawcy³³. Oddział może jednak wnosić o oddelegowanie dwóch członków zarządu – każdego w wymiarze 1/2 etatu³⁴.

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, jak wspomniano, dokonywane jest na podstawie uchwały zarządu oddziału (*wzór dokumentu w III rozdziale*) i wniosku kierowanego do pracodawcy zatrudniającego tę osobę (*wzór dokumentu w III rozdziale*). Wniosek ten zawiera³⁵:

- 1) imię i nazwisko członka ZNP, któremu ma być udzielone zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy na kadencję w zarządzie oddziału;
- 2) wskazanie okoliczności uzasadniających udzielenie zwolnienia od pracy;
- 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.

Należy pamiętać, że zarząd oddziału występuje z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy członka zarządu na co najmniej 14 dni przed wskazanym w tym wniosku początkiem okresu zwolnienia od pracy³⁶.

³³ art. 31 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych

³⁴ art. 31 ust. 1 pkt 6 ustawy o związkach zawodowych

³⁵ § 1 ust. 2 Rozporządzenia 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).

³⁶ § 1 ust. 3 ww. rozporządzenia

Wniosek o zwolnienie od pracy jest rozpatrywany przez pracodawcę w terminie nie dłuższym niż 7 dni od dnia jego złożenia.

Trzeba podkreślić, że **to pracodawca udziela osobie wykonującej pracę zarobkową zwolnienia od pracy**. Zwolnienie to nie odbywa się z mocy prawa, ale wyłącznie na podstawie uchwały zarządu oddziału i wniosku do pracodawcy.

O rozpatrzeniu wniosku pracodawca powiadamia na piśmie zainteresowanego członka zarządu oddziału i zarząd oddziału³⁷.

Do informatora załączamy wzory:

- 1) uchwały o objęciu ochroną związkową członków zarządu oddziału;
- 2) uchwały o przekazaniu uprawnień oddziału zarządowi ogniska;
- 3) uchwały o objęciu ochroną związkową osoby upoważnionej do reprezentowania oddziału wobec pracodawcy;
- 4) wniosku o podanie liczby osób stanowiących kadrę kierowniczą w szkole lub placówce oświatowej;
- 5) zawiadomienia pracodawcy o objęciu szczególną ochroną związkową;
- 6) uchwały w sprawie wystąpienia o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy;
- 7) wniosku do pracodawcy o zwolnienie członka zarządu oddziału z obowiązku świadczenia pracy.

³⁷ § 2 ust. 2 ww. rozporządzenia

II. DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZKOWA ODDZIAŁU ZNP

Podstawowym aktem prawnym, z którego wynikają uprawnienia związku zawodowego, jest ustawa z 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (t.j.: Dz. U. z 2022 r. poz. 854), zwana dalej u.zw.zaw.

W zakresie, w jakim związek zawodowy wchodzi w relacje z pracodawcą (organizacją pracodawców), ustawodawca posługuje się pojęciem „organizacja związkowa”. W przepisach prawa pracy występują zatem pojęcia zakładowej, międzyzakładowej i ponadzakładowej organizacji związkowej.

Przez **ponadzakładową organizację związkową** należy rozumieć organizację związkową będącą ogólnokrajowym związkiem zawodowym, zrzeszeniem (federacją) związków zawodowych lub ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową (konfederacją). Stosownie do treści art. 241¹⁴ § 1 pkt 1 k.p. w imieniu tej organizacji działa właściwy w tym zakresie jej statutowy organ. Zgodnie z obowiązującym Statutem ZNP w zależności od tego, w jakim zakresie ponadzakładowy układ zbiorowy pracy jest zawierany, różne będą również struktury ZNP właściwe do jego zawarcia.

Na potrzeby tego opracowania interesujące będą przede wszystkim pojęcia zakładowej i międzyzakładowej organizacji związkowej.

Ani Kodeks pracy, ani ustawa o związkach zawodowych nie definiują wprost pojęcia „**zakładowa organizacja związkowa**”. Aby je zrozumieć, trzeba sięgnąć do u.zw.zaw. Na jej podstawie nie trudno wywnioskować, że przymiot taki posiada związek zawodowy jako taki lub jego część funkcjonująca u jednego pracodawcy. O tym, jaka część, czyli ogniwo organizacyjne związku zawodowego jest zakładową organizacją zakładową, przesądza statut związku zawodowego.

Na marginesie warto wspomnieć, że określenie „organizacja zakładowa” pochodzi, jak widać, z poprzedniego systemu społeczno-gospodarczego, gdyż obecnie odeszło się od nazywania podmiotów zatrudniających pracowników mianem „zakładów pracy” na rzecz określenia „pracodawcy”.

Biorąc pod uwagę treść Statutu ZNP, dużo większe znaczenie ma zdefiniowanie międzyzakładowej organizacji związkowej. Organizacją międzyzakładową jest zatem związek zawodowy lub jego część (ogniwo organizacyjne), które posiada taki przymiot organizacji międzyzakładowej na mocy statutu lub decyzji władz związku zawodowego i zrzesza pracowników zatrudnionych u co najmniej dwóch pracodawców.

W wyroku z 10 marca 2011 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że zgodnie z art. 34 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, przepisy art. 25¹-33¹ tej ustawy stosuje się do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem danego pracodawcę, z zastrzeżeniem ust. 2 oraz art. 34¹ i 34² u.zw.zaw.

Zgodnie z art. 34 ust. 2 przy ustalaniu liczby członków, o której mowa w art. 25¹ ust. 1, oraz prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, o którym mowa w art. 31 ust. 1, uwzględnia się liczbę członków międzyzakładowej organizacji związkowej zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji³⁸.

Obowiązujące normy prawa pracy nie definiują pojęcia międzyzakładowej organizacji związkowej. Należy zatem przyjąć, iż przymiot ten posiadają takie związki zawodowe, które zrzeszają pracowników i inne osoby mające prawo koalicji, zatrudnione u więcej niż jednego pracodawcy. Organizacja ta zakresem swego działania musi obejmować co najmniej dwóch pracodawców, w rozumieniu art. 3 k.p. Z punktu widzenia uprawnień przewidzianych w rozdziale 4 cytowanej ustawy nie ma znaczenia, czy zakłady, które obejmuje międzyzakładowa organizacja, są ze sobą powiązane i w jaki sposób³⁹. U każdego z pracodawców powinna być zatrudniona przynajmniej jedna osoba będąca członkiem danej organizacji. Międzyzakładowa organizacja związkowa może być utworzona również u tych pracodawców, którzy zatrudniają mniej niż 10 osób

³⁸ III PK 48/10Legalis

³⁹ podobnie: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 790/00 – OSPN 2004/2/29 Legalis

i nie mogłyby samodzielnie utworzyć odrębnej zakładowej organizacji związkowej.

Zgodnie z judykaturą Sądu Najwyższego o tym, jakie zakłady pracy obejmuje działaniem międzyzakładowa organizacja związkowa, rozstrzygają samorządne decyzje właściwych organów związku zawodowego. Artykuł 34 ust. 1 omawianej ustawy statuuje dyrektywę nakazującą stosować art. 25¹-33¹ tej ustawy do międzyzakładowej organizacji związkowej, obejmującej działaniem pracodawcę zatrudniającego jej członków. Wykładnia językowa przemawia za stosowaniem tych przepisów bezpośrednio. Artykuł 25¹ ustawy wprowadza do zbiorowego prawa pracy zasadę, zgodnie z którą uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują wyłącznie organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków, mających status pracownika.

Odesłanie zawarte w art. 34 ust. 2 ustawy sprawia, że wymóg odpowiedniej liczebności (tj. co najmniej 10 członków mających status pracownika lub funkcjonariusza) jest spełniony przy uwzględnieniu łącznej liczby członków tej organizacji, zatrudnionych u wszystkich pracodawców, objętych zakresem jej działania. Oznacza to, że mniej liczne struktury organizacji międzyzakładowych mogą również korzystać z uprawnień przewidzianych w art. 26-33¹ ustawy o związkach zawodowych. Wszak wymaganą liczbę pracowników liczy się wówczas, sumując pracowników zatrudnionych u wszystkich pracodawców, u których międzyzakładowa organizacja związkowa działa.

Przenosząc dotychczasowe rozważania na grunt Związku Nauczycielstwa Polskiego, należy powiedzieć, że w ZNP nie występują oddziały funkcjonujące w jednym zakładzie pracy, lecz zrzeszające pracowników oświaty zatrudnionych u pracodawców funkcjonujących na określonym obszarze (dzielnicy, dzielnic, gminy, gmin, miasta lub powiatu). Oddziały ZNP będą zatem międzyzakładowymi organizacjami związkowymi. Wynika to jednoznacznie z art. 18 ust. 1 Statutu ZNP.

