



Ministerstwo Obrony Narodowej

PEŁNOMOCNIK MINISTRA OBRONY NARODOWEJ
DS. WSPÓŁPRACY ZE ZWIĄZKAMI ZAWODOWYMI

WYTYCZNE

PEŁNOMOCNIKA MINISTRA OBRONY NARODOWEJ DO SPRAW WSPÓŁPRACY ZE ZWIĄZKAMI ZAWODOWYMI

z dnia31. grudnia 2025 r.

w sprawie zasad współdziałania pracodawców wojskowych z zakładowymi¹ organizacjami związkowymi

Na podstawie § 45 pkt 3 ppkt 5) Zarządzenia Nr 35/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 17 grudnia 2024 r. w sprawie regulaminu organizacyjnego Ministerstwa Obrony Narodowej oraz pkt 3 ppkt 1) decyzji Nr 175/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 12 kwietnia 2007 r. w sprawie powołania Pełnomocnika Ministra Obrony Narodowej do spraw Współpracy ze Związkami Zawodowymi oraz nieetatowego Zespołu do spraw stosowania w resorcie obrony narodowej ponadzakładowych układów zbiorowych pracy, w celu zapewnienia zgodnego z prawem współdziałania pracodawców i działających u nich organizacji związkowych (zakładowych i międzyzakładowych)

określam

**zasady współdziałania pracodawców wojskowych z zakładowymi² organizacjami
związkowymi polegające na:**

1. Uzgadnianiu przez pracodawców z zakładowymi organizacjami związkowymi:
 - a) regulaminu pracy, w tym rozkładów czasu pracy;
 - b) regulaminu wynagradzania;
 - c) wysokości funduszu premiowego oraz regulaminu premiowania;
 - d) wysokości funduszu nagród i regulaminu nagród;
 - e) regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w tym zasad i warunków korzystania z usług i świadczeń finansowanych z ZFŚS, zasad przeznaczania środków tego funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej, ewentualnego przystąpienia do prowadzenia wspólnej działalności socjalnej;
 - f) przyznawania świadczeń z ZFŚS;
 - g) ustalania planu urlopów;
 - h) zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników resortu obrony narodowej, w tym m.in. przeznaczonych na podwyższenie wynagrodzeń czy wypłatę jednorazowych nagród/zwiększonych premii.
2. Zapraszaniu przez pracodawców przedstawicieli zakładowych organizacji związkowych na posiedzenia organów kolegialnych, na których są omawiane sprawy dotyczące praw i obowiązków pracowników. O posiedzeniach tych pracodawca powiadamia zakładowe organizacje związkowe w terminie umożliwiającym wypracowanie przez nie swoich stanowisk.

¹ dotyczy również międzyzakładowych organizacji związkowych

² Ibidem

3. Udzielaniu przez pracodawców na wniosek zakładowych organizacji związkowych urlopu bezpłatnego pracownikom powołanym do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika.
4. Zwalnianiu przez pracodawców na wniosek zakładowych organizacji związkowych z obowiązku świadczenia pracy pracowników na okres kadencji w zarządzie każdej zakładowej organizacji związkowej, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
5. Zwalnianiu przez pracodawcę pracownika od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonywania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.
6. Udzielaniu przez pracodawców na wniosek zakładowych organizacji związkowych w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej w szczególności dotyczących: warunków pracy i zasad wynagradzania, działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych zmian w tym zakresie, stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia, a także działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia. W uzasadnionych przypadkach termin 14 dni na udzielenie przez pracodawców ww. informacji może zostać wydłużony do 30 dni. O powodach wydłużenia terminu do 30 dni pracodawcy są zobowiązani niezwłocznie poinformować zakładowe organizacje związkowe.
7. Przekazaniu przez pracodawcę zakładowej organizacji związkowej stosownych informacji, przeprowadzaniu negocjacji oraz dążeniu do zawarcia porozumienia w przypadku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy.
8. Przeprowadzaniu przez pracodawcę konsultacji oraz dążeniu do zawarcia porozumienia w przypadku zwolnień pracowników w trybie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. *o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*³.
9. Zawiadamianiu przez pracodawcę na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia, rozwiązania pracownikowi umowy o pracę albo jednostronnej zmiany warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść pracownika.
10. Zasięganiu przez pracodawcę opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej dotyczącej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
11. Współdziałaniu pracodawców z zakładowymi organizacjami związkowymi w zakresie ochrony zdrowia pracowników oraz przestrzegania bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności w zakresie:
 - a) określania stanowisk pracy, na których przysługują profilaktyczne posiłki, o których mowa w art. 55 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 8 czerwca 1998 r. (dalej: PUZP), z uwzględnieniem przepisu art. 232 Kodeksu pracy;
 - b) podejmowania decyzji o przydziale odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej oraz umundurowania zgodnie z postanowieniami art. 57 ust. 6 i 7 PUZP;
 - c) udziału przy powoływaniu zespołu, o którym mowa w art. 40 ust. 3 PUZP i realizacji jego zadań, określonych w Załączniku nr 5 do PUZP;
 - d) stworzenia odpowiednich warunków realizacji zadań przez społecznego inspektora pracy w zakresie jaki przewiduje ustawa o społecznej inspekcji pracy;
 - e) analizowania przyczyn zagrożeń i wypadków przy pracy oraz opracowywania na ich podstawie programów i planów dalszej poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, a także nadzoru nad realizacją tych programów i planów.
12. Współdziałaniu pracodawcy z zakładową organizacją związkową w zakresie porządku i dyscypliny pracy.

