

Katarzyna Zimmer-Drabczyk



Informator Komunikacji Związkowej

Świętokrzyskie Zeszyty Związkowe nr 9



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



INFORMATOR KOMUNIKACJI ZWIĄZKOWEJ

Katarzyna Zimmer-Drabczyk
Ewa Podgórska-Rakiel

Kielce 2011



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

© Copyright by Region Świętokrzyski NSZZ „Solidarność”

Wykorzystanie materiałów pochodzących z niniejszej publikacji możliwe za podaniem źródła.

Publikacja wydana w ramach projektu „Nowoczesna komunikacja – efektywny dialog!”, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowanego na podstawie umowy zawartej z Ministrem Pracy i Polityki Społecznej.

Redakcja tekstu: Artur Jopek
Projekt okładki: Łukasz Kaproń

ISSN 1732-3258

Przygotowanie do druku: abbac.pl – Studio Graficzne
Druk i oprawa: Wydawnictwo Jedność – Drukarnia im. A Półtawskiego

Nakład: 5000 egz.

PUBLIKACJA BEZPŁATNA

Wydawca:
Region Świętokrzyski NSZZ „Solidarność”
ul. Planty 16a, 25-502 Kielce
tel. 41 3144735, tel./fax 41 3441689
www.solidarnosc.home.pl

Spis treści

1. Związki zawodowe w życiu społecznym (Katarzyna Zimmer-Drabczyk).....	5
2. Dialog społeczny (Katarzyna Zimmer-Drabczyk).....	7
2.1 Trójstronna Komisja ds. Społeczno- Gospodarczych	7
2.1.1 Strony reprezentowane w Komisji Trójstronnej	9
2.1.2 Zespoły problemowe	10
2.1.3 Inicjatywa ustawodawcza	11
2.1.4 Środki masowego przekazu.....	11
2.2 Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego	12
2.2.1 Skład i struktura organizacyjna	12
2.3 Związki zawodowe w środowisku lokalnym	13
3. Przedstawicielstwa pracownicze, jako strony dialogu (Ewa Podgórska-Rakiel)	18
3.1 Wolność koalicji	21
3.2 Reprezentatywność	22
3.3 Utworzenie organizacji związkowej w zakładzie pracy	23
3.4 Szczególna ochrona stosunku pracy.....	24
3.5 Uprawnienia związku zawodowego w sprawach indywidualnych, zbiorowych i uczestnictwo w podmiotach przedstawicielskich	28
3.6 Zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy	37
3.6.1 Zwolnienie na okres kadencji.....	37
3.6.2 Urlop bezpłatny	38
3.6.3 Czynność doraźna	38
3.7 Prawo wewnątrzzakładowe.....	39
3.7.1 Układ zbiorowy pracy	39
3.7.2 Regulamin pracy	42
3.7.3 Regulamin wynagradzania	43
3.7.4 Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych	44

3.8 Porozumienia zbiorowe	45
3.8.1 Porozumienie o współpracy	45
3.8.2 Pakiety socjalne	46
3.8.3 Porozumienie w sprawie zwolnień grupowych	47
3.8.4 Porozumienie związane z przekształceniami po stronie pracodawcy	48
3.8.5 Porozumienie antykryzysowe	48
3.9 Etapy sporu zbiorowego	49
3.10 Bezpieczeństwo i higiena pracy w działalności związkowej	52
4. Sądy powszechne (Katarzyna Zimmer-Drabczyk)	55
5. Związki zawodowe w organizacjach międzynarodowych (Katarzyna Zimmer-Drabczyk)	56
5.1 Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP)	56
5.2 Europejski Komitet Ekonomiczno- Społeczny (EKES)	57
Indeks	59

1. Związki zawodowe w życiu społecznym

W ustroju Rzeczypospolitej Polskiej obowiązuje zasada, że jednostka może pełnić wiele ról społecznych, z których część w pewien sposób oddziałuje na kierunek sprawowanej władzy. Wśród sposobów samoorganizacji społecznej Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej w artykule 12 wymienia prawo do tworzenia związków zawodowych. Obserwując życie społeczne w Polsce i w Europie trudno nie zgodzić się z twierdzeniem Tomasza Grosse (*Społeczne fundamenty demokracji i gospodarki*) o słabnącej przynależności do tradycyjnych, masowych organizacji, np. związków zawodowych na rzecz wzrostu uczestnictwa w nowych formach organizacyjnych związanych przede wszystkim z wykorzystaniem czasu wolnego i samorealizacją. Powstają grupy hobbistyczne, naukowe, koleżeńskie. Funkcjonują one w większości przypadków w sposób nieformalny, niezorganizowany w określonej strukturę. Ich celem jest rozwój indywidualny uczestników a nie osiąganie celów ogólnospołecznych. Tomasz Grosse wskazuje na wyjątkową sytuację w krajach skandynawskich. Wysoki udział w tradycyjnych organizacjach takich jak związki zawodowe wiąże się z preferowanym modelem udziału władz publicznych w życiu społecznym i gospodarczym. Istnieje ścisła współpraca instytucji rządowych i społecznych w celu rozwiązywania problemów społecznych i gospodarczych. Na przykład w Szwecji to związki zawodowe (a nie urzędy państwowe) zajmują się dystrybucją zasiłków i organizacją pomocy dla bezrobotnych. Jednocześnie w Skandynawii istnieje najwyższy poziom zaangażowania w życie obywatelskie i zaufania do elit oraz instytucji politycznych. Podczas międzynarodowej konferencji naukowej, która odbyła się 23 listopada 2007 r. z okazji 30-lecia istnienia Instytutu Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego między innymi zwrócono uwagę, że polityka społeczna powinna stać się czynnikiem rozwoju, a nie tylko pełnić funkcje osłonowe, zależne od kondycji gospodarki. Myślenie w polityce społecznej powinno iść w kierunku wspólnych aktywności i odpowiedzialności nie tylko ministerstw i urzędów, ale także **obywatele powinni mieć możliwość artykułowania i wpływu na jej priorytety.**

Jednym z podstawowych zadań związków zawodowych jest reagowanie na zgłaszane przez obywateli, pracowników postulaty i opinie dotyczące zarówno warunków pracy i płacy w zakładzie pracy, polityki społeczno-gospodarczej w środowisku lokalnym oraz na poziomie krajowym. Organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych mają zagwarantowane ustawowo prawo desygnowania swoich przedstawicieli między innymi do Rady Statystyki, Naczelnej Rady Zatrudnienia i Wojewódzkich Rad Zatrudnienia, Rady Ochrony Pracy,

Rady Nadzorczej PFRON, Rady Narodowego Funduszu Zdrowia, Rady Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a także przedstawiciele związków zawodowych uczestniczą w pracach rad społecznych działających w zakładach opieki zdrowotnej, w składach orzekających sądów powszechnych, jako ławnicy.

Aby związki zawodowe mogły realizować zadania i odpowiadać skutecznie na postulaty społeczne nie wystarczą narzędzia prawne oraz utworzone platformy dialogu społecznego (jakimi niewątpliwie są Komisja Trójstronna ds. Społeczno-Gospodarczych oraz Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego), ale przede wszystkim musi istnieć prawdziwe zaangażowanie instytucji rządowych, samorządowych we współpracę z partnerami społecznymi.

2. Dialog społeczny

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej w art. 12 uznaje wolność tworzenia i działania związków zawodowych, a realizację interesów oraz wyrażania opinii pozostawia ich strukturom. Pracownicy zrzeszeni w związki zawodowe mają możliwość prowadzenia negocjacji z rządem i pracodawcami na poziomie krajowym. **Dialog społeczny** jest definiowany, jako wszelkiego rodzaju wymiana informacji, negocjacje pomiędzy związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców i rządem. Formalną platformę prowadzenia dialogu społecznego na poziomie krajowym i regionalnym stworzyła ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (*Dz. U. Nr 100 poz. 1080*) powołując Trójstronną Komisję do Spraw Społeczno-Gospodarczych oraz Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego.

2.1 Trójstronna Komisja ds. Społeczno- Gospodarczych

Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno-Gospodarczych, zwana dalej Komisją stanowi forum dialogu społecznego prowadzonego dla godzenia interesów pracowników, pracodawców oraz dobra publicznego. Celem działalności Komisji jest dążenie do osiągnięcia i zachowania pokoju społecznego. Do kompetencji Komisji należy prowadzenie dialogu społecznego w sprawach wynagrodzeń i świadczeń społecznych oraz w innych sprawach społecznych lub gospodarczych, a także realizacja zadań określonych w odrębnych ustawach.

Do szczegółowych zadań Komisji zaliczyć trzeba między innymi: **udział w pracach nad założeniami do budżetu państwa, projektem ustawy budżetowej**. Ustawa o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych w art. 3 wyznacza szczególną procedurę opiniowania projektu ustawy budżetowej oraz założeń do budżetu państwa odbiegającą od sposobu konsultowania projektów aktów prawnych zgodnie z ogólną regułą wyrażoną w art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (*Dz. U. Nr 55 poz. 234*). Strona rządowa, w terminie do dnia 15 czerwca każdego roku kieruje założenia projektu budżetu państwa na rok następny do Komisji w celu zajęcia stanowiska przez strony pracowników i pracodawców.

