

Związek Zawodowy

partner czy przeciwnik?

Ewa Książek-Bator
Poznań 17-18.102018

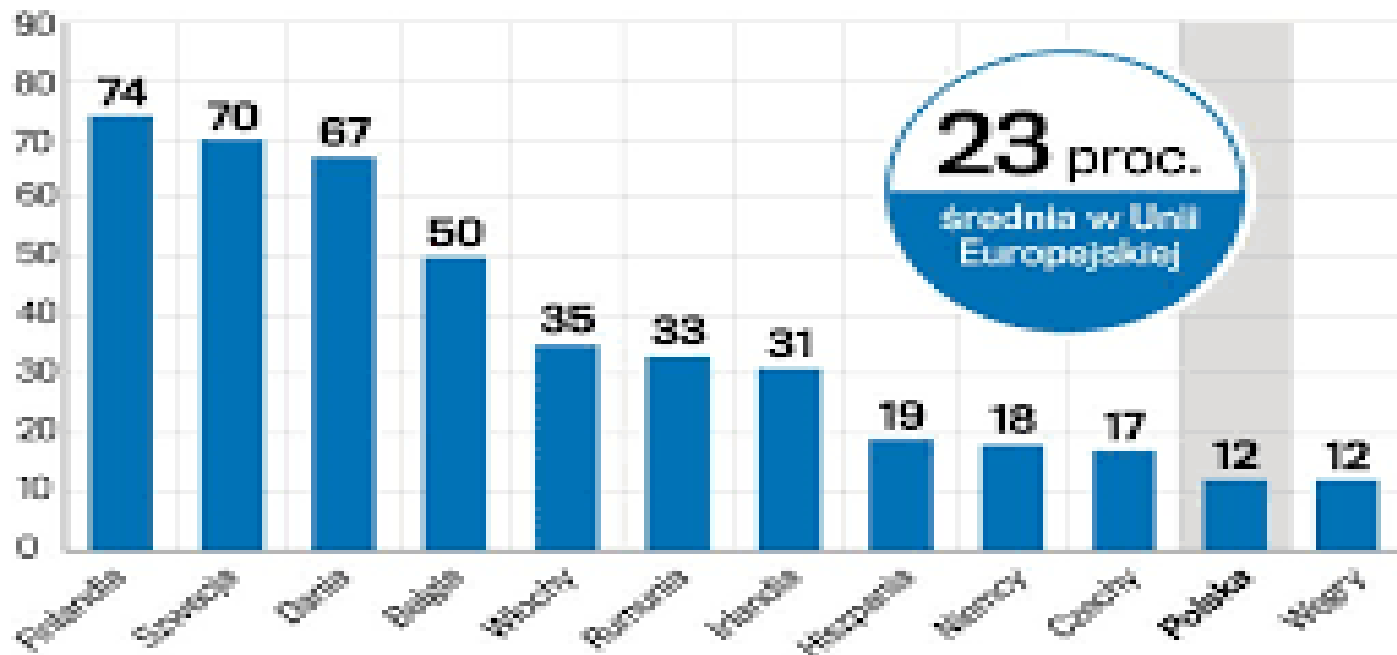
Ramy prawne działania organizacji związkowych

- Konstytucja RP gwarantuje wolność tworzenia i działania związków zawodowych (art.12) oraz swobodne zrzeszanie się w nich (art.59 ust.1)
- Gwarancje wolności tworzenia działania i zrzeszania się w organizacjach związkowych stanowią standard określony w Konwencji MOP z 1948 r.
- Ustawa o związkach zawodowych z 1991 r.