W dalszej części opracowania omówiono uprawnienia organizacji związkowej bez rozróżniania na zakładową i międzyzakładową.

Warunki korzystania przez oddział z uprawnień organizacji związkowej

Aby nie pozostawić wątpliwości co do możliwości korzystania z uprawnień organizacji, można powiedzieć, że jedną kwestią jest faktyczne funkcjonowanie oddziału ZNP (jego istnienie), drugą – czy konkretny oddział będzie miał uprawnienia międzyzakładowej organizacji związkowej, określone ustawą.

Uprawnienia międzyzakładowej organizacji związkowej ma tylko taka organizacja, która zrzesza 10 pracowników łącznie u pracodawców objętych jej działaniem. Innymi słowy, oddział ZNP, aby korzystać ze wskazanych w ustawie o związkach zawodowych możliwości (art. 25–33¹ u.zw.zaw.), musi posiadać co najmniej 10 członków będących pracownikami.

Wymóg zrzeszania co najmniej 10 członków będących pracownikami⁴⁰ dotyczy nie poszczególnych pracodawców z osobna, lecz łącznej liczby zrzeszonych zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej. Stąd też, np. gdy dana organizacja międzyzakładowa, obejmująca swoim działaniem trzech pracodawców (trzy szkoły czy placówki), u pierwszego z nich zrzesza trzech pracowników, u drugiego pięciu, a u trzeciego dwóch pracowników – u wszystkich trzech pracodawców może wykonywać uprawnienia przewidziane dla zakładowej organizacji związkowej. Przepis ten umożliwia zatem funkcjonowanie związków zawodowych u małych pracodawców, zatrudniających po kilku czy kilkunastu pracowników, u których powołanie tradycyjnej zakładowej organizacji związkowej byłoby niemożliwe ze względu na zbyt małe zatrudnienie.

Jeżeli oddział ZNP nie posiada 10 członków będących pracownikami to, co prawda, pozostaje międzyzakładową organizacją związkową, ale pozbawiony jest uprawnień, które przepisy prawa pracy przewidują

⁴⁰ Osobami pozostającymi w stosunku pracy na podstawie umowy o pracę, wyboru lub mianowania

dla związków zawodowych⁴¹. Chodzi tu o ważne uprawnienia związane z prowadzeniem działalności statutowej (np. zdolność do zawierania zakładowego układu zbiorowego pracy czy zajmowanie stanowiska w sprawie zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na czas nieokreślony), jak i te o mniejszym znaczeniu (np. prawo zajmowania stanowiska w sprawach zbiorowych).

Punktem wyjścia dla stwierdzenia, czy oddział posiada uprawnienia przewidziane ustawą, jest dopełnienie przez to ogniwo niezwykle ważnego obowiązku wskazanego w art. 25¹ u.zw.zaw.⁴². Zgodnie z nim (w związku z art. 34¹ ust. 1 u.zw.zaw.) organizacja międzyzakładowa – oddział ZNP, przedstawia pracodawcy co pół roku – według stanu na ostatni dzień półrocza – w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po tym półroczu, informację o łącznej liczbie członków oddziału ZNP, w tym o liczbie członków, którzy są pracownikami.

Innymi słowy, informacja przedstawiana każdemu pracodawcy objętego działaniem oddziału ZNP musi być złożona:

- 8) do 10 stycznia – o stanie liczbowym na 31 grudnia poprzedniego roku,
- 9) do 10 lipca – o stanie liczbowym na 30 czerwca tego roku.

Informacja musi zatem zawierać (*wzór dokumentu w III rozdziale*):

- liczbę pracujących członków oddziału ZNP w ogóle,
- liczbę pracujących członków oddziału ZNP zatrudnionych u tego pracodawcy, któremu informację przekazuje.

Warto pamiętać, że jeżeli osoba wykonująca pracę zarobkową należy do więcej niż jednej zakładowej organizacji związkowej u danego pracodawcy, przy ustalaniu liczby członków zrzeszonych w organizacji związkowej, osoba ta może być uwzględniona tylko jako członek jednej

⁴¹ J. Wratny, K. Walczak (red.), Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2009, Legalis

⁴² A. Dubownik, Zakładowa organizacja związkowa po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych, PiZS 2003, Nr 9, s. 19 i nast.

wskazanej przez siebie zakładowej organizacji związkowej (art. 25¹ ust. 5 u.zw.zaw.). Biorąc pod uwagę treść art. 8 Statutu ZNP (niemożność należenia członków ZNP do innych związków zawodowych), mamy prawo zakładać, opracowując informację półroczną kierowaną do pracodawcy, że każdy członek Związku Nauczycielstwa Polskiego nie należy do innego związku zawodowego i nie mamy obowiązku za każdym razem zwracać się z zapytaniem, czy inna organizacja związkowa wskazała go/ją w swojej informacji półrocznej.

Niezwykle istotne jest to, że **organizacji, która nie wypełniła w terminie obowiązku informacyjnego, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tych obowiązków**. Innymi słowy, nieprzedłożenie któremuś z pracodawców objętych działaniem oddziału ZNP informacji półrocznej zwalnia tego pracodawcę z obowiązku współdziałania z tym oddziałem. **Taki skutek nie będzie jednak trwał do końca kolejnego półrocza, lecz do czasu przedłożenia (po terminie) stosownej informacji**.

Począwszy od 1 stycznia 2019 r. wprowadzono w u.zw.zaw. mechanizmy kontroli prawdziwości złożonego przez organizację związkową oświadczenia (art. 25¹ ust. 4 – 12 u.zw.zaw.).

W pierwszej kolejności informacja o liczbie członków oddziału ZNP jest udostępniana przez pracodawcę do wglądu innej działającej u niego organizacji związkowej na pisemny wniosek tej organizacji.

Pracodawca lub działająca u niego organizacja związkowa (każda) może zgłosić pisemne zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej (przykładowo: oddział ZNP w stosunku do innej organizacji związkowej działającej u pracodawcy) w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez tę organizację informacji półrocznej. W takim przypadku zakładowa organizacja związkowa, wobec której zostało zgłoszone zastrzeżenie, występuje do sądu rejonowego – sądu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy – z wnioskiem o ustalenie liczby członków na ostatni dzień danego półrocza.

Zakładowa organizacja związkowa może również z własnej inicjatywy wystąpić z wnioskiem o ustalenie liczby członków.

Sąd wydaje w takich sprawach orzeczenie w terminie 60 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

Organizacji związkowej, która w terminie 30 dni od dnia zgłoszenia zastrzeżenia nie wystąpiła do sądu, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tego obowiązku.

W postępowaniu sądowym do przetwarzania danych ujawniających przynależność związkową osób wykonujących pracę zarobkową jest upoważniony wyłącznie sąd oraz osoby działające w imieniu zakładowej organizacji związkowej, która złożyła wniosek o ustalenie liczby jej członków.

Przy ustalaniu uprawnień organizacji związkowej bierze się pod uwagę odpowiednio liczbę jej członków podaną w informacji półrocznej albo liczbę tych członków ustaloną przez sąd. Zmiany stanu liczbowego, które nastąpią w ciągu 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego, pozostają bez wpływu na te uprawnienia.

Jeżeli uprzednio zgłoszone przez pracodawcę lub zakładową organizację związkową, zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej okazało się bezpodstawne, ponowne zgłoszenie przez te podmioty zastrzeżenia co do liczebności tej samej organizacji związkowej może nastąpić nie wcześniej niż po upływie roku od dnia uprawomocnienia się orzeczenia w sprawie ustalenia liczby członków tej organizacji.

Obowiązku przedkładania informacji o liczbie członków organizacji związkowej nie należy mylić z udostępnianiem na żądanie pracodawcy listy członków ZNP zrzeszonych w ognisku czy oddziale.

Przedłożenie pracodawcy przez związek zawodowy listy członków organizacji wprost łamałoby przepisy o ochronie danych osobowych, a konkretnie art. 9 ust. 1 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), zgodnie z którym

zabrania się przetwarzania danych osobowych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, **przynależność do związków zawodowych** oraz przetwarzania danych genetycznych, danych biometrycznych w celu jednoznacznego zidentyfikowania osoby fizycznej lub danych dotyczących zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej tej osoby. Przetwarzanie danych wrażliwych jest możliwe tylko, jeśli wystąpi któraś z okoliczności wskazanych w ust. 2 tego artykułu i nie ma wśród nich podstawy w postaci żądania pracodawcy czy okoliczności utworzenia organizacji związkowej.