Do zadań Komisji należy także: **uzgadnianie wysokości średniorocznych wskaźników wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej** (*ustawa z dnia 23 grudnia 1999r o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 110 poz. 1255 z późn.*

zm.), **uzgadnianie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę** (ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Dz. U. Nr 200 poz. 1679 z późn. zm.), **kwoty kryterium dochodowego osoby samotnie gospodarującej i na osobę w rodzinie, uzgadnianie wysokości kwot zasiłków rodzinnych oraz wysokości świadczeń rodzinnych** (ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, Dz. U. Nr 64 poz. 593 z późn. zm.), **uzgadnianie zwiększenia wskaźnika waloryzacji emerytur i rent** (ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. Nr 228 poz. 2255, z późn. zm.)).

Warto zwrócić uwagę, że ustawą z dnia 19 listopada 2009 r. o uchyleniu ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń w przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 219 poz. 1707) uchylono nałożony na strony pracowników i pracodawców obowiązek przedstawiania wspólnej propozycji w sprawie wzrostu w następnym roku wynagrodzeń w gospodarce narodowej u przedsiębiorców na forum Komisji Trójstronnej do Spraw Społeczno-Gospodarczych, oraz po ustaleniu wskaźników przez Komisję Trójstronną lub Radę Ministrów, na płaszczyźnie przedsiębiorstwa.

Prace ustawowe Komisji odbywają się według ściśle określonych harmonogramów dla poszczególnych aktów prawnych i są prowadzone w trybie konsultacji bądź negocjacji.

Do Komisji Trójstronnej trafiają projekty aktów prawnych w celu ich przedstawienia przez stronę rządową oraz partnerzy społeczni mogą wykazać się inicjatywą wprowadzenia zmian lub złożenia propozycji legislacyjnych w obszarze działania Komisji. Natomiast wyraźnego podkreślenia wymaga stwierdzenie, że tryb konsultacji założeń oraz projektów aktów prawnych w ramach Trójstronnej Komisji nie wyczerpuje obowiązku zasięgnięcia opinii związku zawodowego w trybie art. 19 ustawy o związkach zawodowych i art. 16 ustawy o organizacjach pracodawców.

W dążeniu do celu wyznaczonego ustawą wszystkie strony Komisji mogą wspólnie zawierać porozumienia. Przykładem porozumienia zawartego w Komisji Trójstronnej jest tzw. pakt antykryzysowy. Pracodawcy i pracownicy zawarli między sobą porozumienie, co do istotnych spraw, aby ochronić pracowników i pracodawców przed skutkami kryzysu ekonomicznego. Zawarte swoiste porozumienie (pakt) pomiędzy dwoma stronami zostało przekazane stronie rządowej. Efektem dialogu dwustronnego było przygotowanie przez rząd projektu ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorstw.

2.1.1 Strony reprezentowane w Komisji Trójstronnej

W skład Komisji Trójstronnej wchodzi przedstawiciele:

- strony rządowej,
- strony pracowników,
- oraz strony pracodawców.

W pracach Komisji biorą udział z tzw. głosem doradczym:

- przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego,
- przedstawiciel Prezesa Narodowego Banku Polskiego,
- przedstawiciel Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Stronę rządową reprezentują:

- przedstawiciele Rady Ministrów wskazani przez Prezesa Rady Ministrów.
- zaproszeni do udziału w pracach komisji przedstawiciele administracji rządowej, samorządowej oraz przedstawiciele organizacji społecznych i zawodowych (z głosem doradczym).

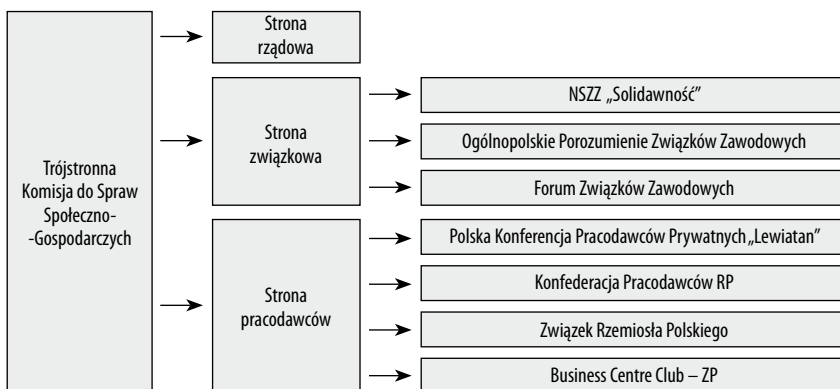
Stronę pracowników reprezentują:

- przedstawiciele reprezentatywnych organizacji związkowych.

Strona pracodawców reprezentowana jest przez:

- przedstawiciele reprezentatywnych organizacji pracodawców.

Obowiązująca od stycznia 2003 roku nowelizacja ustawy zmieniła kryteria i za **reprezentatywne organizacje związkowe** uznaje ogólnokrajowe związki



Źródło: opracowanie własne

zawodowe, ogólnokrajowe zrzeszenia związków zawodowych i ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe zrzeszające, co najmniej 500.000 pracowników, natomiast za **reprezentatywne organizacje pracodawców** uznaje te, które spełniają łącznie następujące kryteria: zrzeszają pracodawców zatrudniających więcej niż 30.000 pracowników, mają zasięg ogólnokrajowy, działają w jednostkach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności określony jest w więcej niż połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności, o której mowa w przepisach o statystyce publicznej.

Aktualnie w skład Komisji ze strony pracowników wchodzi trzy reprezentatywne związki zawodowe: Forum Związków Zawodowych, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych i Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”. Stronę pracodawców reprezentują: Business Center Club, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Pracodawcy RP oraz Związek Rzemiosła Polskiego. Wnioski organizacji związkowych i wnioski organizacji pracodawców o stwierdzenie reprezentatywności ww. organizacje składają co cztery lata do Sądu Okręgowego w Warszawie.

Każda ze stron zasiadająca w Komisji ma równą ilość przedstawicieli, a ich liczbę określa jej uchwała. Kompetencje powołania i odwołania ze składu Komisji posiada Prezes Rady Ministrów, odpowiednio na wniosek każdej z organizacji pracodawców i pracowników, Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego, Prezesa Narodowego Banku Polskiego, Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego oraz Rady Ministrów.

Pracami Komisji kieruje Prezydium Komisji. W jego skład wchodzi Przewodniczący Komisji i wiceprzewodniczący. Przewodniczący Komisji wyznaczany jest przez Prezesa Rady Ministrów spośród członków Rady Ministrów, będących przedstawicielami Rady Ministrów w składzie Komisji. Przedstawiciele każdej z reprezentatywnych organizacji związków zawodowych i reprezentatywnych organizacji pracodawców wybierają po jednym wiceprzewodniczącym Komisji.

Posiedzenia plenarne Komisji oraz posiedzenia Prezydium Komisji zwoła je przewodniczący z własnej inicjatywy lub na wniosek, co najmniej jednego z wiceprzewodniczących Komisji, po ustaleniu porządku obrad. Szczegółowe zasady i tryb pracy Komisji, Prezydium oraz stałych i doraźnych zespołów problemowych, a także uprawnienia członków Komisji określa regulamin Komisji.

2.1.2 Zespoły problemowe

Komisja może, w drodze uchwały, powoływać stałe i doraźne zespoły problemowe. Obecnie w Komisji Trójstronnej działają następujące Zespoły problemowe:

- ds. polityki gospodarczej i rynku pracy,
- ds. rozwoju dialogu społecznego,

- ds. prawa pracy i układów zbiorowych,
- ds. ubezpieczeń społecznych,
- ds. usług publicznych,
- ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń socjalnych,
- ds. współpracy z Międzynarodową Organizacją Pracy,
- ds. funduszy strukturalnych Unii Europejskiej,
- ds. Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej.

Ponadto w Komisji mogą zostać powołane tzw. Zespoły doraźne oraz konsultacyjne, a także branżowe. Zespołem konsultacyjnym jest Zespół konsultacyjny ds. Unii Europejskiej, natomiast doraźnym – Zespół doraźny ds. pracowników samorządowych oraz służby cywilnej. Warto także wymienić powołane do życia branżowe Zespoły Trójstronne: ds. Branży Energetycznej, Społecznych Warunków Restrukturyzacji Hutnictwa, ds. Bezpieczeństwa Socjalnego Górników, Przemysłu Lekkiego, ds. Społeczno-Gospodarczych Warunków Restrukturyzacji Zakładów Przemysłu Obronnego, ds. Branży chemicznej, ds. Żeglugi i Rybołówstwa Morskiego, ds. Budownictwa i Gospodarki Komunalnej, ds. Kolejnictwa, ds. Ochrony Zdrowia, ds. Branży Węgla kamiennego, ds. Przemysłu Stocznioowego.