Statystyka

JAKI PROCENT PRACOWNIKÓW NALEŻY DO ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

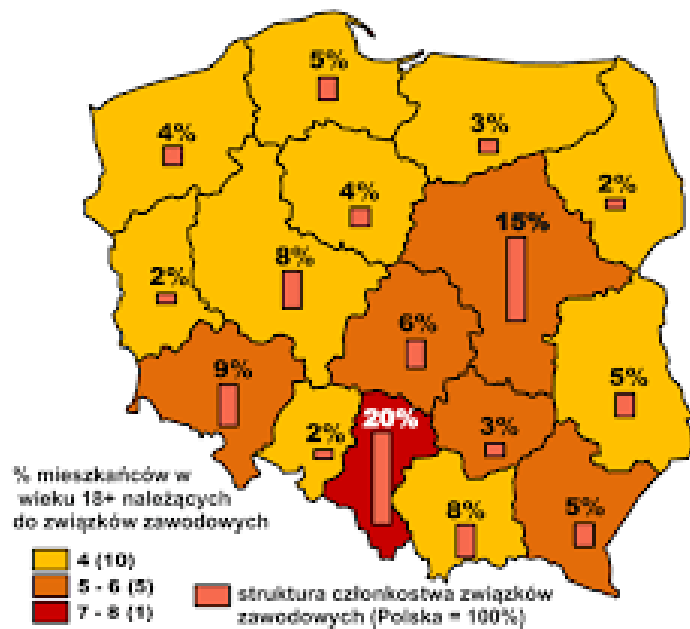
DANE W PROC.



© GAZETA WYBORCZA

ŹRÓDŁO: WWW.WORKER-PARTICIPATION.EU

Statystyka




Statystyka

CZŁONKOSTWO W ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH WEDŁUG BRANŻ I WIELKOŚCI ZAKŁADU PRACY

BRANŻA:

	GÓRNICTWO I WYDOBYWANIE, PRZEMYSŁ	16%
	BUDOWNICTWO	5%
	TRANSPORT I ŁĄCZNOŚĆ	12%
	HANDEL I USŁUGI	7%
	OŚWIATA, NAUKA, OCHRONA ZDROWIA	23%
	ADMINISTRACJA	10%

WIELKOŚĆ ZAKŁADU PRACY:

	PONIŻEJ 50 ZATRUDNIONYCH	6%
	OD 50 DO 249 ZATRUDNIONYCH	13%
	250 LUB WIĘCEJ ZATRUDNIONYCH	28%

Działalność związkowa

- Kluczową definicję działalności związkowej określa art. 1 ustawy o związkach zawodowych z 1991 roku.
- Związek zawodowy to:
- dobrowolna (1), samorządna (2), organizacja ludzi pracy (3), powołana do reprezentowania(4) i **obrony** ich praw, interesów zawodowych i socjalnych (5)

- Dodatkowo, związek jest **niezależny w swojej działalności statutowej (6)** od pracodawców i władz publicznych oraz od innych organizacji.
- A także, organy państwowe, samorządowe i pracodawcy są zobowiązani do **równego (7)** traktowania wszystkich organizacji związkowych.

- Utworzenie związku zależy od swobodnej woli jego **założycieli**.
 - Przynależność bądź rezygnacja z członkostwa związku jest prawem każdego pracownika - obywatela .
 - Ograniczenie członkostwa może nastąpić w **statucie związku**,
 - Nikt nie może być zmuszany do wstąpienia do związku lub członkostwa w organizacji.
- dobrowolna organizacja (1)***

Powstanie związku

- Związek zawodowy powstaje w drodze uchwały założycieli związku tzn. co najmniej 10 uprawnionych do jego założenia: pracowników, członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych, osób wykonujących prace na podstawie umowy agencyjnej, osób skierowanych do odbycia służby zastępczej.

organizacja ludzi pracy (3)

- Od 01.01.2019 również osoby zatrudniane na umowach cywilnoprawnych i samozatrudnieni

Powstanie związku c.d.

- Następnie założyciele uchwalają statut i wybierają komitet założycielski 3-7 osób.
- Związek zawodowy powstaje w chwili podjęcia przez członków założycieli uchwały o jego utworzeniu.
- Ale w ciągu 30 dni od założenia związku komitet założycielski powinien złożyć wniosek o rejestrację w Sądzie Rejestrowym wraz z uchwałą powołującą związek, statutem i listą komitetu założycielskiego.
- Sąd rejestrowy bada legalność utworzenia związku i jego statutu.
- Po zarejestrowaniu związek nabywa osobowość prawną.