Podstawą przetwarzania danych o członkostwie w związku zawodowym jest np. art. 30 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych i art. 38 § 1 Kodeksu pracy, jednak wyraźnie wskazują one, że chodzi tu o **indywidualne wypowiedzenie stosunku pracy, a nie pozyskanie (prewencyjne) danych o wszystkich osobach korzystających z obrony związku zawodowego.**

Zagadnienie dotyczące możliwości żądania przez pracodawcę informacji o wszystkich osobach korzystających z obrony związku zawodowego zostały już jednoznacznie rozstrzygnięte w orzecznictwie. Uczyniły to dwie uchwały Sądu Najwyższego. W pierwszej uchwale, z 24.1.2012 r. (III PZP 7/11, Legalis) stwierdzono, że **nieudzielenie przez zakładową organizację związkową żądanej przez pracodawcę informacji o pracownikach korzystających z jej obrony nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zawiadomienia organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, jeżeli nieudzielenie tej informacji było uzasadnione ochroną danych osobowych.** Pracodawca może zbierać dane pracowników co do podlegania przez nich obronie zakładowej organizacji związkowej tylko w celu uczynienia zadość ciążącemu na nim obowiązkowi współdziałania z tą organizacją w indywidualnych sprawach pracowniczych. Pracodawca może zatem zwrócić się o informację o wszystkich pracownikach, jeżeli zamierza podjąć działania wobec nich wszystkich.

W drugiej uchwale Sądu Najwyższego z 21.11.2012 r. (III PZP 6/12, Legalis) stwierdzono m.in., że nieudzielenie przez zakładową organizację związkową informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej obrony, żądanej przez pracodawcę bez rzeczowej potrzeby, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku współdziałania z tą organizacją w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy.

Dodatkowo w postanowieniu Sądu Najwyższego – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 4 lipca 2018 r. (I PK 171/17, Legalis) stwierdzono, że pracodawca nie musi dysponować listą pracowników dla przeprowadzenia indywidualnej konsultacji. **Pracodawca nie może więc, co do zasady, występować skutecznie o przekazanie listy pracowników korzystających z obrony organizacji związkowej. Możliwość taka istniałaby tylko w przypadku konieczności (zamiaru) rozwiązania stosunków pracy ze wszystkimi pracownikami.** Tak więc odmowa organizacji związkowej udzielenia zbiorczej informacji nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wyrażonego w art. 38 k.p.

Dodatkowo, warto podkreślić, że identyczne stanowisko wyraził Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych w piśmie z 12 maja 2023 r., znak: DOL.023.230.2023.MB.212110 skierowanym do Związku Nauczycielstwa Polskiego. Z pisma tego wynika, że nie ma uzasadnienia w procesie przetwarzania danych osobowych przekazywanie danych pracowników korzystających z ochrony, jeśli miałyby się to odbywać bez realizacji procesu przewidzianego w ustawie. Innymi słowy, przekazywanie danych pracowników chronionych pracodawcy *a priori*, jedynie po to, aby w razie potrzeby korzystać z tych danych w przyszłości, jednak w dniu przekazania nierealizującego procesu, w którym wymagane jest współdziałanie z organizacją związkową, jest niezgodne z prawem.

Rodzaje uprawnień organizacji związkowej

Ustawa o związkach zawodowych zawiera katalog uprawnień związków zawodowych zarówno na poziomie ogólnopolskim (patrz art. 19 u.zw.zaw.) i na poziomie zakładu pracy. Wśród nich należy wymienić:

- 1) prawo prowadzenia rokowań zbiorowych i zawierania układów zbiorowych pracy (art. 21 ust. 1 u.zw.zaw.);
- 2) prawo do uczestniczenia w tworzeniu i kształtowaniu wewnętrzzakładowych norm prawa pracy (np. regulaminów pracy, wynagrodzenia, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych);
- 3) prawo kontroli przestrzegania prawa pracy i uczestnictwa w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów bhp (art. 23, 26 i 29 u.zw.zaw.);
- 4) prawo zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy (art. 26 pkt 1 u.zw.zaw.);
- 5) prawo kierowania działalnością społecznej inspekcji pracy (art. 26 pkt 4 u.zw.zaw.);
- 6) prawo do uzyskania informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagrodzania (art. 26¹ i 28 u.zw.zaw.);
- 7) prawo prowadzenia sporu zbiorowego;
- 8) prawo do korzystania z pomieszczeń i urządzeń technicznych (art. 33 u.zw.zaw.);
- 9) prawo żądania od pracodawcy pobierania składek związkowych (art. 33¹ u.zw.zaw.).

Wymieniony w ustawie o związkach zawodowych katalog uprawnień związku zawodowego w zakresie funkcjonowania u danego pracodawcy nie jest jednak ani wyczerpujący, ani też precyzyjnie opisany. Stąd, w naszej ocenie, potrzeba innego scharakteryzowania uprawnień międzyzakładowej organizacji związkowej.

Uprawnienia związku zawodowego w stosunku do pracodawcy można podzielić na: **stanowcze, opiniodawcze i samodzielne.**

Wyodrębnienie uprawnień, zwłaszcza stanowczych i opiniodawczych, dokonane z punktu widzenia charakteru prawnego stanowiska zakładowej organizacji związkowej, wymaga kilku słów komentarza.

Uprawnienia stanowcze

W sytuacjach zaistniałych w odniesieniu do pierwszej grupy uprawnień pracodawca może podjąć określoną decyzję po uzyskaniu uprzedniej zgody zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej lub jest zobowiązany ustalić z tym zarządem wspólne stanowisko. Uchybienie temu obowiązkowi czyni decyzję pracodawcy niezgodną z przepisami prawa.

Omawiając kwestię wyrażania przez organizację związkową zgody na pewne działania pracodawcy, warto mieć na uwadze zwłaszcza kwestię uzgadniania jako procedury dochodzenia do wspólnego stanowiska.

Sytuacja jest klarowna, jeśli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa, czy to zakładowa, czy międzyzakładowa. Jeśli jednak funkcjonują więcej niż dwie organizacje, pracodawca ma zagwarantowane przepisami, że brak porozumienia strony związkowej nie paraliżuje funkcjonowania zakładu pracy.

W myśl przepisów art. 30 ust. 4 i 5 u.zw.zaw. w sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko.

Jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania, regulaminów nagród i premiovania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, planu urlopów lub regulaminu pracy, okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 Kodeksu pracy, wykazu prac, o którym mowa w art. 151⁷ § 4 Kodeksu pracy lub indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 2-4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2012 r., poz. 1155 oraz z 2013 r., poz. 567), organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu

pracy nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, wówczas decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

Ustawodawca wymaga zatem, aby jeśli funkcjonują więcej niż jedna organizacje związkowe, związać pracodawcę ich stanowiskiem tylko wtedy, kiedy będzie ono wspólnie uzgodnione.

Co ten termin oznacza, wyjaśnia Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 19 stycznia 2012 r. (I PK 83/11), stwierdzając, że „sformułowanie: «wspólnie uzgodnionego stanowiska» oznacza, iż chodzi w nim o zgodne stanowisko ustalone uprzednio przez przedstawicieli wszystkich zakładowych organizacji związkowych albo przynajmniej organizacji reprezentatywnych, tożsame co do treści i **zawarte w jednym piśmie adresowanym do pracodawcy**, a nie o stanowiska odrębnie zajęte przez poszczególne organizacje związkowe”.

W kontekście uprawnień stanowczych organizacji związkowej niezwykle ważne jest pojęcie kwestii **reprezentatywności** oddziałów ZNP. Należy w pierwszej kolejności przywołać treść art. 18 ust. 1 Statutu ZNP, zgodnie z którym oddział jest międzyzakładową organizacją związkową o uprawnieniach zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych i prawa pracy. Zapis ten wskazuje, że w strukturze Związku Nauczycielstwa Polskiego nie przewidziano zakładowych organizacji związkowych, a jedynie organizacje międzyzakładowe. Nie jest to rozróżnienie szczególnie doniosłe, ponieważ zgodnie z art. 34 ust. 1 u.zw.zaw. wszystkie uprawnienia organizacji zakładowej przysługują organizacji międzyzakładowej. Różnica między tymi podmiotami sprowadza się do tego, że pierwsza z nich obejmuje swoim działaniem jednego pracodawcę, natomiast druga – więcej niż jednego pracodawcę. Przywołany zapis art. 18 ust. 1 Statutu ZNP jest zatem spójny z ust. 3 tego artykułu, który określa obszar działania oddziałów ZNP. Wskazuje on, że najmniejszym obszarem działania oddziału jest gmina lub dzielnica miasta (miasto ma uprawnienia gminy, jednak miast, w których funkcjonują oddziały dzielnicowe jest w Polsce trzy). Z założenia na terenie gminy istnieje więcej niż jeden

pracodawca, którego pracownicy mogą być zrzeszeni w Związku Nauczycielstwa Polskiego.