2.1.3 Inicjatywa ustawodawcza

W systemie ustawodawstwa polskiego związki zawodowe nie posiadają inicjatywy ustawodawczej, tj. prawa bezpośredniego wnoszenia projektów ustaw pod obrady Sejmu. Natomiast reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych mogą występować z wnioskami o wydanie bądź zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie spraw objętych zadaniami związków zawodowych. Jednocześnie warto zwrócić uwagę na postanowienia art. 118 ust. 2 Konstytucji RP, zgodnie z którymi sto tysięcy obywateli mających prawo wybierania do Sejmu uprawnionych jest do wniesienia pod obrady Sejmu projektu ustawy. Związki zawodowe w swojej praktyce niejednokrotnie były organizatorem tego rodzaju akcji społecznych (np. inicjatywa obywatelska w sprawie przywrócenia zasiłków przedemerytalnych).

2.1.4 Środki masowego przekazu

Należy także wskazać na uprawnienie związków zawodowych, jakim jest prawo prezentowania stanowisk w programach publicznej radiofonii i telewizji przez swoich przedstawicieli. Po stronie jednostek publicznej radiofonii i telewizji leży obowiązek przygotowania informacji o bieżących wydarzeniach publicznych oraz o stanowiskach związków zawodowych w węzłowych sprawach

publicznych (*Rozporządzenie Krajowej Rady i Radiofonii i Telewizji z dnia 24 kwietnia 2003 r. w sprawie trybu postępowania w związku z przedstawieniem w programach publicznej radiofonii i telewizji stanowisk partii politycznych, związków zawodowych i związków pracodawców w węzłowych sprawach publicznych, Dz. U. Nr 75 poz. 679*).

2.2 Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego

Zgodnie z Ustawą z dnia 6 lipca 2001 roku o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego (tzw. WKDS –y) powołuje Wojewoda na wspólny wniosek, co najmniej jednej z reprezentatywnych organizacji pracowniczych oraz co najmniej jednej z reprezentatywnych organizacji pracodawców. Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z 22 lutego 2002 roku w sprawie wojewódzkich komisji dialogu społecznego (*Dz. U. Nr 17 poz. 157*), określa szczegółowe zasady i tryb działania WKDS.

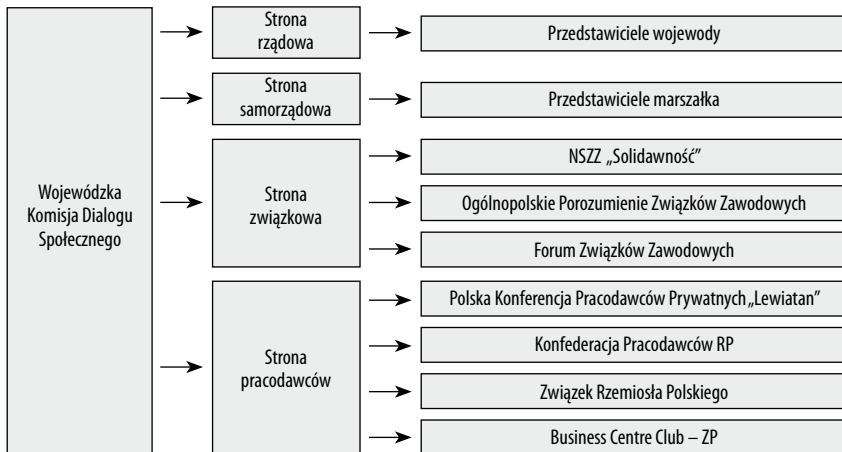
Wojewoda postanawia także o likwidacji Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego, jeżeli o odwołanie swoich przedstawicieli z jej składu wystąpią wszystkie z reprezentatywnych organizacji związkowych lub wszystkie z reprezentatywnych organizacji pracodawców.

2.2.1 Skład i struktura organizacyjna

W skład Wojewódzkich Komisji Dialogu Społecznego wchodzi przedstawiciele:

- wojewody, jako strona rządowa,
- reprezentatywnych organizacji związkowych, jako strona pracowników,
- reprezentatywnych organizacji pracodawców, jako strona pracodawców,
- marszałka województwa, jako strona samorządowa.

Członków Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego powołuje i odwołuje Wojewoda, który wchodzi w skład komisji, jako przewodniczący. W przypadku przedstawicieli organizacji pracodawców i organizacji pracowniczych dokonuje tego na wniosek właściwej organizacji, natomiast reprezentantów strony samorządowej na wniosek Marszałka Województwa. Istnieje możliwość zapraszania do prac w komisji przedstawicieli powiatów i gmin z terenu województwa (przedstawiciele administracji samorządowej, organizacji społecznych i zawodowych, związków zawodowych i organizacji związkowych niespełniających kryteriów reprezentatywności określonych ustawą), oraz korzystania z pomocy doradców (z każdej reprezentatywnej organizacji, strony rządowej, strony samorządowej po dwóch doradców).



Źródło: opracowanie własne

W wojewódzkich komisjach dialogu społecznego występuje, więc dialog społeczny czterostronny. Stronę rządową i samorządową oraz każdą z reprezentatywnych organizacji związkowych i pracodawców reprezentuje po trzech przedstawicieli.

2.3 Związki zawodowe w środowisku lokalnym

Przepis art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 79 poz. 854), reguluje zasady opiniowania założeń i projektów aktów prawnych przez organizacje związkowe. Organy władzy i administracji rządowej oraz organy samorządu terytorialnego są zobowiązane do kierowania ich do odpowiednich władz statutowych związku celem wydania opinii w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych. Zakres zadań związków zawodowych jest wyznaczony nie tylko ustawowo, ale również statutowo. Związki zawodowe swoim działaniem obejmują nie tylko pracowników, lecz także inne kategorie ludzi pracy i ich rodziny. Profesor Krzysztof Baran podkreśla, że **w razie zaistnienia wątpliwości, czy dana kwestia mieści się w zakresie zadań związków zawodowych, procedura opiniodawcza powinna zostać przeprowadzona**. Chodzi tu zwłaszcza o kwestie rzutujące na prawa i interesy ludzi pracy, zwłaszcza na ich status ekonomiczno-socjalny.

Akty prawa miejscowego wydają terenowe organy administracji rządowej – wojewodowie i organy administracji niezespolonej, oraz organy samorządu terytorialnego – zwłaszcza rady gmin, rady powiatów, sejmiki województw (wykaz aktów prawa miejscowego dostępny jest na stronie <http://prawomiejscowe.org/>)

AbcKeywordsList.aspx). Akty te muszą być wydane na podstawie i w granicach upoważnień zawartych w ustawie. Zgodnie z poglądami orzecznictwa oraz doktryny **uchylenie się organu samorządu terytorialnego od zasięgania opinii związku zawodowego stanowi naruszenie prawa dające podstawę do podjęcia przez organ nadzoru czynności przewidzianych w ustawie o samorządzie terytorialnym** (*Uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 17 czerwca 1993 r., sygn., akt I PZP 2/93*). W uzasadnieniu do uchwały wskazano, że od oceny organu nadzoru zależy, czy uchybienie obowiązkowi zasięgnięcia opinii związku zawodowego o projekcie uchwały organu gminy zawierającym przepisy wykonawcze do ustawy uzna on za powodujące stwierdzenie nieważności uchwały w całości lub w części, czy też ograniczy się do wskazania, że uchwałę wydano z naruszeniem prawa i utrzyma akt jednostki samorządu terytorialnego w mocy.

Rady gminy winny konsultować z właściwymi organami związkowymi wszelkie kwestie dotyczące praw i interesów ludzi pracy. Niecała jednak działalność jest objęta obowiązkiem opiniowania założeń i projektów aktów prawnych. Nie obejmuje ona spraw załatwianych w drodze indywidualnych aktów organizacyjnych, chyba że dotyczą one bezpośrednio praw i obowiązków pracowników i są podejmowane w wykonaniu delegacji ustawowej (*Wyrok NSA z dnia 19.12.2005, II OSK 333/05, LEX nr 228249*).

Przykładowo można wskazać tu na stanowisko, jakie wyraził Wojewoda Łódzki w decyzji z dnia 6 lutego 1998 r., wedle którego rada gminy podejmując uchwałę w sprawie opłat za usługi przewozowe miejskiej komunikacji zbiorowej, będącą aktem wykonawczym do ustawy o cenach, powinna zwrócić się do odpowiednich władz statutowych związku zawodowego o opinię. W tym samym duchu tezę swego orzeczenia sformułował NSA przyjmując, że unormowanie w uchwale rady gminy w sprawie przepisów porządkowych związanych z przewozem osób i bagażu taksówkami, tj. warunki świadczenia usług przez grupę zawodową taksówkarzy, podlega konsultacji (*Wyrok NSA z 30.07.2001 r. II SA Kr 1388/01, Dz.Urz. Małop. 2001/145/2166*).

W praktyce oświatowej do przepisów prawa pracy wymagających uzgodnienia z zakładową organizacją związkową można zaliczyć dwie grupy aktów prawnych: akty prawa miejscowego oraz akty prawa wewnątrzszkolnego. Te pierwsze są tworzone przez organy prowadzące szkoły i placówki oświatowe, będące jednostkami samorządu terytorialnego. Akty te są tworzone przez organy stanowiące tych jednostek (rada gminy, rada powiatu, sejmik województwa) i mają charakter prawa miejscowego obowiązującego w zakresie przekraczającym jedną szkołę czy placówkę (np. regulamin wynagradzania nauczycieli).

