<http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/1255941,nowe-uprzywilejowanie-dla-zwiazkowcow.html>

Nowe uprzywilejowanie dla związkowców już od 1 stycznia

autor: **Karolina Topolska**13.09.2018

**Prawie trzy tygodnie otrzyma organizacja pracownicza na decyzję, czy zgodzić się na zwolnienie działacza. Natomiast na szeregowego pracownika będzie musiało jej wystarczyć maksymalnie trzy dni.**

Jak wiadomo, działacze związkowi są szczególnie chronieni przed zwolnieniem z pracy. Dotyczy to m.in. wskazanych w uchwale zarządu jego członków i innych osób upoważnionych do reprezentowania organizacji. Oczywiście ochrona ta nie jest absolutna. Niemniej jednak [ustawa](http://serwisy.gazetaprawna.pl/edukacja/tematy/u/ustawa) o związkach zawodowych do jej uchylenia wymaga zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej (dalej: z.o.z.). Dotychczas jednak przepisy milczały o tym, w jakim terminie osoby zarządzające związkiem powinny wypowiedzieć się na temat zamiaru zwolnienia związkowca przez pracodawcę. Ale to zmieni się już z początkiem nowego roku. Wtedy też ochrona zostanie rozciągnięta również na inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową.

**Terminy i uprawnieni**

Od 1 stycznia 2019 r. – na mocy nowelizacji, która wprowadzi m.in. prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych przez zleceniobiorców – do [ustawy](http://tematy.prawo.gazetaprawna.pl/tematy/u/ustawa) związkowej trafi regulacja, zgodnie z którą termin na wyrażenie zgody (lub odmowę) przez zarząd z.o.z. będzie wynosić:

* 14 dni roboczych – w przypadku gdy pracodawca ma zamiar wypowiedzieć umowę lub dokonać jednostronnej zmiany warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego działaczem związkowym;
* 7 dni roboczych – w przypadku gdy pracodawca przymierza się do rozwiązania angażu związkowca bez wypowiedzenia.

Powyższe terminy będą liczone od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze – odpowiednio – wypowiedzenia, jednostronnej zmiany stosunku prawnego lub jego rozwiązania.

Eksperci co do zasady chwalą przyjęte rozwiązanie. – Dobrze, że ustawodawca dostrzegł taką potrzebę i określił terminy na wyrażenie zgody. Organizacja związkowa nie powinna bowiem w nieskończoność trzymać przedsiębiorcy w niepewności, ignorując zapytanie o zgodę na rozwiązanie umowy, a jednocześnie korzystając przy tym z przywileju w postaci ochrony zatrudnienia – zauważa Robert Stępień, radca prawny, starszy prawnik w krakowskim oddziale kancelarii Raczkowski Paruch.

**POZOSTAŁO JESZCZE 53% TREŚCI**