Reprezentatywność jest przymiotem (cechą, właściwością) związku zawodowego bądź jego części, która polega na możliwości bardziej stanowczego wypowiedzania się w imieniu pracowników w sprawach z zakresu zbiorowego prawa pracy, czasem mającego postać wiążącego dla pracodawcy stanowiska. Reprezentatywność występuje na trzech poziomach:

- 1) krajowym (reprezentatywność w rozumieniu art. 23 ustawy z 24 lipca 2014 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego);
- 2) ponadzakładowym – na potrzeby tworzenia ponadzakładowych układów zbiorowych pracy (reprezentatywność w rozumieniu art. 25² u.zw.zaw.);
- 3) zakładowym (reprezentatywność w rozumieniu art. 25³ u.zw.zaw.).

Jest to istotne rozróżnienie, ponieważ od tego, na jakim poziomie swoje uprawnienia realizuje związek zawodowy, zależeć będzie udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy organizacja związkowa jest reprezentatywna, czy też nie. Zakres działania organizacji związkowej będzie zatem ściśle powiązany z rozstrzygnięciem powyższego problemu. Innymi słowy, reprezentatywność związku zawodowego (bądź jego części – jednostki organizacyjnej czy ogniwa organizacyjnego) jest przymiotem przyznanym w zależności od obszaru aktywności organizacji. Wynika to już na pierwszy rzut oka z tytułów aktów prawnych, w których reprezentatywność jest uregulowana.

Zważywszy, że przedmiot tego opracowania dotyczy uprawnień oddziałów ZNP w relacji z pracodawcą, w dalszej części zagadnienie reprezentatywności zawężono do poziomu zakładowego.

Omówienie zagadnienia reprezentatywności zakładowej poprzedzić należy uwagą, że u.zw.zaw. nie zna pojęcia reprezentatywności międzyzakładowej. Oznacza to, że reprezentatywność organizacji związkowej rozpatrujemy w tym przypadku na poziomie zakładowym, czyli oddzielnie

dla każdego pracodawcy. W praktyce oznacza to, że uzyskanie przez oddział ZNP reprezentatywności w jednym zakładzie pracy nie oznacza bynajmniej, że u pozostałych pracodawców objętych działaniem oddziału również uzyska się automatycznie ten przymiot. Ponadto warunku reprezentatywności nie spełnia się na poziomie międzyzakładowym (np. na poziomie gminy, czy powiatu). W każdym przypadku reprezentatywność uzyskuje się u danego pracodawcy.

Zgodnie z art. 25³ ust. 1 i 2 u.zw.zaw. reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest zakładowa organizacja związkowa:

- 1) będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, zrzeszająca co najmniej 8% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy, lub (jeśli nie mieści się w tym pojęciu)
- 2) zrzeszająca co najmniej 15% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.

Obie wartości procentowe odnosimy do ogólnej liczby osób zatrudnionych u danego pracodawcy (chodzi o liczbę osób, a nie statystyczną liczbę pełnych etatów).

Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia wymogów, o których mowa, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.

Zważywszy na fakt, że oddział ZNP jest jednostką organizacyjną Związku Nauczycielstwa Polskiego, zrzeszonego w Ogólnopolskim Porozumieniu Związków Zawodowych, które jest reprezentatywne w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, ogniwo to uzyskuje na poziomie zakładowym reprezentatywność w przypadku zrzeszania co najmniej 8% pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy. Przykładowo jeśli w szkole zatrudnionych jest 50 pracowników – zrzeszenie w niej czterech członków ZNP daje właściwemu oddziałowi ZNP reprezentatywność w tej szkole.

W sytuacji kiedy żadna z organizacji nie spełnia wymogów, określonych w ust. 1 (odpowiednio 8% i 15%), wówczas reprezentatywna u danego pracodawcy jest organizacja największa. Posługując się kolejnym przykładem, jeśli w szkole jest zatrudnionych 50 pracowników i działającą w niej dwie organizacje związkowe, z których jedna zrzesza trzech, a druga jednego członka, reprezentatywna będzie pierwsza z nich, jako organizacja największa (spełni również warunek, o którym mowa w art. 30 ust. 7 u.zw.zaw. – o czym dalej).

Jeśli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa, będzie ona reprezentatywna (oczywiście po spełnieniu wymogu, o którym mowa w art. 25¹ albo 34 ust. 1 u.zw.zaw.), ponieważ organizacja jedyna zawsze jest największa. Ważne jest jednak zastrzeżenie zawarte w art. 30 ust. 7 u.zw.zaw., zgodnie z którym jedyna organizacja związkowa działająca u danego pracodawcy uzyska reprezentatywność, jeśli zrzesza co najmniej 5% pracowników (w naszym przykładzie – co najmniej trzy osoby).

W sytuacji gdy u danego pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja reprezentatywna, pracodawca jest obowiązany z nimi wszystkimi współdziałać, ale jest związany ich stanowiskiem tylko wówczas, gdy przedstawią one wspólnie uzgodnione stanowisko w terminie 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę dokumentu, będącego przedmiotem uzgodnień (art. 30 ust. 6 in fine u.zw.zaw.).

Jak wspomniano, reprezentatywność na poziomie zakładowym nie odnosi się do całokształtu działalności oddziału (nie bada jej się w każdym obszarze działalności tego ogniwa), lecz do spraw z zakresu zbiorowego prawa pracy, określonych w art. 30 ust. 6 u.zw.zaw. Zgodnie z treścią tego przepisu w sprawie ustalenia:

- 1) regulaminu wynagradzania;
- 2) regulaminów nagród i premiovania;
- 3) regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych;
- 4) planu urlopów lub regulaminu pracy;
- 5) okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 Kodeksu pracy;

- 6) wykazu prac, o którym mowa w art. 1517 § 4 Kodeksu pracy;
- 7) indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 2-4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców;
- 8) organizacje reprezentatywne przedstawiają pracodawcy swoje stanowisko, które jest dla niego wiążące w tym sensie, że brak zgody na wprowadzenie wymienionych dokumentów uniemożliwia pracodawcy, co do zasady, ich samodzielne wprowadzenie (pamiętając o zastrzeżeniu dotyczącym wspólnie uzgodnionego stanowiska).

Wynika z tego ważna konsekwencja, że jeśli u pracodawcy działa jedna organizacja reprezentatywna, brak zgody z jej strony na wprowadzenie któregoś z dokumentów z wymienionego katalogu również uniemożliwia pracodawcy samodzielną decyzję w tej sprawie. Bez znaczenia będzie w tym przypadku, czy u pracodawcy nie działają inne organizacje związkowe, czy też działają, lecz nie są reprezentatywne. Funkcjonowanie jednej organizacji reprezentatywnej nakłada na zatrudniającego obowiązek uzgadniania z tą organizacją w sprawach wymienionych w art. 30 ust. 6. Możliwe, a nawet racjonalne może być zapoznawanie i włączanie w uzgodnienia pozostałych organizacji, jednak to stanowisko organizacji reprezentatywnej będzie dla pracodawcy w procesie uzgodnień wiążące. Stanowiska pozostałych organizacji tego przymiotu nie będą miały (nie będą wiążące dla pracodawcy).

Warto ponownie podkreślić, że katalog spraw, w których reprezentatywność jest „używana”, zamyka się katalogu zawartym w art. 30 ust. 6 u.zw.zaw. Brak reprezentatywności w danej szkole nie powoduje bynajmniej, że oddział ZNP traci pozostałe uprawnienia organizacji związkowej. W dalszym ciągu zachowuje prawo np. do uzgadniania przyznawania świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (art. 27 u.zw.zaw.), konsultowania zamiaru wypowiedzenia (art. 38 Kodeksu pracy), obejmowania ochroną działaczy związkowych (art. 32 u.zw.zaw.) czy wyrażania stanowiska w sprawie sprzeciwu od kary porządkowej (art. 112 Kodeksu pracy).

Zaznaczyć należy, również ponownie, że brak przymiotu reprezentatywności w jednej szkole nie ma wpływu na uprawnienie to w innej szkole. Kwestie reprezentatywności bada się odrębnie u każdego pracodawcy objętego działaniem oddziału.