Ugruntowany jest pogląd, że uchwała organu samorządu terytorialnego o likwidacji samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej lub o prze-

kształceniu zakładu opieki zdrowotnej jest aktem prawa miejscowego, a projekt uchwały o likwidacji samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej lub przekształceniu musi zostać przedłożony do konsultacji organizacjom związkowym (*np. Wyrok NSA z dnia 28.07.2005 r., OSK 1827/04, LEX nr 227657*).

Nadmienić trzeba, że Najwyższa Izba Kontroli w swoim Raporcie o wynikach kontroli stanowienia prawa miejscowego przez gminy i powiaty z listopada 2004 zajmowała się realizacją uzgadniania z innymi podmiotami projektów aktów prawa miejscowego. W sprawozdaniu zamieszczono przykład jednej z gmin, gdzie regulamin wynagradzania nauczycieli został skierowany do zaopiniowania władzom statutowym związków zawodowych z naruszeniem terminu określonego w art. 19 ustawy o związkach zawodowych.

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 5 czerwca 1998r. (*Dz. U. Nr 142 poz. 1590*) samorząd województwa wykonuje między innymi zadania w zakresie przeciwdziałania bezrobociu i aktywizacji lokalnego rynku pracy. W tym celu powoływana jest **Wojewódzka Rada Zatrudnienia**, która jest organem opinio-twórczo-doradczym marszałka województwa w zakresie polityki rynku pracy. Funkcjonowanie rad zatrudnienia reguluje ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (*Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001, ze zm.*) oraz Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 6 października 2004 r. w sprawie rad zatrudnienia (*Dz. U. z 2004 r. Nr 224, poz. 2281*). Ustawa stanowi, że polityka rynku pracy, realizowana przez władze publiczne, oparta jest na dialogu i współpracy z partnerami społecznymi. Jedną z form takiej współpracy jest działalność rad zatrudnienia, podejmowana na szczeblu centralnym (Naczelna Rada Zatrudnienia), województwa (wojewódzkie rady zatrudnienia) i powiatu (powiatowe rady zatrudnienia).

Do zakresu działania wojewódzkich rad zatrudnienia należy w szczególności:

- inspirowanie przedsięwzięć zmierzających do pełnego i produktywnego zatrudnienia w województwie,
- ocena racjonalności gospodarki środkami Funduszu Pracy,
- opiniowanie kryteriów podziału środków Funduszu Pracy dla samorządów powiatowych danego województwa na finansowanie programów dotyczących promocji zatrudnienia i finansowanie innych fakultatywnych zadań oraz opiniowanie opracowanych przez wojewódzkie urzędy pracy propozycji przeznaczenia środków Funduszu Pracy będących w dyspozycji samorządu województwa i sprawozdań z ich wykorzystania,
- składanie wniosków i wydawanie opinii w sprawach dotyczących kierunków kształcenia, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w województwie,
- ocenianie okresowych sprawozdań z działalności wojewódzkich urzędów pracy oraz przedstawianie Naczelnej Radzie Zatrudnienia okresowych sprawozdań i wniosków w sprawach zatrudnienia,

- delegowanie przedstawicieli do komisji konkursowej w liczbie równej co najmniej połowie składu komisji dokonującej wyboru kandydata na stanowisko dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy,
- opiniowanie wniosków o odwołanie lub wnioskowanie o odwołanie dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy,
- delegowanie przedstawiciela do Naczelnej Rady Zatrudnienia.

W skład Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia wchodzi osoby powoływane przez marszałka województwa z wojewódzkich struktur każdej organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych.

Z kolei organem opiniodawczo-doradczym starosty są **Powiatowe Rady Zatrudnienia** działające na podstawie ustawy zatrudnienia reguluje ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (*Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001, ze zm.*).

Do zakresu działania powiatowych rad zatrudnienia należy w szczególności:

- inspirowanie przedsięwzięć zmierzających do pełnego i produktywnego zatrudnienia w powiecie,
- ocena racjonalności gospodarki środkami Funduszu Pracy,
- opiniowanie kryteriów podziału środków Funduszu Pracy dla samorządów powiatowych danego powiatu na finansowanie programów dotyczących promocji zatrudnienia i finansowanie innych fakultatywnych zadań oraz opiniowanie opracowanych przez powiatowe urzędy pracy propozycji przeznaczenia środków Funduszu Pracy będących w dyspozycji samorządu powiatu i sprawozdań z ich wykorzystania,
- składanie wniosków i wydawanie opinii w sprawach dotyczących kierunków kształcenia, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w powiecie,
- ocenianie okresowych sprawozdań z działalności powiatowych urzędów pracy oraz przedstawianie Naczelnej Radzie Zatrudnienia okresowych sprawozdań i wniosków w sprawach zatrudnienia,
- delegowanie przedstawicieli do komisji konkursowej w liczbie równej co najmniej połowie składu komisji dokonującej wyboru kandydata na stanowisko dyrektora powiatowego urzędu pracy,
- opiniowanie wniosków o odwołanie lub wnioskowanie o odwołanie dyrektora powiatowego urzędu pracy,
- opiniowanie refundowania z Funduszu Pracy kosztów szkoleń specjalistycznych pracowników zagrożonych zwolnieniem z przyczyn dotyczących zakładu pracy u pracodawcy, który utworzył fundusz szkoleniowy.

W skład Powiatowej Rady Zatrudnienia wchodzi osoby powołane przez Starostę spośród działających na terenie powiatu terenowych struktur każdej reprezentatywnej organizacji związkowej w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, organizacji pracodawców, społeczno-zawodowych organizacji rolników, w tym związków zawodowych rolników indywidualnych i izb rolniczych, jednostek samorządu terytorialnego, oraz organizacji pozarządowych zajmujących się statutowo problematyką rynku pracy.

Kolejny ważny organ opiniodawczo – doradczy marszałków województw stanowią **Wojewódzkie Społeczne Rady ds. Osób Niepełnosprawnych**. Działają one na podstawie art. 44a ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. z późniejszymi zm. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz Rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2003 r. w sprawie organizacji oraz trybu działania wojewódzkich i powiatowych społecznych rad do spraw osób niepełnosprawnych.

Do zakresu działania Wojewódzkich Społecznych Rad ds. Osób Niepełnosprawnych należy:

- inspirowanie przedsięwzięć zmierzających do: integracji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych oraz realizacji ich praw,
- opiniowanie projektów wojewódzkich programów działań na rzecz osób niepełnosprawnych,
- ocena realizacji programów,
- opiniowanie projektów uchwał i programów przyjmowanych przez sejmik województwa pod kątem ich skutków dla osób niepełnosprawnych.

Wojewódzkie rady składają się z 7 osób, powoływanych spośród przedstawicieli działających na terenie województwa organizacji pozarządowych w tym związków zawodowych, fundacji oraz przedstawicieli wojewody i jednostek samorządu terytorialnego (powiatów i gmin).

Z kolei **Powiatowe Społeczne Rady ds. Osób Niepełnosprawnych** są organami opiniodawczo – doradczymi starostów. Działają one na podstawie art. 44b ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. z późniejszymi zm. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz Rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2003 r. w sprawie organizacji oraz trybu działania wojewódzkich i powiatowych społecznych rad do spraw osób niepełnosprawnych.

Powiatowe rady składają się z 5 osób, powoływanych spośród przedstawicieli działających na terenie danego powiatu organizacji pozarządowych w tym związków zawodowych, fundacji oraz przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego (powiatów i gmin).

3. Przedstawicielstwa pracownicze, jako strony dialogu

Komunikacja to przede wszystkim dialog. Dlatego należy zaznaczyć, że dialog społeczny to jedna z naczelnych zasad ustrojowych Rzeczypospolitej Polskiej, którą wyraża art. 20 Konstytucji. Społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych, stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej. Podobnie, do dialogu społecznego odwołuje się Preambuła Konstytucji.

Jeśli chodzi o stosunki prawa pracy, to instytucja dialogu realizowana jest nie tylko z udziałem **związkowych**, ale i **pozazwiązkowych** przedstawicielstw pracowniczych. Chociaż trzeba też zaznaczyć, że te ostatnie są tworzone przy udziale organizacji związkowych. Związki zawodowe w obecnym ustroju pracy w Polsce zajmują wiodącą pozycję wśród podmiotów partycypacji pracowniczej w zarządzaniu.



Uprawnienia, jakie przepisy prawa pracy, w szczególności ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 79 poz. 854 ze zm.) przyznają zakładowym i międzyzakładowym organizacjom związkowym, pozwalają jednak na sformułowanie wniosku, że związki zawodowe ze wszystkich działających w Polsce przedstawicielstw pracowniczych mają zdecydowanie dominującą pozycję.