³ Dz. U. z 2025 r. poz. 570

13. Współdziałaniu pracodawców z zakładowymi organizacjami związkowymi w zakresie ustalania kryteriów przyznawania nagród i wyróżnień, z uwzględnieniem art. 64 PUZP.
14. Współdziałaniu pracodawców z zakładowymi organizacjami związkowymi w zakresie działalności na rzecz kształtowania etyki zawodowej, sumiennego i rzetelnego wykonywania obowiązków pracowniczych.
15. Współdziałaniu pracodawców z zakładowymi organizacjami związkowymi w zakresie kształtowania właściwych zasad współżycia społecznego wśród pracowników oraz między pracownikami a kadrą zarządzającą.
16. Współdziałaniu pracodawców z zakładowymi organizacjami związkowymi przy podejmowaniu przedsięwzięć zmierzających do:
 - a) prawidłowej adaptacji zawodowej pracowników młodocianych oraz o krótkim stażu pracy;
 - b) ułatwiania podwyższania lub zmiany przez pracowników kwalifikacji zawodowych;
 - c) rozwoju wynalazczości, racjonalizacji i nowatorstwa;
 - d) udzielania pomocy byłym pracownikom wojskowych jednostek organizacyjnych sfery budżetowej, których stosunek pracy ustał w wyniku przejścia na emeryturę lub rentę, z uwzględnieniem treści pisma Dyrektora Departamentu Spraw Socjalnych z dnia 9 września 2021 r.⁴ dotyczącego obejmowania opieką socjalną emerytów i rencistów – byłych pracowników rozformowanych jednostek organizacyjnych resortu obrony narodowej;
 - e) realizacji postanowień Decyzji Nr 141/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 9 maja 2016 r. w sprawie zatrudnienia i funduszu wynagrodzeń pracowników resortu obrony narodowej (Dz. Urz. Min. Obr. Nar. poz. 89, z późn.zm.) w tym przedstawić do zaopiniowania właściwej zakładowej/międzyzakładowej organizacji związkowej strukturę stanowisk oraz kierunki wykorzystania funduszu wynagrodzeń zawarte w planie zatrudnienia bazowego i funduszu wynagrodzeń;
 - f) opracowania i wdrożenia do bieżącej działalności służbowej w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi zasad ustalania kategorii zaszeregowania i stawek wynagrodzenia zasadniczego pracownikom resortu obrony narodowej nowo zatrudnianym bądź przeszeregowywanym.
17. Zapewnieniu przez pracodawców warunków do działalności zakładowych organizacji związkowych, w szczególności poprzez:
 - a) zaznajamianie zakładowych organizacji związkowych z aktami prawnymi i wyjaśnieniami wydawanymi w resorcie obrony narodowej w sprawach pracowniczych oraz umożliwianie im korzystania z tych dokumentów;
 - b) udostępnienie na zasadzie użyczenia zakładowym organizacjom związkowym odpowiedniego lokalu oraz środków technicznych umożliwiających właściwe ich funkcjonowanie; obowiązek ten obejmuje udostępnienie każdej zakładowej organizacji związkowej odpowiedniego pomieszczenia, niezbędnych urządzeń biurowych i kancelaryjnych oraz innych materiałów, a także wykonywanie przez pracodawcę na jego koszt czynności z zakresu obsługi administracyjnej organizacji związkowych (czynności finansowo-księgowe, maszynopisanie, środki łączności itp.);
 - c) umożliwienie organizowania zebrań członków zakładowych organizacji związkowych na terenie zakładu pracy w uzgodnionym przez strony terminie. Podczas organizowania zebrań w czasie godzin pracy należy uwzględniać szczególną dbałość o zachowanie bieżącej organizacji służby i pracy.
18. Jednocześnie przedstawiam ogólne informacje i zasady dotyczące współdziałania pracodawców ze związkami zawodowymi:
 - a) Związki zawodowe reprezentują interesy ludzi pracy, a także bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych. Współuczestniczą w tworzeniu korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku, sprawują kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczą w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Zakładowa organizacja związkowa kieruje także działalnością społecznej inspekcji pracy oraz zajmuje się warunkami życia emerytów i rencistów.