Przykładowe uprawnienia oddziału ZNP o charakterze stanowczym:

1. Uzgodnienie regulaminu określającego dla nauczycieli poszczególne stopnie awansu zawodowego wysokość stawek dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy; szczegółowe warunki przyznawania tych dodatków; szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw oraz wysokość i warunki wypłacania nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, o ile nie zostały one określone w ustawie lub w odrębnych przepisach (art. 30 ust. 6a ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela).
2. Ustalanie regulaminu pracy (art. 104² §1 k.p.). Utrwalony jest jednak pogląd, że wymóg „uzgodnienia” odnoszący się do regulaminu pracy i regulaminu przyznawania dodatków do wynagrodzenia nauczycieli oznacza w tym przypadku jedynie, że bez osiągnięcia pełnego porozumienia w sprawie treści regulaminu, pracodawca może wydać go dopiero po wyczerpaniu określonego w tym przepisie trybu. Ustanowienie regulaminu należy bowiem do uprawnień dyspozycyjnych pracodawcy w zakresie ustalenia organizacji i porządku w procesie pracy oraz związanych z tym praw i obowiązków pracowników. Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej w procesie stanowienia regulaminu mają charakter pośredni między uzgodnieniem a opiniowaniem.
3. Zgoda reprezentującej pracownicę zakładowej organizacji związkowej na wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownicy w okresie ciąży i pracownika w okresie urlopu macierzyńskiego (art. 177 § 1 k.p.).

4. Ustalenie z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową terminu rozwiązania umowy o pracę z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego w razie likwidacji zakładu pracy lub ogłoszenia upadłości zakładu pracy (art. 177 § 4 k.p.).
5. Zgoda na wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika pełniącego funkcję społecznego inspektora pracy (art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy).
6. Zgoda na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu oddziału ZNP jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem zarządu oddziału ZNP, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy i zgoda na zmianę warunków pracy lub płacy wyżej wymienionej osoby w okresie wskazanym uchwałą zarządu organizacji, a po jego upływie – dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok (art. 32 ust. 1 i 2 u.zw.zaw.).
7. Zgłoszenie w ciągu 14 dni sprzeciwu wobec wypowiedzenia stosunku pracy z pracownikami, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie – przy indywidualnych zwolnieniach z przyczyn niedotyczących pracowników (art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników).
8. Zawarcie porozumienia w sprawie zwolnień pracowników z przyczyn niedotyczących pracowników (art. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników).
9. Zawarcie porozumienia z dotychczasowym lub nowym pracodawcą w sprawie warunków zatrudnienia pracowników w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę (art. 26¹ ust. 3 ustawy o związkach zawodowych).

10. Zawarcie zakładowego i ponadzakładowego układu zbiorowego pracy (art. 241²³ k.p. w związku z art. 36 KN). Układ ponadzakładowy może być przez oddział ZNP zawarty, tylko jeśli obejmuje wyłącznie placówki położone na terenie działania jednego oddziału ZNP.
11. Zawarcie porozumienia w sprawie zawieszenia w całości lub części wewnątrzzakładowych przepisów prawa pracy na okres nie dłuższy niż trzy lata (art. 9¹ k.p.);
12. Zawarcie porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikających z umów o pracę (art. 23^{1a} k.p.).
13. Ustalenie regulaminu wynagradzania (art. 77² § 4 k.p.) oraz regulaminów nagród i premiowania (art. 27 ust. 3 u.zw.zaw.);
14. Ustalanie zasad wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w tym podział środków tego funduszu na określone cele oraz przyznawanie osobom uprawnionym świadczeń z funduszu (art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz art. 27 ust. 1 i 2 u.zw.zaw.).
15. Zgoda na nieustalanie planu urlopów w zakładzie pracy w odniesieniu do pracowników niepedagogicznych (art. 163 § 1 k.p.).
16. Ustalanie systemów i rozkładu czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych, w tym m.in.:
 - a) przedłużonego do 12 miesięcy okresu rozliczeniowego (art. 129 § 2 w związku z art. 150 § 3 pkt 1 k.p.);
 - b) równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie wymiaru czasu pracy do 12 godzin na dobę w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie dłuższym niż jeden miesiąc (art. 135 § 1 k.p.);
 - c) przedłużonego, do trzech miesięcy, okresu rozliczeniowego w systemie czasu pracy, o którym mowa w pkt b, a w przypadku prac uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych do czterech miesięcy (art. 135 § 2 i 3 k.p. w związku z art. 150 § 2 k.p.);

- d) wprowadzenie przerywanego systemu czasu pracy, przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin (art. 139 § 3 k.p.);
 - e) wprowadzenie rozkładu czasu pracy, który przewiduje różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z rozkładem są dla pracowników dniami pracy (art. 140¹ § 1 w związku z art. 150 § 3 pkt 1 k.p.);
 - f) wprowadzenie rozkładu czasu pracy, który przewiduje przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniach, które zgodnie z rozkładem są dla pracowników dniami pracy (art. 140¹ § 2 w związku z art. 150 § 3 pkt 1 k.p.);
 - g) przerwy na spożycie posiłku, niewliczanej do czasu pracy, w wymiarze nie przekraczającym 60 min (art. 141 § 2 k.p.);
 - h) wykazu stanowisk pracy objętych skróconym czasem pracy, na czas trwania warunków szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia (art. 145 § 1 k.p.);
 - i) większą liczbę godzin nadliczbowych niż 150 w roku kalendarzowym. (art. 151 § 4 k.p.);
 - j) wykazu prac szczególnie niebezpiecznych albo związanych z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym dla pracowników pracujących w nocy (art. 151⁷ § 4 k.p.).
17. Ustalenie stanowisk pracy, na których zatrudnieni pracownicy powinni otrzymywać profilaktyczne posiłki i napoje, oraz szczegółowych zasad ich wydawania, a także warunków korzystania z takich posiłków w zakładach gastronomicznych lub przyrzadzania ich przez pracowników we własnym zakresie z otrzymanych produktów (art. 232 k.p. w zw. z § 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów).
18. Wybór przedstawicieli pracowników upoważnionych do konsultowania z pracodawcą kwestii m.in. przydzielania pracownikom

środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego (art. 237^{1a} § 1 k.p.);

19. Wybór przedstawicieli pracowników do komisji bezpieczeństwa i higieny pracy działającej u pracodawcy (art. 237^{13a} §1 k.p.).

Uprawnienia opiniodawcze

W związku z uprawnieniami z drugiej grupy stanowisko zarządu organizacji związkowej ma charakter niewiążący dla pracodawcy, jednakże i w tych sprawach pożądane jest podejmowanie przez pracodawcę decyzji uwzględniających opinię związkową. Nieuwzględnienie stanowiska organizacji związkowej nie uchybia wprawdzie – od strony formalnej – przepisom prawa, lecz może stanowić podstawę, zwłaszcza w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, powstania sporu co do prawidłowego korzystania przez pracodawcę ze swoich uprawnień.

Zasadnicze znaczenie ma jednak okoliczność, że w obu grupach uprawnień związkowych pracodawca ma prawny obowiązek porozumienia się z zarządem zakładowej organizacji związkowej w celu uzyskania jego stanowiska w sprawie.

Nie zawsze, ze względu na złożoność niektórych spraw, da się osiągnąć pełną jednorodność, trzeba jednak ewentualne odmienne punkty widzenia w miarę możliwości godzić i dążyć – z obu stron – do porozumienia uwzględniającego interesy zarówno zakładu pracy, jak i pracowników.

W przypadku uprawnień opiniodawczych najistotniejsze jest jednak to, że pracodawca ma obowiązek zwrócić się do związku zawodowego o opinię w konkretnej sprawie, a następnie musi odczekać wskazany najczęściej w przepisach okres, po upływie którego władny jest podjąć decyzję. Oczywiście oddział ZNP nie musi wyczekiwać do ostatniego dnia na wyrażenie swojej opinii, może to uczynić wcześniej, wówczas od otrzymania przez pracodawcę opinii możliwe jest legalne zrealizowanie planowanego działania.

Typowym przykładem tak opisanego uprawnienia oddziału ZNP jest konsultowanie zamiaru wypowiedzenia stosunku pracy, czy to na podstawie art. 20 ust. 5a KN, czy też art. 38 k.p. Pracodawca ma tu obowiązek skonsultowania wypowiedzenia z reprezentującą pracownika organizacją związkową. O ile stanowisko związku zawodowego nie jest dla pracodawcy wiążące, o tyle niezwrócenie się o taką opinię, jak i mimo zwrócenia się, nieodczekanie ustawowego terminu na stanowisko oddziału ZNP, stanowi uchybienie formalne i jest podstawą roszczeń pracowniczych w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy.

Warto jednak pamiętać o terminach na wyrażenie opinii przez związek zawodowy. Otóż często można spotkać się z przekonaniem, że oddział ZNP dochowuje terminu na zajęcie stanowiska, jeśli w ostatnim dniu terminu wyśle pracodawcy swoje stanowisko listem poleconym. Uważa się wówczas, że data stempla pocztowego będzie datą, kiedy to pracodawca otrzymał opinię organizacji związkowej.