Poza związkami zawodowymi stronę pracowników mogą reprezentować:

- rady pracowników (*ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79 poz. 550 ze zm.)*),
- europejskie rady zakładowe (*ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz. U. Nr 62 poz. 556 ze zm.)*),
- przedstawiciele pracowników w służbach bhp (*art. 237^{11a} i art. 237¹² K.p.*),
- samorząd załogi przedsiębiorstwa państwowego (*ustawa z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (Dz. U. Nr 24 poz. 123 ze zm.)*),
- samorząd załogi przedsiębiorstwa państwowego „Porty Lotnicze” (*ustawa z dnia 23 października 1987 r. o przedsiębiorstwie państwowym „Porty Lotnicze” (Dz. U. Nr 33 poz. 185 ze zm.)*),
- samorząd pracowniczy przedsiębiorstwa mieszanego (*ustawa z dnia 10 lipca 1985 r. o przedsiębiorstwach mieszanych (Dz. U. Nr 32 poz. 142 ze zm.)*),
- przedstawiciele pracowników w spółce europejskiej (*ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz. U. Nr 62 poz. 551 ze zm.)*),

- przedstawiciele pracowników w spółdzielni europejskiej (*ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (Dz. U. Nr 149 poz. 1077)*),
- przedstawiciele pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek (*ustawa z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek (Dz. U. Nr 86 poz. 525)*),
- reprezentanci wybierani doraźnie (*ad hoc*) w sposób przyjęty u danego pracodawcy,
- społeczna inspekcja pracy (*ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. Nr 35 poz. 163 ze zm.)*),
- reprezentanci pracowników w radach nadzorczych,
- organy samorządów zawodowych.

Do niedawna szczególna rola organizacji związkowych przejawiała się w zakresie powoływania **rad pracowników**. Jednakże ustawą z dnia 22 maja 2009 r. o zmianie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (*Dz. U. Nr 97 poz. 805*) pozbawiono związki zawodowe bezpośredniego wpływu na wybór rady. W obecnej postaci ustanawia powszechny wybór członków rady. U pracodawcy zatrudniającego do 100 pracowników członków rady wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez grupę, co najmniej 10 pracowników, a u pracodawcy zatrudniającego powyżej 100 pracowników wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez grupę, co najmniej 20 pracowników. Zaznaczyć jednak należy, że przepisy tej ustawy stosuje się do pracodawców wykonujących działalność gospodarczą zatrudniających, co najmniej 50 pracowników (art. 1 ust. 2). Wybory organizuje pracodawca na pisemny wniosek grupy, co najmniej 10% pracowników, powiadamiając o terminie ich przeprowadzenia oraz terminie zgłoszenia kandydatów na członków rady pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy.



Pracodawca organizuje wybory rady pracowników na pisemny wniosek pracowników.

Gdy pracodawca otrzyma stosowny wniosek, zobowiązany jest przeprowadzić wybory. Zgodnie z art. 10 ust. 2 ustawy o informowaniu, skład i zasady powoływania oraz tryb działania komisji wyborczej określa regulamin ustalony przez pracodawcę i uzgodniony z pracownikami wyłonionymi **w trybie przyjętym u danego pracodawcy**. W przypadku nieuzgodnienia regulaminu w terminie 30 dni od dnia jego przekazania regulamin ustala pracodawca, uwzględniając ustalenia dokonane w trakcie jego uzgadniania. Warto zaznaczyć, że tryb

wyłaniania przedstawicieli pracowników do tego celu nie jest określony ustawowo.

Wiele organizacji związkowych zawarło z pracodawcami porozumienia w trybie art. 24 ustawy o informowaniu, które wyłączają stosowanie ustawy o informowaniu. Porozumienia te nadal pozostają aktualne, nawet, jeśli ich stroną są organizacje związkowe.

Członkowie rady korzystają ze wzmożonych gwarancji zatrudnienia w okresie sprawowania funkcji w radzie. Ochrona ma charakter względny, co oznacza, że może być uchylona za zgodą rady pracowników (*art. 17 ustawy o informowaniu*).

Przepisy art. 13 i 14 ustawy o informowaniu odnoszą się do przekazywanych radzie informacji i prowadzenia konsultacji z radą. Ustawa, co prawda określa, jakie sprawy są przedmiotem tychże działań, ale z uwagi na dość ogólne sformułowania w praktyce rady mają problemy, aby uzyskać konkretne dokumenty. Z ustawy wynika, że **pracodawca ma obowiązek przekazywać radzie pracowników informacje dotyczące działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian, stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia, działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia**. Co się zaś tyczy konsultacji, to są one prowadzone tylko w dwóch ostatnich przypadkach, czyli w sprawach stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia oraz działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

Jako podmiot informacyjno-konsultacyjny w przedsiębiorstwach ponadnarodowych występują **Europejskie Rady Zakładowe**. Ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (*Dz. U. Nr 62 poz. 556 ze zm.*) określa podmioty, do których mają zastosowanie jej przepisy i są to:

1. przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny ma siedzibę w Polsce,
2. przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny nie ma siedziby w państwie członkowskim, jeżeli zarząd ten wyznaczył swojego przedstawiciela z siedzibą w Polsce,
3. przedsiębiorstwa i grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, których zarząd centralny nie ma siedziby w państwie członkowskim i nie wyznaczył przedstawiciela w państwie członkowskim, jeżeli w Polsce znajduje się zakład pracy wchodzący w skład takiego przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstwo wchodzące w skład takiej grupy, w których zatrudnia się największą liczbę pracowników zatrudnionych w państwach członkowskich w danym przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw.

Mocą ustawy tworzy się Specjalny Zespół Negocjacyjny (dalej: SZN), jako podmiot przedstawicielstwa pracowniczego, a jego zadaniem zgodnie z art. 6 ust. 1 ustawy jest zawarcie z zarządem centralnym porozumienia o ustanowieniu Europejskiej Rady Zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami.



Europejska Rada Zakładowa nie ma kompetencji stanowczych a jedynie informacyjno – konsultacyjne. ERZ uprawniona jest do uzyskiwania informacji i prowadzenia konsultacji dotyczących całości przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym albo, co najmniej dwóch zakładów pracy lub dwóch przedsiębiorstw położonych w różnych państwach członkowskich (art. 28).

3.1 Wolność koalicji

Zgodnie z art. 2 ustawy o związkach zawodowych **pełne prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mają pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie są pracodawcami.** Z takiego samego uprawnienia korzystają osoby skierowane do tych zakładów w celu odbycia służby zastępczej. Oznacza to, że prawo tworzenia i wstępowania do związku zawodowego mają nie tylko osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, ale także wyboru, mianowania i powołania.

Konwencja nr 151 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej, dopuszcza ograniczenia w prawie zrzeszania się, jeśli chodzi o pracowników na wysokich stanowiskach, których czynności uważa się za reguły za związane z tworzeniem polityki lub za funkcje kierownicze, albo do pracowników, których obowiązki mają w wysokim stopniu poufny charakter (art. 1 ust.2).

W art. 2 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych przewidziano odpowiednie stosowanie przepisów ustawy związkowej w stosunku do funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej, Służby Więziennej, Strażaków Państwowej Straży Pożarnej, a także pracowników Najwyższej Izby Kontroli. Wymienione kategorie podmiotów ze względu na specyfikę ich zatrudnienia, korzystają z wolności związkowych przez uwzględnienie odrębnych ustaw. Przykładowo Policjanci mogą zrzeszać się w związku zawodowym, ale tylko policjantów. Zatem w Policji może działać tylko jeden związek zawodowy i związek ten nie ma prawa do strajku.

Poza funkcjonariuszami, z **ograniczonego** prawa koalicji korzystają także emeryci, renciści, chałupnicy oraz bezrobotni. Przejście na emeryturę lub rentę nie pozbawia, co prawda prawa przynależności i wstępowania do związków zawodowych. Tak samo **osoby bezrobotne zachowują prawo przynależności do związków zawodowych, a jeśli nie są członkami związków zawodowych, to mogą do nich wstępować**. Jednak osoby bezrobotne w rozumieniu przepisów o zatrudnieniu nie mają prawa tworzenia związków. Podobnie zgodnie z obowiązującymi przepisami, osobom wykonującym pracę nakładczą, emerytom i rencistom przysługuje prawo wstępowania do związków zawodowych bez możliwości ich tworzenia.

Można też zauważyć, że obecna treść ustawy o związkach zawodowych (art. 2) jest w literaturze krytykowana. **Wykładnia systemowa art. 2 konwencji nr 87/1948 MOP wskazuje, że termin „pracownicy” wychodzi poza prawne pojęcie pracownika, rozumianego, jako strona stosunku pracy** (zob. np. Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku, praca zbiorowa pod red. A. Wypych-Żywickiej, M. Tomaszewskiej, J. Steliny, Gdańsk 2010, s. 178*). W Polsce ustawodawca, pozbawił prawa zrzeszania się w związkach zawodowych osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych np. zleceniobiorców, a ponadto osoby samozatrudnione i inne wykonujące wolne zawody. Nie zostali oni wymienieni w art. 2 ustawy o związkach zawodowych.