Statut Związku

- Określa nazwę, cele związku, obszar i zasady działania, organizację i zasady nabywania i uraty członkostwa, prawa i obowiązki członków, sposoby finansowania w tym składki członkowskie, reprezentację związku, skład i sposób wyłaniania (wybór) władz organizacji, zasady uchwalania i dokonywania zmian w statucie.

Organizacja samorządna (2)

Misja związku

- Bronią interesów oraz poszanowania praw pracowników.
- Sprawują kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy i nadzorują realizowanie przepisów dotyczących B H P.
- Współuczestniczą w tworzeniu korzystnych warunków pracy, płacy i wypoczynku.
- Reprezentują interesy pracowników w Komisji Dialogu Społecznego ze stroną rządową.

Cele i działania

Reprezentowanie (4) i obrona interesów pracowników (5)

- Prawa i interesy zbiorowe
 - każda organizacja reprezentuje wszystkich pracowników bez względu na przynależność związkową.
- Prawa i interesy indywidualne
 - Organizacja reprezentuje tylko swoich członków,
 - **ale** na wniosek pracownika niezrzeszonego związek może objąć go swoją ochroną.

Działalność w ramach
zakładowego funduszu
socjalnego

Ochrona warunków pracy
Społeczna Inspekcja Pracy

Negocjacje płacowe

**Prawa
i interesy
zbiorowe**

Wewnątrzzakładowe
źródła prawa pracy

Zasady doboru
i typowania pracowników do
zwolnień grupowych

Pakiety prywatyzacyjne
lub ośłonowe

Spory zbiorowe
(akcje ostrzegawcze, strajki)

Ochrona indywidualnych praw i interesów pracownika



Opinia w sprawie wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony (art.38 K.P.)

Opinia w sprawie zmiany warunków płacy i pracy w drodze wypowiedzenia zmieniającego (art.42 K.P.)

Opinia na temat rozwiązania umowy bez wypowiedzenia „dyscyplinarki” (art.52 K.P.)

Opinia dotycząca rozwiązania umowy z pracownikiem, który wyczerpał okres zasiłkowy (art.53 K.P.)

Wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy osoby chronionej przed wypowiedzeniem np. kobiety w ciąży (art. 177,1 K.P.) ,działacza.

Sprzeciw od nałożonej kary porządkowej (art. 112 K.P.)

Przyznanie zapomogi lub innego świadczenia z ZFŚS

Reprezentatywność

- Organizacja zakładowa jest reprezentatywna jeśli zrzesza co najmniej 10% pracowników.
- Organizacja jest również reprezentatywna jeśli zrzesza co najmniej 7% pracowników i jest jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską związku ponadzakładowego który zrzesza co najmniej 500 tys. pracowników.
- Jeśli żadna z organizacji działających w szpitalu nie spełnia powyższych warunków reprezentatywną organizacją staje się organizacja zrzeszająca najwięcej pracowników.

Reprezentatywność

- Od 01.01.2019 zmiana Ustawy o ZZ zakłada podwyższenie progów reprezentatywności. Dla zakładowych organizacji związkowych progi te podwyższono z 7% do 8% dla organizacji wchodzących w skład Rady Dialogu Społecznego i ich organizacji członkowskich oraz z 10% do 15% dla pozostałych organizacji.



SIP może:

- kontrolować stan budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesy technologiczne z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy,
- kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych i regulaminów pracy, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- uczestniczyć w kontroli przestrzegania w zakładzie pracy przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego,
- brać udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, zgodnie z przepisami prawa pracy,
- brać udział w analizowaniu przyczyn powstawania wypadków przy pracy, zachorowań na choroby zawodowe i inne schorzenia wywołane warunkami środowiska pracy oraz kontrolować stosowanie przez zakłady pracy właściwych środków zapobiegawczych,
- uczestniczyć w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy,
- opiniować projekty planów poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy i planów rehabilitacji zawodowej oraz kontrolować realizację tych planów,
- podejmować działania na rzecz aktywnego udziału pracowników zakładów pracy w kształtowaniu właściwych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz oddziaływać na przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- wykonywać inne zadania określone w ustawie i w przepisach szczególnych.