⁴ Nr wych. 5589/DSS/21

- b) W zakresie praw i interesów zbiorowych związek zawodowy reprezentuje wszystkie osoby, niezależnie od ich przynależności związkowej, natomiast w sprawach indywidualnych dotyczących wykonywania pracy zarobkowej związek zawodowy reprezentuje prawa i interesy swoich członków lub osoby niezrzeszonej, na której wniosek organizacja związkowa podjęła się obrony jej praw i interesów.
- c) Organizacje związkowe w swojej działalności statutowej działają niezależnie od pracodawców, którzy nie są uprawnieni do kontrolowania ich działalności, w tym m.in. prowadzonej przez organizacje związkowe korespondencji.
- d) Stanowisko zakładowej organizacji związkowej – zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa – może mieć charakter wiążący lub opiniodawczy dla pracodawcy.
- e) Pracodawcy wojskowi i zakładowe organizacje związkowe powinni konstruktywnie współdziałać, z uwzględnieniem swoich słuszych interesów, celem wypracowania optymalnych rozwiązań dla pracowników resortu obrony narodowej. Pracodawcy powinni traktować zakładowe organizacje związkowe, jak partnera reprezentującego interesy wszystkich pracowników i każdorazowo wypracowywać polubownie i w dobrej wierze sposób rozwiązywania ewentualnych sporów.
- f) Pracodawcy nie mają prawa nierówno traktować osób z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej, czego skutkiem jest w szczególności: odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku prawnego, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę zarobkową lub innych warunków zatrudnienia, pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą zawodową, pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe. Nie mogą również ujawniać ich przynależności do organizacji związkowej.
- g) Działające w resorcie obrony narodowej organizacje związkowe powinny mieć zapewnione warunki pozwalające na realizację ich statutowych praw, obowiązków i zadań wynikających z obowiązujących przepisów prawa, ze szczególnym uwzględnieniem przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o *związkach zawodowych*⁵, ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy⁶, ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o *zakładowym funduszu świadczeń socjalnych*⁷ oraz *Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej* z dnia 8 czerwca 1998 r.⁸ Należy podkreślić, że uprawnienia zakładowych organizacji związkowych wynikają nie tylko z aktów prawa powszechnie obowiązującego (ustawy, rozporządzenia), ale mogą także wynikać z wewnątrzzakładowych aktów prawa pracy (takich jak regulaminy pracy, regulaminy wynagradzania czy regulaminy premiowania).

19. Wytyczne wchodzi w życie z dniem podpisania.

**Pełnomocnik MON ds. Współpracy
ze Związkami Zawodowymi**

Krzysztof KOSIŃSKI

⁵ Dz. U. z 2025 r. poz. 440

⁶ Dz. U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.

⁷ Dz. U. z 2024 r. poz. 288

⁸ Kadr. 63/98 z późn. zm.