3.2 Reprezentatywność

Reprezentatywność zakładową definiuje art. 241^{25a} Kodeksu pracy. Przepis stanowi, że reprezentatywną organizacją zakładową jest taka organizacja, która zrzesza, co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, a gdy organizacja ta wchodzi w skład struktury ponadzakładowej reprezentatywnej w rozumieniu przepisów o Komisji Trójstronnej (np. zakładowa organizacja NSZZ „Solidarność²⁷”), wymagany jest niższy tj. 7% próg uzwiązkowienia. Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia powyższych wymogów, reprezentatywną będzie ta zakładowa organizacja, która zrzesza największą liczbę pracowników. Warto zwrócić uwagę, że pomimo tego, iż art. 2 ustawy o związkach zawodowych przewiduje przynależność do związku zawodowego osób innych niż pracownicy, to przy ustalaniu reprezentatywności organizacji związkowej bierze się pod uwagę wyłącznie pracowników.



Ustalenie reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej odbywa się na podstawie oświadczenia tej organizacji. Reprezentatywność organizacji ponadzakładowych ustalana jest przez Sąd Okręgowy w Warszawie.

Jeśli chodzi o szczebel ponadzakładowy, to w tym wypadku organizacja związkowa, aby uznana została za reprezentatywną musi spełniać jeden z następujących warunków:

- jest reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego,
- zrzesza co najmniej 10 % ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż dziesięć tysięcy pracowników,
- zrzesza największą liczbę pracowników, dla których ma być zawarty określony układ ponadzakładowy (*art. 241¹⁷ § 1 K.p.*).

3.3 Utworzenie organizacji związkowej w zakładzie pracy

Zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, **związek zawodowy powstaje z mocy uchwały o jego utworzeniu, podjętej, przez co najmniej 10 osób uprawnionych do tworzenia związków zawodowych**. Jednakże należy zauważyć, że przedmiotowy przepis odnosi się do utworzenia związku zawodowego, a nie struktury zakładowej związku już zarejestrowanego. Przykładowo statut NSZZ „Solidarność” w § 20 stanowi, iż pracownicy zatrudnieni u danego pracodawcy, chcący utworzyć organizację zakładową, w pierwszej kolejności tworzą tymczasową komisję zakładową. Liczebność tej tymczasowej organizacji może być w początkowym okresie mniejsza, tym bardziej, że jej zadaniem jest doprowadzenie do zarejestrowania właściwej organizacji zakładowej przez zarząd regionu. Często w praktyce, zakładowa organizacja związkowa zwiększa, więc swoją liczebność w późniejszym okresie. Z punktu widzenia uprawnień organizacji mniejszej niż 10-cio osobowa, sytuacja wygląda w ten sposób, że nie może ona korzystać z ustawowych uprawnień np. w zakresie zajmowania stanowiska w sprawach indywidualnych. Inaczej mówiąc organizacja mniejsza niż 10-cio osobowa może istnieć w rozumieniu przepisów wewnątrzwiązkowych, ale nie jest organizacją zakładową w rozumieniu przepisów prawa pracy.

Inna sytuacja zachodzi wówczas, gdy chodzi o organizację międzyzakładową. Taka jednostka organizacyjna może korzystać z uprawnień, jakie przepisy przyznają organizacjom zakładowym już wtedy, kiedy ma 10 członków w sumie. Wystarczy, więc zebrać 10 pracowników z 10 zakładów, aby utworzyć zgodnie z prawem międzyzakładową organizację związkową. Trzeba też zwrócić uwagę, że **przepisy zbiorowego prawa pracy przyznają uprawnienia tylko takim organizacjom, które zrzeszają, co najmniej 10 członków mających status pracownika, wykonawcy pracy nakładczej bądź funkcjonariusza**. Oznacza to, że nie wszystkie osoby mające prawo koalicji (*art. 2 ust. 1-6 ustawy o związkach zawodowych*) są w tym wypadku brane pod uwagę.

W zakładach tworzone są, więc zakładowe i międzyzakładowe organizacje związku zawodowego. Pomimo braku ustawowej definicji zakładowej organizacji związkowej, przyjmuje się, że jest nią organizacja obejmująca jeden zakład pracy. Organizacją międzyzakładową będzie z kolei taka struktura związku zawodowego, która zrzesza członków zatrudnionych, u co najmniej dwóch pracodawców w rozumieniu art. 3 k.p. (por. wyrok SN z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 790/00, OSNP 2004/2/29). W obecnym stanie prawnym do organizacji międzyzakładowych stosuje się przepisy dotyczące organizacji zakładowych (art. 34 ust. 1 ustawy o zw. zaw.).

Na początku działalności, organizacja związkowa przedstawia pracodawcy:

- informację o tym, że objęła zasięgiem działania dany zakład pracy,
- informację imienną o osobach, które podlegają szczególnej ochronie,
- informację imienną o osobach, które reprezentują organizację wobec pracodawcy (członkowie zarządu i/lub inne osoby).

Ustawa o związkach zawodowych nie stawia żadnych wymogów, co do informacji bądź dokumentacji, jaką należy dostarczyć pracodawcy w tym początkowym okresie działalności. Jednakże w przypadku, gdy pracodawca nie wie o istnieniu organizacji w swoim zakładzie, to nie ma obowiązku z nią współpracować. Zdarza się też, że pracodawcy żądają od nowych zakładowych organizacji potwierdzenia rejestracji tej organizacji w Krajowym Rejestrze Sądowym (dalej: KRS). Przyjętym w statucie NSZZ „Solidarność” sposobem rejestracji jednostek organizacyjnych związku jest rejestracja przez właściwy Zarząd Regionu. Tylko NSZZ „Solidarność”, jako całość został wpisany do KRS.



Należy pamiętać, że zamiar utworzenia organizacji związkowej nie usprawiedliwia przerwania wykonywania pracy bez zgody pracodawcy, i może być jedną z przesłanek oceny stopnia winy pracowników naruszających podstawowy obowiązek wykonywania pracy.

3.4 Szczególna ochrona stosunku pracy

Celem szczególnej ochrony zatrudnienia działaczy związkowych jest zapewnienie niezależności w działaniu osobom pełniącym funkcje związkowe. Gwarranty zatrudnienia, o których mowa w art. 32 ustawy o związkach zawodowych obejmują:

- działaczy imiennie wskazanych uchwałą zarządu zakładowej organizacji związkowej – **członków zarządu** (art. 32 ust. 1 pkt. 1 ustawy o zw. zaw.),

- działaczy imiennie wskazanych uchwałą zarządu zakładowej organizacji związkowej, będących członkami danej organizacji związkowej (inni niż członkowie zarządu), upoważnionymi do jej **reprezentowania wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy** (art. 32 ust. 1 pkt. 1 ustawy o zw. zaw.),
- jednemu działaczowi imiennie wskazanemu uchwałą zarządu – członkowi **niereprezentatywnej** zakładowej organizacji związkowej” (art. 32 ust. 6 ustawy o zw. zaw.),
- nie więcej niż trzech imiennie wskazanych członków **komitetu założycielskiego** (art. 32 ust. 7 ustawy o zw. zaw.),
- **przewodniczącego** zakładowej organizacji związkowej lub przewodniczącego komitetu założycielskiego, gdy właściwy organ nie dokona wskazania osób podlegających ochronie (art. 32 ust. 8 ustawy o zw. zaw.),
- działaczy **pełniących z wyboru funkcje związkowe poza zakładową organizacją** korzystających u pracodawcy z urlopu bezpłatnego albo ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy (art. 32 ust. 9 ustawy o zw. zaw.).

Koncentrując uwagę na praktycznym stosowaniu przepisów o szczególnej ochronie, należy zwrócić uwagę, że zarząd zakładowej organizacji związkowej powinien podjąć stosowną **uchwałę** w tej sprawie. W uchwale, z imienia i nazwiska wymienia się osoby korzystające ze wzmożonej ochrony oraz podaje się okres, na jaki ochrona obowiązuje. Przede wszystkim będą to członkowie zarządu, w drugiej kolejności także osoby niebędące członkami zarządu upoważnione do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy albo wobec organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy. W tym ostatnim przypadku upoważnienie może zostać udzielone tą samą uchwałą



Czy członkowie organizacji oddziałowych, wydziałowych, podzakładowych mogą podlegać ochronie?

Tak, jeżeli osoby te uchwałą zostaną imiennie wskazane przez zarząd zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej, jako osoby, które reprezentują organizację wobec pracodawcy bądź są członkami zarządu organizacji zakładowej (międzyzakładowej). Sam fakt, iż dana osoba jest członkiem komisji oddziałowej, wydziałowej czy podzakładowej nie oznacza, że może podlegać ochronie.

Zakres ochrony działaczy związkowych dotyczy:

- wypowiedzenia stosunku pracy (art. 32 ust. 1 pkt. 1 ustawy o zw. zaw.),
- rozwiązania stosunku pracy (art. 32 ust. 1 pkt. 1 ustawy o zw. zaw.),

- wypowiedzenia warunków pracy lub płacy (*art. 32 ust. 1 pkt. 1 ustawy o zw. zaw. w związku z art. 42 § 1 K.p.*),
- jednostronnej zmiany warunków pracy lub płacy na niekorzyść (*art. 32 ust. 1 pkt. 2 ustawy o zw. zaw. w związku z art. 42 § 4 k.p.* – powierzenie innej pracy – więcej na ten temat zob. J. Szmit, *Powierzenie innej pracy chronionemu działaczowi związkowemu na podstawie art. 42 § 4 k.p.*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* z 2009 r., Nr 2, s. 19), z wyjątkiem, gdy dopuszczają to odrębne przepisy:
- art. 5 ust. 5 pkt. 3 i 4 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (*Dz. U. Nr 90 poz. 844 ze zm.*) – pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy,
- art. 41¹ § 1 K.p. – utrata ochrony w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Przy okazji można zwrócić uwagę, że z ochrony przed rozwiązaniem umowy korzystają także chałupnicy mimo tego, że nie są pracownikami. Gwarancje w tym zakresie odrębnie przyznaje im § 5 ust. 3 rozporządzenia z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (*Dz. U. Nr 3 poz. 19 ze zm.*).