Obowiązki Pracodawcy

- udzielać informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji o warunkach pracy i zasadach wynagradzania. Informacje te nie mogą obejmować danych osobowych poszczególnych pracowników bez wyraźnej pisemnej zgody tych osób.
- udostępnienie pomieszczeń i urządzeń technicznych koniecznych do prowadzenia działalności związkowej. Obowiązek ten ma charakter bezwzględny i pracodawca nie może się od niego uchylić.
- ściąganie składek członków związku, które potrąca się bezpośrednio z wynagrodzeń pracowników.
- negocjowanie i zawieranie porozumień w zakresie wewnętrznych aktów jednostki.
- konsultacji wypowiedzanych umów z pracownikami, planów i strategii.

Inne obowiązki pracodawcy

- Pracodawca jest obowiązany **udostępnić** zakładowej organizacji związkowej pomieszczenia i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania działalności **związkowej** w zakładzie pracy na podstawie umowy lub postanowień układu zbiorowego pracy.
- Pracodawca, na pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej **i za pisemną zgodą pracownika**, jest obowiązany pobierać z wynagrodzenia pracownika składkę związkową w zadeklarowanej przez niego wysokości.
 - Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie przekazywać kwoty pobranych składek związkowych na rachunek bankowy wskazany przez zakładową organizację związkową.

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych

- W celu **zmniejszenia** lub zwiększenia **odpisu** na ZFŚS należy dokonać odpowiednich zapisów w Układzie Zbiorowym lub Regulaminie.
- Przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od **sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby** uprawnionej do korzystania z Funduszu.
 - Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w **Regulaminie Funduszu Świadczeń Socjalnych** (zgodnie z art. 30, ust.5 ustawy o związkach zawodowych).
 - Przyznawanie pracownikom świadczeń dokonywane jest w uzgodnieniu z związkami zakładowymi (**Komisją Socjalną**). W praktyce związki wraz z pracodawcą np. uzgadniają decyzję o przyznaniu zapomogi konkretnej osobie w związku z sytuacją życiową pracownika.
- **Związkom zawodowym przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zwrot Funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na Fundusz.**

Spory zbiorowe

- Spór zbiorowy pracowników z pracodawcą lub pracodawcami może dotyczyć **warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników** lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych.
- Nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia **indywidualnych żądań pracowniczych**.
- Pierwszym etapem sporu są **rokowania**.
 - Rozpoczęcie sporu poprzedza złożenie żądań przez stronę związkowa (**pojedynczy związek lub kilka organizacji działających razem**). Jeśli pracodawca nie uwzględni żądań drugiej strony w ciągu 3 dni, to zawiązuje się spór.
 - Pracodawca podejmuje niezwłocznie rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia.
 - Rokowania mogą zakończyć się podpisaniem przez strony porozumienia lub sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron.

- Kolejnym etapem sporu są **mediacje**.
 - Strony w przeciągu 5 dni wybierają mediatora albo po upływie tego terminu wskazuje go na wniosek jednej ze stron Minister Pracy
- Jeżeli związek uzna, że przebieg mediacji nie prowadzi do rozwiązania sporu, może zorganizować jednorazowo i na czas nie dłuższy niż 2 godziny strajk ostrzegawczy.
- Mediator może zaproponować przeprowadzenie ekspertyzy sytuacji ekonomiczno-finansowej zakładu pracy, koszty ekspertyzy obciążają zakład pracy (chyba, że strony postanowią inaczej).
- Postępowanie mediacyjne kończy się podpisaniem przez strony porozumienia, albo sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Czynności tych dokonuje się przy udziale mediatora.
- Następnym etapem może być zorganizowanie **strajku** lub poddanie sporu pod **arbitraż**.