Takie rozumowanie nie jest jednak słuszne, ponieważ nie znajduje umocowania w przepisach.

Zgodnie z art. 61 Kodeksu cywilnego oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Oświadczenie woli wyrażone w postaci elektronicznej jest złożone innej osobie z chwilą, gdy wprowadzono je do środka komunikacji elektronicznej w taki sposób, żeby osoba ta mogła zapoznać się z jego treścią.

A zatem widać, że opinia, stanowisko czy pismo jest złożone w ustawowym terminie, jeśli zostało doręczone, a nie wysłane, najpóźniej w ostatnim dniu terminu.

Przekonanie, że dla zachowania terminu istotne jest nadanie przesyłki listownej, wynika poniekąd z art. 165 § 2 Kodeksu postępowania cywilnego, gdzie faktycznie taka zasada obowiązuje. Jednak podkreślić należy, że dotyczy to wyłącznie procesu cywilnego (pracowniczego) toczącego się przed sądem i dla zachowania terminów sądowych ma znaczenie. Nie

można zatem tej zasady przenosić na sytuacje niezwiązane z procesem przed sądem.

Katalog przykładowych uprawnień opiniodawczych:

- 1) konsultacja zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony lub nieokreślony (art. 38 k.p.);
- 2) konsultacja zamiaru wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy lub płacy (art. 42 w związku z art. 38 k.p.);
- 3) konsultacja zamiaru rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 3 i art. 53 § 4 k.p.);
- 4) zajęcie stanowiska w sprawie zamiaru wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 KN (art. 20 ust. 5a i 5b KN);
- 5) obniżenie w szczególnych sytuacjach wysokości odszkodowania za szkodę w mieniu powierzonym pracownikowi (§ 9 rozporządzenia RM z dnia 10 października 1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu);
- 6) ustalanie zasad odpowiedzialności materialnej w stosunku do niektórych pracowników (§ 3 ust. 2 rozporządzenia RM z dnia 10 października 1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu);
- 7) zajmowanie stanowiska w sprawie sprzeciwu pracownika od decyzji o jego ukaraniu karą dyscyplinarną przez pracodawcę (art. 112 § 1 k.p.).

Uprawnienia samodzielne

Jeśli chodzi o uprawnienia związkowe wyodrębnione w katalogu jako samodzielne, to czynnikiem wyróżniającym tę grupę jest fakt, iż korzystanie z nich następuje w zasadzie z inicjatywy samej organizacji, a nie w ramach obowiązku prawnego organów zakładów pracy w zakresie współdziałania z zakładową organizacją związkową.

W przedmiotowym zakresie związek zawodowy nie może być zastąpiony przez inny organ w zakładzie pracy. Nie można też zmusić zakładowej organizacji związkowej do podejmowania bądź zaniechania działań w ramach tych uprawnień.

Przykładowy katalog uprawnień samodzielnych oddziału ZNP:

- 1) udział członka organizacji w pracach komisji konkursu na stanowisko dyrektora szkoły lub placówki (art. 63 ust. 14 pkt 3 ustawy Prawo oświatowe);
- 2) wskazanie przedstawiciela do prac w komisji kwalifikacyjnej i egzaminacyjnej dla nauczyciela ubiegającego się o awans, jeżeli nauczyciel złożył w tym przedmiocie wniosek (art. 9g ust. 5 i 5a KN), a postępowanie toczy się na podstawie przepisów obowiązujących przed 1 września 2022 r.;
- 3) organizowanie wyborów społecznych inspektorów pracy i ustalanie regulaminów tych wyborów (art. 6 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy);
- 4) wystąpienie z wnioskiem do pracodawcy w sprawie zwolnienia od pracy zakładowego społecznego inspektora pracy na czas pełnienia funkcji (art. 15 ust. 5 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy);
- 5) wystąpienie z wnioskiem do pracodawcy w sprawie przyznania społecznemu inspektorowi pracy zryczałtowanego wynagrodzenia miesięcznego (art. 15 ust. 3 i 4 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy);
- 6) wszczęcie procedury odwołania społecznego inspektora pracy w razie niewywiązywania się przez niego z obowiązków (art. 7 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy);
- 7) wystąpienie z wnioskiem do pracodawcy o przeprowadzenie kontroli BHP (art. 29 u.zw.zaw.);
- 8) współdziałanie z Państwową Inspekcją Pracy przy realizacji jej działań (art. 14 ust. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy);

- 9) wystąpienie z wnioskiem do Państwowej Inspekcji Pracy o przeprowadzenie szkolenia i instruktażu oraz o udzielenie pomocy w szkoleniu społecznych inspektorów pracy, a także o podjęcie działań na rzecz doskonalenia i zwiększenia skuteczności działania społecznej inspekcji pracy (art. 14 ust. 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy);
- 10) tworzenie wspólnej reprezentacji z innymi zakładowymi organizacjami związkowymi do prowadzenia rokowań w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy (art. 241²⁵ § 1 i 2 k.p.);
- 11) prawo żądania informacji o sytuacji ekonomicznej pracodawcy w zakresie objętym rokowaniami prowadzonymi w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy (art. 241⁴ §1 k.p.);
- 12) kontrola nad kasą zapomogowo-pożyczkową (art. 5 ust. 1 i 5 ustawy z 11 sierpnia 2021 r. o kasach zapomogowo-pożyczkowych);
- 13) prawo do wystąpienia z wnioskiem, przez reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, o zatarcie kary porządkowej przed upływem roku od jej udzielenia pracownikowi (art. 113 § 1 k.p.);
- 14) prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zwrot na rachunek bankowy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na ten fundusz (art. 8 ust. 3 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych);
- 15) udział w zespole oceniającym powołanym przez organ sprawujący nadzór pedagogiczny w procedurze dokonywania oceny pracy nauczyciela (art. 6a ust. 9a pkt 5 Karty Nauczyciela),
- 16) uczestnictwo w zapoznaniu nauczyciela z projektem oceny pracy (§ 5 ust. 2 rozporządzenia MEiN z 25 sierpnia 2022 r. w sprawie oceny pracy nauczycieli);
- 17) prawo wszczynania postępowania sądowego na rzecz pracowników i ubezpieczonych (po uzyskaniu ich zgody na piśmie) w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (art. 462 k.p.c.);

- 18) prawo, zakładowej organizacji związkowej nieuczestniczącej w postępowaniu sądowym, przedstawiania sądowi istotnego dla sprawy poglądu wyrażonego w uchwale (art. 63 k.p.c.);
- 19) wyłączne prawo reprezentowania pracowników w razie powstania sporu zbiorowego w zakładzie pracy, prowadzenia sporu zbiorowego, organizowania różnych form protestu przewidzianych w ustawie oraz prawo wyznaczenia 3 członków arbitrażu społecznego przy okręgowym sądzie pracy i ubezpieczeń społecznych (art. 1, 2, 3 ust. 4, art. 16 ust. 2 i 3, art. 20 i 22 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych);
- 20) prawo powołania w zakładzie pracy zakładowej komisji pojednawczej i ustalenie liczby członków tej komisji, zasad i trybu powoływania komisji, czasu trwania kadencji (art. 244 § 3 i art. 245 k.p.);
- 21) występowanie z wnioskiem do pracodawcy o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy (z zachowaniem prawa do wynagrodzenia lub bezpłatnie), pracownika na czas kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej lub doraźnej czynności (art. 32 ust. 1 i 2 u.zw.zaw.);
- 22) prawo żądania informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej (art. 28 u.zw.zaw.);
- 23) wyrażenie zgody na objęcie obroną pracownika niezrzeszonego w związku w sprawach, w których przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (art. 30 ust. 3 u.zw.zaw. w zw. z art. 23² k.p.);
- 24) uprawnienie do żądania wszczęcia postępowania lub dopuszczenia jej do udziału w postępowaniu, w sprawie dotyczącej innej osoby (art. 31 § 1 k.p.a.) – jeżeli jest to uzasadnione celami statutowymi organizacji i gdy przemawia za tym interes społeczny
- 25) prawo zgłoszenia przez przedstawiciela organizacji społecznej w postępowaniu sądowym do czasu rozpoczęcia przewodu sądowego udziału w postępowaniu, jeżeli zachodzi potrzeba ochrony