Ochrona szczególna działaczy związkowych ma charakter względny, to znaczy, że może zostać uchylona za zgodą zarządu zakładowej organizacji związkowej.

Kryteria, według jakich określa się liczbę osób chronionych – dla organizacji reprezentatywnych – są dwa: kadry kierowniczej (*art. 32 ust. 3 ustawy o zw. zaw.*) albo liczebności organizacji związkowej (*art. 32 ust. 4 ustawy o zw. zaw.*). Wyłącznie od organizacji zależy, który ze sposobów przyjmie, ponieważ ustawa w tym **zakresie daje prawo wyboru**.

Jeśli chodzi o pierwszy z mechanizmów, to organizacja związkowa składa do pracodawcy zapytanie odnośnie liczby osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy a pracodawca ma 7 dni na udzielenie odpowiedzi. Pracodawca z własnej inicjatywy nie informuje o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą, robi to jedynie na wniosek organizacji związkowej. Szczegółowe zasady w tym zakresie zawiera rozporządzenie z dnia 16 czerwca 2003 r. w sprawie powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy oraz wskazywania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji

związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu (*Dz. U. Nr 108 poz. 1013.*)

Druga ze wskazanych metod, uzależniona od liczebności organizacji związkowej, pozwala na wskazanie liczby osób, które mogą skorzystać ze szczególnej ochrony **w zależności** od wielkości organizacji związkowej. Zarząd zakładowej organizacji związkowej zrzeszającej do 20 członków, ma prawo wskazać pracodawcy 2 pracowników podlegających ochronie. Z kolei organizacja zrzeszająca więcej niż 20 członków będących pracownikami ma prawo wskazać dwie osoby oraz dodatkowo kolejne, według następującego schematu:

- 1) po 1 pracowniku **na każde rozpoczęte 10** członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale **od 21 do 50** tych członków,
- 2) po 1 pracowniku **na każde rozpoczęte 20** członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale **od 51 do 150** tych członków,
- 3) po 1 pracowniku **na każde rozpoczęte 30** członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale **od 151 do 300** tych członków,
- 4) po 1 pracowniku **na każde rozpoczęte 40** członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale **od 301 do 500** tych członków,
- 5) po 1 pracowniku **na każde rozpoczęte 50** członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale **powyżej 500** tych członków.



Liczba pracowników, którą zarząd związku może wskazać do ochrony, jest limitowana. Organizacja posiadająca status reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} kodeksu pracy ma większe w tym zakresie możliwości, ponieważ zakładowa organizacja związkowa niereprezentatywna wskazuje pracodawcy tylko jedną osobę chronioną (art. 32 ust. 6 w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o zw. zaw.).

Czas trwania wzmożonych gwarancji ochronnych wynosi – co do zasady – okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie, dodatkowo czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie (art. 32 ust. 2 ustawy o zw. zaw.). Najczęściej będzie to **okres kadencji i kolejne 12 miesięcy po tym okresie**. Ochrona przewidziana w ust. 1, w zakładowej organizacji związkowej innej niż wymieniona w ust. 3 i 4, przysługuje jednemu pracownikowi imiennie wskazanemu uchwałą zarządu tej organizacji. W przypadku, gdy zarząd zakładowej organizacji związkowej nie dokona wskazania, o których mowa wyżej szczególna ochrona przysługuje odpowiednio przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego – w okresie do dokonania wskazania (art. 32 ust. 8 ustawy o zw. zaw.). Z kolei członkowie komitetu założycielskiego związku sto-

sownie do art. 32 ust. 3 ustawy o zw. zaw. są chronieni przez 6 miesięcy od dnia utworzenia tego komitetu. Przepis odnoszący się do komitetu założycielskiego budził wątpliwości w praktyce w kontekście działalności tymczasowych struktur NSZZ „Solidarność”. Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z dnia 13 kwietnia 2000 r. (*I PKN 597/99, OSNP 2001/21/639*) pogląd, że wobec tymczasowych komisji zakładowych NSZZ „Solidarność” należy – z zastrzeżeniem odmiennych postanowień ustawy lub nienaruszających jej postanowień statutowych – stosować w drodze analogii przepisy o tworzeniu związków zawodowych. Pomimo tego, że wyrok wydany został w poprzednim stanie prawnym, zachowuje nadal swoją aktualność. Z ochrony przed zwolnieniem z pracy w tymczasowej komisji zakładowej może, zatem skorzystać nie więcej niż trzech pracowników imiennie wskazanych uchwałą tymczasowej komisji zakładowej.

3.5 Uprawnienia związku zawodowego w sprawach indywidualnych, zbiorowych i uczestnictwo w podmiotach przedstawicielskich

Ustawa o związkach zawodowych w art. 26 wskazuje w sposób przykładowy obszary działania zakładowej organizacji związkowej. Są to:

- zajmowanie stanowiska w **indywidualnych** sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy,
- zajmowanie stanowiska wobec pracodawcy i organu samorządu załogi w sprawach dotyczących **zbiorowych** interesów i praw pracowników,
- sprawowanie **kontroli** nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- **kierowanie działalnością** społecznej inspekcji pracy i **współdziałanie** z państwową inspekcją pracy,
- zajmowanie się **warunkami życia** emerytów i rencistów.



W sprawach indywidualnych związek reprezentuje swoich członków, a także może reprezentować osoby niezrzeszone – na ich wniosek (art. 23² K.p; art. 7 ust. 2; art. 30 ust. 2 ustawy o zw. zaw.). W zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej (art. 7 ust. 1 ustawy o zw. zaw.).

Niezwykle ważny **mechanizm konsultacji** z organizacją związkową przewidziany w art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych jest na tyle nieprecyzyjny, że od lat wywołuje kontrowersje. Przyczynia się do tego Sąd Najwyższy,

który co kilka lat zmienia pogląd w kwestii sposobu pozyskiwania informacji o członkach związku i osobach niezrzeszonych podlegających obronie związkowej na ich wniossek. W jednym z wcześniejszych wyroków z dnia 21 kwietnia 1999 r. (*I PKN 36/99 OSNP, 2000/13/507*) SN stwierdził, że w celu zadośćuczynienia obowiązkowi prawnemu wynikającemu z art. 38 § 1 K.p. w związku z art. 23² K.p. oraz art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych, w każdym przypadku zamierzonego wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca powinien o takim zamiarze powiadomić pisemnie organizację związkową, zwracając się równocześnie o informację, czy dany pracownik korzysta z jej obrony stosownie do postanowienia art. 30 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych. Później jednak SN przyjmował, że jednorazowe zwrócenie się pracodawcy do działających u niego zakładowych organizacji związkowych o informację dotyczącą wszystkich zatrudnionych pracowników czyni zadość obowiązkowi wynikającemu z art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych (*wyrok SN z dnia 25 lipca 2003 r., I PK 305/02, LEX nr 127947*). Z kolei w 2004 roku SN wywiódł wniosek, z którym trudno się zgodzić, że sam pracownik powinien informować pracodawcę o przynależności związkowej (*np. SN w wyroku z dnia 22 czerwca 2004 r., II PK 2/04, LEX nr 108534*). Obecnie, po zajęciu stanowiska przez Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych i wydaniu wyroku przez Wojewódzki Sąd Administracyjny w dniu 28 października 2009 r., (*II SA/Wa 16/09, dostępny na: <http://orzeczenia.nsa.gov.pl/doc/AAD1586D43>*), na nowo zaczyna torować sobie pogląd, że **pracodawca nie może występować o listę imienną wszystkich pracowników podlegających ochronie związkowej, a to z uwagi na ochronę danych ujawniających przynależność związkową** (*art. 27 ust. 1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych Dz. U. Nr 101 poz. 926 ze zm.*) (zob. też E. Podgórska-Rakiel, *Współdziałanie pracodawcy z organizacją związkową w sprawach indywidualnych w kontekście ochrony danych ujawniających przynależność związkową, Monitor Prawa Pracy z 2010 r., Nr 9, s. 453*). To, kiedy związek zawodowy ma obowiązek udzielić informacji czy konkretny pracownik jest członkiem związku bądź czy podlega jego obronie wynika bezpośrednio z przepisu prawa (konsultacja indywidualna). Ustawodawca w takich przypadkach używa najczęściej sformułowania „reprezentująca pracownika (l. poj.) zakładowa organizacja związkowa”.