- **Arbitraż** polega na dobrowolnym poddaniu się rozstrzygnięciu – konsyliacji przez strony sporu i rezygnacji z przeprowadzenia strajku.
- Spór zakładowy rozpoznaje kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie wojewódzkim, w którym utworzony jest sąd pracy i ubezpieczeń społecznych.
 - W skład kolegium wchodzi przewodniczący wyznaczony spośród sędziów sądu przez prezesa sądu oraz sześciu członków wyznaczonych po trzech członków przez każdą ze stron.
- Jeżeli rozstrzygnięcie sporu wymaga wiadomości specjalnych, kolegium może zasięgnąć opinii ekspertów (na koszt pracodawcy)
- Orzeczenie kolegium zapada większością głosów. Jeżeli żadna ze stron przed poddaniem sporu rozstrzygnięciu kolegium nie postanowi inaczej, orzeczenie to wiąże strony.

DIALOG



Strajk

- Aby strajk był legalny strona związkowa musi doprowadzić do podpisania **protokołu rozbieżności na etapie mediacji** oraz musi uzyskać **w referendum strajkowym** zgodę większości głosujących pracowników, przy kworum co najmniej 50% pracowników zakładu pracy.
- Strajk może być zorganizowany bez zachowania tych zasad, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji, a także w wypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym.
- **Ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 5 dni przed jego rozpoczęciem.**

- Organizatorzy strajku muszą współpracować z kierownictwem zakładu w celu zabezpieczenia bezpieczeństwa osób i mienia, a akcja nie może utrudniać wykonywania obowiązków kierownictwu firmy.
- **Uczestnictwo w strajku jest dobrowolne.**
- Udział pracownika w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych.
 - W okresie strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami ustawy pracownik zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy, **z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia**. Okres przerwy w wykonywaniu pracy wlicza się do okresu zatrudnienia w zakładzie pracy.

DIALOG



Związki zawodowe
Największym problemem dla szefa

Odpowiedzialność za złamanie Ustawy

- Art. 26. Ustawy **przewiduje karę grzywny albo ograniczenia wolności** wobec osób które:
 - w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:
 - przeszkadzały we wszczęciu lub w prowadzeniu w sposób zgodny z prawem sporu zbiorowego,
 - nie dopełniły obowiązków określonych w ustawie
 - kierowały strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy.
- Organizator ponosi odpowiedzialność (na zasadach określonych w Kodeksie cywilnym) **za szkody wyrządzone strajkiem** lub inną akcją protestacyjną **zorganizowaną wbrew przepisom ustawy.**

Wykluczenia możliwości zorganizowania strajku

- Niedopuszczalne jest zaprzestanie pracy w wyniku akcji strajkowych na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których **zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa.**



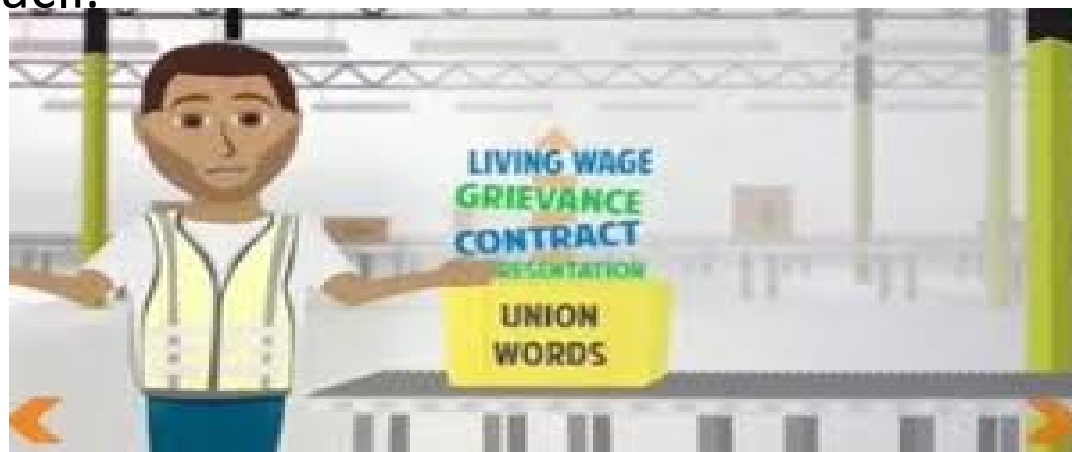


Przykład innych działań – akcji protestacyjnej

Ponieważ czarne transparenty naruszały porządek prawny RP zostały zdjęte i zabezpieczone jako dowód w postępowaniu o naruszenie art.26 ustawy o sporach zbiorowych i innych przepisów prawa.