- interesu społecznego lub ważnego interesu indywidualnego, objętego zadaniami statutowymi tej organizacji, w szczególności ochrony wolności i praw człowieka (art. 90 § 1 k.p.k.);
- 26) zgłoszenie udziału w charakterze uczestnika w sprawach innych osób, jeżeli sprawa dotyczy zakresu statutowej działalności organizacji związkowej (art. 33 § 2 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 roku Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi);
- 27) prawo reprezentowania pracownika przed sądami powszechnymi w sprawach z zakresu prawa pracy i w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych (art. 465 § 1 k.p.c.). Zasadą jest, co prawda, że pełnomocnikiem w sprawie cywilnej może być adwokat lub radca prawny, a ponadto osoba sprawująca zarząd nad majątkiem lub interesami strony oraz osoba pozostająca ze stroną w stałym stosunku zlecenia, jeżeli przedmiot sprawy wchodzi w zakres tego zlecenia, współuczestnik sporu, jak również rodzice, małżonek, rodzeństwo lub zstępni (potomkowie) strony oraz osoby pozostające ze stroną w stosunku przysposobienia (art. 87 § 1 k.p.c.). W sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych pełnomocnikiem pracownika lub ubezpieczonego może być również przedstawiciel związku zawodowego lub inspektor pracy albo pracownik zakładu pracy, w którym mocodawca jest lub był zatrudniony, a ubezpieczonego – także przedstawiciel organizacji zrzeszającej emerytów i rencistów (art. 465 § 1 k.p.c.). Przepis ten daje zatem wyraz ochrony słusznego interesu pracownika jako strony słabszej w stosunku pracy. Przedstawicielem związku zawodowego jest osoba uprawniona do działania w jego imieniu na podstawie przepisów statutu związku lub upoważnienia. Przedstawiciel związku zawodowego może być pełnomocnikiem pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy po przedłożeniu na ogólnych zasadach **stosownego pełnomocnictwa** pracownika, a ponadto **pełnomocnictwa związku zawodowego**, w sytuacji gdy pełnomocnikiem nie jest statutowy przedstawiciel związku, a więc osoba uprawniona do

działania w jego imieniu na podstawie statutu związku lub odrębnego upoważnienia. Z punktu widzenia przywołanych przepisów istotną okoliczność stanowi to, że pełnomocnikiem jest przedstawiciel związku zawodowego, natomiast kwestią obojętną jest, czy pełnomocnik pracownika jest w takim wypadku osobą związaną stosunkiem prawnym ze związkiem zawodowym, czy też inną osobą dopóty, dopóki występuje ona jako przedstawiciel związku zawodowego w rozumieniu art. 465 § 1 k.p.c. (posiada pełnomocnictwo związku zawodowego do występowania w danej sprawie bądź we wszystkich sprawach sądowych).

Literalne brzmienie art. 465 § 1 k.p.c. nastręcza trudności w praktyce. Przepis ten stanowi bowiem, że pełnomocnikiem pracownika może być przedstawiciel związku zawodowego. Z kolei ustawa o związkach zawodowych wskazuje, że w sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków. Na wniosek pracownika niezrzeszonego związek zawodowy może podjąć się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy (art. 7 ust. 2 u.zw.zaw.). Żaden z przywołanych przepisów nie wskazuje jednak, o jaki związek zawodowy chodzi. Doprowadziło to w praktyce do licznych rozbieżności zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie.

W wyroku z 22 sierpnia 2003 r. SN uznał, że pełnomocnikiem procesowym pracownika (art. 465 § 1 k.p.c.) może być przedstawiciel związku zawodowego, w którym pracownik nie jest zrzeszony. W uzasadnieniu czytamy, że o tym, kto może być pełnomocnikiem procesowym, decydują przepisy proceduralne, a jedynie dodatkowo można odwoływać się do innych przepisów. Art. 465 § 1 k.p.c., pozwalając na to, że pełnomocnikiem pracownika może być przedstawiciel związku zawodowego, nie czyni żadnego rozróżnienia co do tego, o jaki związek zawodowy chodzi, a w szczególności nie stwierdza, że może to być tylko związek zawodowy, do którego pracownik należy, albo że nie może to być przedstawiciel związku zawodowego, do którego pracownik nie należy.

W kolejnych orzeczeniach SN konsekwentnie skłaniał się do ograniczenia możliwości działania przez związki zawodowe w procesach sądowych. Wyrazem takiej postawy jest postanowienie z 29 listopada 2006 r., w którym SN stwierdził, że pełnomocnikiem pracownika może być tylko przedstawiciel związku zawodowego, w którym pracownik jest zrzeszony. Przywołać można także wyrok z 7 maja 2007 r., zgodnie z którym w sprawach dotyczących stosunku pracy pracownik może być reprezentowany wyłącznie przez organizację związkową, do której należy.

Mając na względzie zakreślone powyżej rozbieżności, z ostrożności lepiej, aby związek zawodowy angażował się w sprawy sądowe jedynie swoich członków, choć doświadczenie pokazuje, że większość sądów dopuszcza do udziału w charakterze pełnomocnika również przedstawiciela związku zawodowego, którego pracownik nie jest członkiem.

Zgodnie z art. 52 ust. 2 pkt 7 Statutu ZNP organizowanie bezpłatnego poradnictwa i pomocy prawnej członkom ZNP i oddziałom w zakresie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych odbywa się na poziomie okręgu ZNP (jest to kompetencja prezydium zarządu okręgu ZNP).

Każdemu członkowi przysługuje zatem prawo zwrócenia się do okręgu ZNP z prośbą o pomoc prawną w zakresie sporządzenia pozwu do sądu w sprawie z zakresu prawa pracy lub ubezpieczeń społecznych i o reprezentowanie przed sądem. Decyzja o formie pomocy prawnej zależała będzie od władz statutowych okręgu ZNP.

III. WZORY DOKUMENTÓW

Informacja półroczna o liczbie członków w oddziale

.....
(znak pisma)

.....
(miejsowość, data)

Pan / Pani

.....

Dyrektor

.....

W imieniu Zarządu Oddziału ZNP, działając na podstawie art. 25¹ ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j.: Dz. U. z 2022 r., poz. 854), informujemy, że według stanu na dzień 30 czerwca 2024 r. Oddział ZNP zrzesza:

1) członków pracujących, w tym:

(podać ogólną liczbę członków pracujących
zrzeszonych w oddziale)

2) zatrudnionych w Szkole

(podać liczbę członków pracujących zrzeszonych
w szkole, do dyrektora której kierowane jest pismo).

Za Zarząd Oddziału

Uchwała o objęciu ochroną członka zarządu oddziału

Uchwała nr/2024

Zarządu Oddziału Związku Nauczycielstwa Polskiego w

z dnia 2024 roku

w sprawie objęcia ochroną związkową członków zarządu oddziału

Na podstawie art. 32 ust. 1 i 3 oraz art. 34² ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (t.j.: Dz. U. z 2022 r., poz. 854) oraz art. 18 ust. 1 i art. 57 ust. 1 pkt 1 Statutu ZNP, Zarząd Oddziału ZNP w postanawia, co następuje:

§ 1

Objąć ochroną związkową, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, na okres od dnia do dnia następujących członków Zarządu Oddziału ZNP w

- 1),
- 2),
- 3),
- 4),
- 5)

§ 2

Zobowiązuje się Prezesa Oddziału ZNP w do poinformowania pracodawców zatrudniających członków ZNP wymienionych w § 1 o objęciu ich szczególną ochroną związkową.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Za Zarząd Oddziału

Uchwała ws. cofnięcia wniosku lub zmiany wniosku o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy

**Uchwała nr/2024
Zarządu Oddziału Związku Nauczycielstwa Polskiego w**

**z dnia 2024 roku
w sprawie zmiany uchwały nr**

**Zarządu Oddziału ZNP w z roku
w sprawie wystąpienia z wnioskiem
o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy członków zarządu oddziału¹**

Na podstawie art. 31 ust. 1 w związku z art. 34 ust. 2 oraz art. 34¹ ust. 2 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j.: Dz. U. z 2022 r., poz. 854) oraz art. 18 ust. 1 i art. 57 ust. 1 pkt 1 Statutu ZNP Zarząd Oddziału ZNP w postanawia, co następuje:

§ 1

Wycofać z dniem 2024 r. wniosek o zwolnienie kol. z obowiązku świadczenia pracy w pełnym wymiarze czasu pracy skierowany do Dyrektora Szkoły

[lub:]

Zmienić wniosek wyrażony w uchwale nr .../..... Zarządu Oddziału ZNP w z dnia r. o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy kol. – Prezesa Oddziału ZNP w w ten sposób, że wystąpić do Dyrektora w o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy Prezesa Oddziału ZNP w na czas pełnienia funkcji w Zarządzie Oddziału ZNP w w okresie od 2024 r. do zakończenia kadencji Zarządu Oddziału ZNP w w roku 2029 w pełnym wymiarze czasu pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