Zwolnienia „grupowe”

Pracodawca jest obowiązany **uzasadnić pisemnie i skonsultować** zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi w terminie umożliwiającym im zgłoszenie swoich propozycji w ramach konsultacji.



Siła działalności związkowej

- Płatne etaty, organizacje uzyskują wynagrodzenie dla swoich liderów od pracodawcy i inne zobowiązania.
- Nieusuwalność liderów zakładowych.
- Oddziaływanie polityczne, utrudniające prowadzenie dialogu w sprawach ekonomicznych i społecznych.
- Teoria praw nabytych i poufność deklaracji członkowskich.
- Prymat skuteczności i dogmat nieomylności.
- Syndrom oblężonej twierdzy.
- Blokady, demonstracje, pikiety.

Liczebność związku a ilość etatów

- W zależności od liczebności związek ma prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji:
 - częściowo jednemu pracownikowi w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie członków zatrudnionych w zakładzie pracy, gdy ich liczba jest mniejsza od 150,
 - jednemu pracownikowi, gdy związek liczy od 150 do 500 członków zatrudnionych w zakładzie pracy,
 - dwóm pracownikom, gdy związek liczy od 501 do 1000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy,
 - trzem pracownikom, gdy związek liczy od 1001 do 2000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy,
 - kolejnemu pracownikowi za każdy rozpoczęty nowy tysiąc, gdy zakładowa organizacja związkowa liczy ponad 2000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy,
- Jeśli związkowcy skorzystają ze zwolnienia w niepełnym wymiarze godzin wtedy może ono być udzielane większej liczbie pracowników.
- **Pracownik** ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia **na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej**, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.