§ 2

Wykonanie uchwały powierza się – wiceprezesowi Zarządu Oddziału ZNP

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Za Zarząd Oddziału

¹ Uwaga: należy wpisać dokładny tytuł zmienianej uchwały

Uchwała ws. objęcia ochroną osób upoważnionych do reprezentowania oddziału wobec pracodawcy

**Uchwała nr/2024
Zarządu Oddziału Związku Nauczycielstwa Polskiego w
z dnia 2024 roku
w sprawie objęcia ochroną związkową**

Na podstawie art. 32 ust. 1 i 3 oraz art. 34² ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (t.j.: Dz. U. z 2022 r., poz. 854) oraz art. 18 ust. 1 i art. 57 ust. 1 pkt 1 Statutu ZNP Zarząd Oddziału ZNP w postanawia, co następuje:

§ 1

Objąć ochroną związkową, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, na okres od dnia do dnia następujących członków ZNP:

- 1) - osobę upoważnioną do reprezentowania Oddziału ZNP w w zakresie (*wpisać zakres reprezentowania oddziału wobec pracodawcy*), na podstawie uchwały Zarządu Oddziału ZNP w nr z dnia w sprawie
- 2) - osobę upoważnioną do reprezentowania Oddziału ZNP w w zakresie (*wpisać zakres reprezentowania oddziału wobec pracodawcy*), na podstawie uchwały Zarządu Oddziału ZNP w nr z dnia w sprawie

§ 2

Zobowiązuje się Prezesa Oddziału ZNP w do poinformowania pracodawców zatrudniających członków ZNP wymienionych w § 1 o objęciu ich szczególną ochroną związkową.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Za Zarząd Oddziału

Uchwała ws. przekazania uprawnień oddziału zarządowi ogniska

Uchwała nr/2024
Zarządu Oddziału Związku Nauczycielstwa Polskiego
w
z dnia 2024 roku
w sprawie przekazania uprawnień zarządowi ogniska

Na podstawie art. 18 ust. 1 i art. 57 ust. 4 Statutu ZNP Zarząd Oddziału ZNP w postanawia, co następuje:

§ 1

Przekazuje się Zarządowi Ogniska ZNP w następujące uprawnienia Oddziału ZNP w w stosunku do (wpisać nazwę pracodawcy objętego działaniem ogniska ZNP, które otrzymuje uprawnienia):

- 1) [uzgadnianie przyznawania świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych],
- 2)

§ 2

Zobowiązuje się Prezesa Oddziału ZNP w do poinformowania dyrektora (wpisać nazwę pracodawcy, w stosunku do którego ognisko będzie wykonywać kompetencje oddziału) o przekazaniu uprawnień Oddziału ZNP w Zarządowi Ogniska ZNP w w zakresie określonym w § 1.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Za Zarząd Oddziału

Uchwała ws. utworzenia lub rozwiązania ogniska

Uchwała nr/2024

Zarządu Oddziału ZNP w

z dnia2024 roku

w sprawie utworzenia Ogniska ZNP w Szkole

/rozwiązania Ogniska ZNP w Szkole/

Na podstawie art. 19 ust. 3 i art. 57 ust. 1 pkt 2 Statutu ZNP, oraz § 9 ust. 1 i 2 oraz § 11a Regulaminu tworzenia, rozwiązywania i łączenia ogniw organizacyjnych ZNP Zarząd Oddziału ZNP w postanawia, co następuje:

§ 1

Na wniosek Prezesa Oddziału ZNP w utworzyć / rozwiązać Ognisko ZNP w Szkole

§ 2

Określić strukturę Oddziału ZNP w poprzez wskazanie, że w Oddziale ZNP w funkcjonują następujące ogniska:

1. Ognisko
2. Ognisko
3.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Za Zarząd Oddziału

Uchwała ws. wniosku o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy

Uchwała nr/2024
Zarządu Oddziału Związku Nauczycielstwa Polskiego w
z dnia 2024 roku
w sprawie wystąpienia o zwolnienie członka zarządu oddziału
z obowiązku świadczenia pracy

Na podstawie art. 31 ust. 1 w związku z art. 34 ust. 2 oraz art. 34¹ ust. 2 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j.: Dz. U. z 2022 r., poz. 854) oraz art. 18 ust. 1 i art. 57 ust. 1 pkt 1 Statutu ZNP Zarząd Oddziału ZNP w..... postanawia, co następuje:

§ 1

Wystąpić do (wpisać nazwę pracodawcy, który zatrudnia członka ZNP, który ma być zwolniony z obowiązku świadczenia pracy) o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy (imię i nazwisko) – prezesa Oddziału ZNP w / członka Zarządu Oddziału ZNP w na czas pełnienia funkcji w Zarządzie Oddziału ZNP w w okresie od do (wpisać np. „zakończenia kadencji tego zarządu”), w wymiarze (wpisać, w jakim wymiarze czasu pracy), z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

§ 2

Wykonanie uchwały powierza się – wiceprezesowi Zarządu Oddziału ZNP w

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Za Zarząd Oddziału

Wniosek o podanie liczby kadry kierowniczej

.....

(znak pisma)

.....

(miejsowość, data)

Pan / Pani

.....

Dyrektor

.....

W imieniu Oddziału ZNP w, działając na podstawie art. 32 ust. 9¹ ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j.: Dz. U. z 2022 r., poz. 854), wnoszę o podanie liczby osób stanowiących w rozumieniu art. 32 ust. 5 tej ustawy kadrę kierowniczą w Szkole *(wpisać nazwę szkoły, do dyrektora której pismo jest adresowane).*

(pieczęć i podpis prezesa oddziału)

Wniosek o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy

.....
(znak pisma)

.....
(miejsowość, data)

Pan / Pani

.....
Dyrektor

W imieniu Zarząd Oddziału ZNP, działając na podstawie art. 31 ust. 1 w związku z art. 34 ust. 2 oraz art. 34¹ ust. 2 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j.: Dz. U. z 2022 r., poz. 854) oraz uchwały nr .../2024 Zarządu Oddziału ZNP z dnia 2024 r. w sprawie, wnosimy o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy – prezesa Oddziału ZNP / członka Zarządu Oddziału ZNP na czas pełnienia funkcji w Zarządzie Oddziału ZNP w w okresie od do (wpisać np. „zakończenia kadencji tego zarządu”), w wymiarze (wpisać, w jakim wymiarze czasu pracy), z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Jednocześnie informujemy, że według stanu na dzień (wpisać ostatni dzień miesiąca poprzedzający miesiąc, w którym rozpoczyna się zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy) Oddział ZNP w zrzesza (podać liczbę) członków pracujących, w tym:

1) w Szkole

(podać liczbę w przeliczeniu
na pełny wymiar czasu pracy)

2) w Szkole

3) w Szkole

4) w Szkole

w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy (wpisać liczbę członków w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy w każdej szkole / placówce objętej działaniem Oddziału).

Za Zarząd Oddziału

Zarządzenie prezesa ws. zwołania pierwszego posiedzenia zarządu oddziału

Zarządzenie nr .../2024

Prezesa Oddziału ZNP w

z dnia 2024 r.

w sprawie zwołania pierwszego posiedzenia

Zarządu Oddziału ZNP w

/Oddziałowej Komisji Rewizyjnej/

Na podstawie art. 40 ust. 3 Statutu ZNP oraz § 4 pkt 1 uchwały nr 4/2020 Zarządu Głównego ZNP z dnia 23 czerwca 2020 r. w sprawie określenia zakresu, w jakim konieczne jest wydawanie zarządzeń przez jednoosobowe organy statutowe, Prezes Oddziału ZNP w zarządza, co następuje:

§ 1

Zwołać na dzień 2024 r. pierwsze posiedzenie Zarządu Oddziału ZNP w / Oddziałowej Komisji Rewizyjnej.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem wydania.

Prezes Oddziału ZNP w

Zawiadomienie pracodawcy o objęciu ochroną związkową

.....
(znak pisma)

.....
(miejsowość, data)

Pan / Pani

.....

Dyrektor

.....

Zarząd Oddziału ZNP, działając na podstawie art. 32 ust. 1 i 3 oraz art. 34² ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (t.j.: Dz. U. z 2022 r., poz. 854), informuje, że niżej wymienieni pracownicy, zatrudnieni w (wpisać nazwę szkoły / placówki, do dyrektora której kierowane jest pismo), objęci zostali ochroną związkową, o której mowa w art. 32 ust. 1 ww. ustawy, na okres od dnia do dnia

- 1) – członek Zarządu Oddziału ZNP
- 2) – osoba upoważniona do reprezentowania Oddziału ZNP w w zakresie na podstawie uchwały Zarządu Oddziału ZNP w nr z dnia w sprawie

Za Zarząd Oddziału