Obowiązki związków

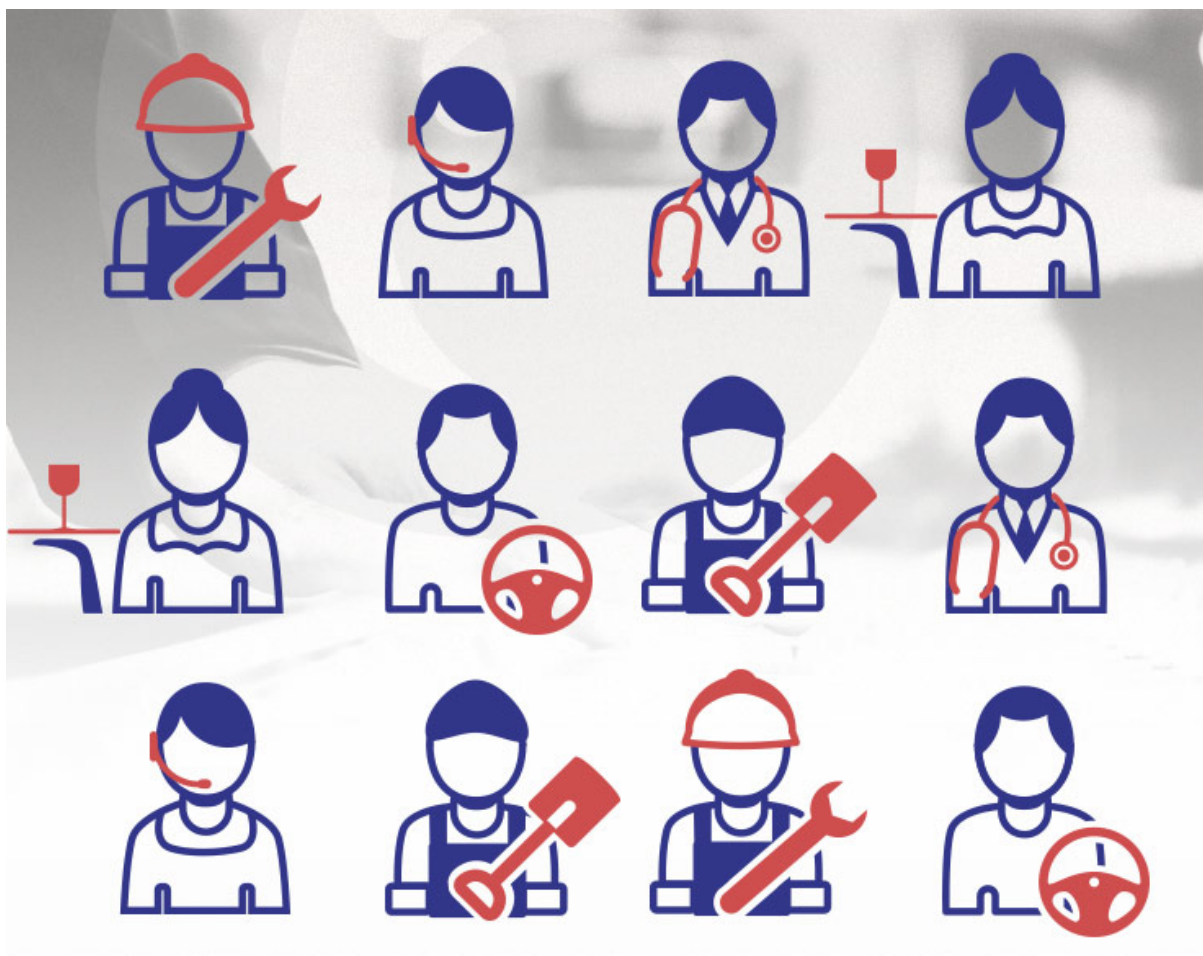
- Na każdą organizację związkową – bez względu na jej liczebność – został nałożony obowiązek przedstawiania pracodawcy, co kwartał (według stanu na ostatni dzień kwartału), w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po tym kwartale, informacji o łącznej liczbie członków tej organizacji. Informacja musi zawierać dokładną liczbę członków związku należących do poszczególnych grup. Podanie tej informacji jest związane z uzyskaniem przez organizację związkową pewnych uprawnień.
- Reprezentują interesy jego członków wobec pracodawcy i organów samorządu załogi.
- Zajmują się również indywidualnymi sprawami pracowniczymi.
- Sprawują kontrolę nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy i kierują działalnością społecznej inspekcji pracy.
- Prawo do opiniowania aktów prawnych, uczestniczenia w sporach zbiorowych i podpisywania układów zbiorowych pracy.
- Sprawuje kontrolę nad przestrzeganiem bezpiecznych warunków pracy, może również występować do właściwego organu administracji państwowej i samorządu terytorialnego lub pracodawcy z żądaniem spowodowania usunięcia nieprawidłowości.

Ochrona stosunku pracy działacza

- Pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może
 - wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy **z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem** lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji
 - zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy.
- Ochrona przysługuje w okresie wskazanym przez związek i po jego upływie (przez czas odpowiadający jego połowie) nie dłużej niż przez rok.
- Związek może wskazać chronionych w liczbie odpowiadającej kadrze kierowniczej w zakładzie albo ustalić liczbę chronionych na podstawie art.32, ust. 4. ustawy o związkach.
 - Osobami stanowiącymi kadrę kierowniczą w zakładzie pracy, są kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy albo wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, a także inne **osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.**

- Zarząd zakładowej organizacji związkowej, zrzeszającej do 20 członków ma prawo wskazać pracodawcy 2 pracowników podlegających ochronie, po wyżej 20 osób ma prawo wskazać, 2 pracowników oraz dodatkowo:
 - po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 21 do 50 tych członków,
 - po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 20 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 51 do 150 tych członków,
 - po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 30 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 151 do 300 tych członków,
 - po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 40 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 301 do 500 tych członków,
 - po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 50 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale powyżej 500 tych członków.
- Związek powinien przekazywać informację nt. osób podlegających ochronie w ciągu 7 dni od zaistnienia zmiany składu chronionych.

Parafrazując słowa Winstona Churchilla na temat demokracji, można powiedzieć, że związkowa reprezentacja praw i interesów pracowniczych ma swoje słabe strony ale na razie nie wymyślono nic lepszego.



Dziękuję za uwagę