Jednym z ważniejszych uprawnień jest zajmowanie przez organizację stanowiska w **indywidualnych sprawach pracowniczych**. Podstawowe w tym sytuacji regulacją:

- o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pra-

cownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu **5 dni** od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia (art. 38 § 1 i 2 K.p.),

- **o zamiarze wypowiedzenia warunków pracy i/lub płacy, pracownikowi zatrudnionemu na czas nieokreślony**, pracodawca zawiadamia reprezentującą pracownika organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie zmieniające. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że zmiana warunków pracy i/lub płacy byłaby nieuzasadniona, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia (art. 42 w związku z art. 38. § 1 i 2 K.p.),
- **pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika**, po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń, co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię **niezwłocznie**, nie później jednak niż w ciągu **3 dni** (art. 52 § 3 K.p.),
- **w pozostałych przypadkach, gdy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia**, pracodawca podejmuje taką decyzję po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń, co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię **niezwłocznie**, nie później jednak niż w ciągu **3 dni** (art. 53 § 4 K.p.),
- **jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa**, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca **po rozpatrzeniu stanowiska** reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, art. 112 § 1 K.p. Przed upływem roku nienagannej pracy, na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, pracodawca może uznać **karę** za niebyłą (art. 113 § 1 zdanie drugie K.p.),
- **pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy**, chyba, że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła **zgodę** na rozwiązanie umowy. Rozwiązanie umowy o pracę za wy-

powiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracowników zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę (art. 177 § 1 i 4-5 K.p.),

- pracodawca konsultuje z zakładową organizacją związkową, **zamiar wypowiedzenia pracownikowi młodocianemu umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego** (art. 194 w związku z art. 38 K.p.),
- **organ prowadzący szkołę dokonuje oceny pracy dyrektora szkoły po zasięgnięciu opinii rady szkoły i zakładowych organizacji związkowych działających w tej szkole**, art. 6a ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 97 poz. 674 ze zm.),
- **regulamin niektórych dodatkowych składników wynagrodzenia nauczycieli podlega uzgodnieniu ze związkami zawodowymi zrzeszającymi nauczycieli** (art. 30 ust. 6a ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela),
- **podziału środków** na dofinansowanie doskonalenia zawodowego nauczycieli z uwzględnieniem doradztwa metodycznego dokonuje się po zasięgnięciu **opinii** związków zawodowych zrzeszających nauczycieli (art. 70a ust. 2a. ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela).

Zajmowanie przez organizację związkową stanowiska w sprawach dotyczących **zbiorowych interesów i praw pracowników** regulują w szczególności:

- **pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa zawiera porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku prac** (art. 9¹ § 1 K.p.),
- **ustalanie zasad wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w tym podział środków z tego funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności**, ustala pracodawca w regulaminie uzgodnionym z zakładową organizacją związkową. Przyznawanie pracownikom świadczeń z tego funduszu, dokonywane jest także w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową (art. 27 ust. 1-2 ustawy o zw. zaw.),
- **regulaminy nagród i premiowania** są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową; dotyczy to również zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej (art. 27 ust. 3 ustawy o zw. zaw.),
- **warunki stosowania telepracy** przez pracodawcę określa się w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową (art. 67⁶ § 1 K.p.),
- jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią **regulamin wynagradzania** (art. 77² § 4 K.p.),

- **regulamin pracy** ustala pracodawca w **uzgodnieniu** z zakładową organizacją związkową (*art. 104² § 1 K.p.*),
- pracodawca określa w **porozumieniu** z zakładową organizacją związkową, **wykaz prac** szczególnie niebezpiecznych albo związanych z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym (*art. 151⁷ § 4 K.p.*),
- pracodawca nie ustala **planu urlopów**, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę (*art. 163 § 1¹ K.p.*),
- pracodawca konsultuje ze związkami zawodowymi wszystkie działania związane z **bezpieczeństwem i higieną pracy** (*art. 237^{11a} w związku z art. 237^{13a} K.p.*),
- pracodawca zatrudniający więcej niż 250 pracowników powołuje **komisję bezpieczeństwa i higieny pracy**, w skład, której wchodzi przedstawiciele związków zawodowych (*art. 237¹² § 1 w związku z art. 237^{13a} K.p.*),
- **związki zawodowe sprawują kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy** oraz uczestniczą, na zasadach określonych odrębnymi przepisami, w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Jeżeli w sprawach, zdaniem związku zawodowego postępowanie organu administracji państwowej i samorządu terytorialnego lub pracodawcy jest niezgodne z prawem lub narusza zasady sprawiedliwości, związek może wystąpić do właściwego organu z żądaniem spowodowania usunięcia we właściwym trybie stwierdzonej nieprawidłowości (*art. 23 ust. 1 – 2 ustawy o zw. zaw.*),
- w razie **uzasadnionego podejrzenia**, że w zakładzie pracy występuje **zagrożenie** dla życia lub zdrowia pracowników, zakładowa organizacja związkowa może wystąpić do pracodawcy z **wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań**, zawiadamiając o tym równocześnie właściwego okręgowego inspektora pracy (*art. 29 ust.1 ustawy o zw. zaw.*),
- wystąpienie z inicjatywą układową, prowadzenie rokowań, zawarcie, zmiana treści lub rozwiązanie za porozumieniem **układu zbiorowego pracy**, odbywa się przy udziale organizacji związkowej (*art. 241² § 1, art. 241⁷ § 1, art. 241⁹ § 1, art. 241¹⁴ § 1 pkt. 1, art. 241¹⁵ pkt. 2, art. 241^{23-25a}, art. 241²⁸ K.p.*),
- ze względu na sytuację finansową pracodawcy strony układu zakładowego mogą zawrzeć **porozumienie o zawieszeniu** stosowania u danego pracodawcy, w całości lub w części, tego **układu** oraz układu ponadzakładowego bądź jednego z nich, na okres nie dłuższy niż 3 lata (*art. 241²⁷ § 1 K.p.*),
- pracodawca i zakładowa organizacja związkowa **powołują komisję pojednawczą** w celu polubownego załatwiania sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy (*art. 244 § 1 i 3 K.p.*),

- w razie **przejęcia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę**, dotychczasowy i nowy pracodawca są obowiązani do poinformowania na piśmie działających u każdego z nich zakładowych organizacji związkowych o przewidywanym terminie tego przejęcia, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla swoich pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania. Jeżeli dotychczasowy lub nowy pracodawca zamierza podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, jest obowiązany do podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia porozumienia w tym zakresie, w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia przekazania informacji o tych działaniach (*art. 26¹ 1 i 3 ustawy o związkach zawodowych*),
- **pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania.** Pozyskiwane w ten sposób informacje muszą być rzeczywiście w danym momencie niezbędne do prowadzenia działalności związkowej, ponieważ Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych uważa, że wskazany przepis nie stanowi postawy żądania danych osobowych pracowników niejako na zapas, „bo może przydadzą się w przyszłości”. W takim wypadku pozyskiwanie i przechowywanie przez związek danych osobowych pracowników takich jak: imię i nazwisko, data i miejsce urodzenia, adres zameldowania, do korespondencji, numer PESEL, seria i numer dowodu, stanowisko, data zatrudnienia, GIODO uznaje za niezgodne z prawem (*zob. wypowiedź W. Wiewiórowskiego dla Gazety Prawnej w dniu 20. 10. 2010 r., s. B9*) (*art. 28 ustawy o zw. zaw.*),
- związki zawodowe sprawują **nadzór społeczny nad pracowniczymi kasami zapomogowo-pożyczkowymi** (*art. 39 ust. 1 ustawy o zw. zaw.*),
- pracodawca ma obowiązek **skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia**, a także zawrzeć **porozumienie** w tym przedmiocie, z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy, art. 2-3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (*Dz. U. Nr 90 poz. 844 ze zm.*),
- **przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy, indywidualny rozkład czasu pracy** pracownika, **obniżenie wymiaru czasu pracy**, wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, art. 9-10 i 11 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (*Dz. U. Nr 125 poz. 1035*),

- związek zawodowy w fazie rokowań sporu zbiorowego, podpisuje z pracodawcą **porozumienie** lub **protokół rozbieżności**, w fazie mediacji ma prawo zaproponować **mediatora**, zorganizować jednorazowo i na czas nie dłuższy niż 2 godziny **strajk ostrzegawczy** oraz ostatecznie, po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników – **strajk zakładowy** (*art. 2, art. 9, art. 11, art. 12, art. 14, art. 20 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* (Dz. U. Nr 55 poz. 236 ze zm.)),
- Państwowa Inspekcja Pracy przy realizacji zadań **współdziała** ze związkami zawodowymi, m.in. przez **informowanie o wynikach kontroli** i podjętych decyzjach (*art. 14 ust. 1, art. 29 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy* (Dz. U. Nr 89 poz. 589 ze zm.)),
- zakładowe organizacje związkowe **kierują społeczną inspekcją pracy** (*art. 2 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy* (Dz. U. Nr 35 poz. 163 ze zm.)),
- **umowy emerytalne** zawierają pracodawca i reprezentacja pracowników, którą tworzą wszystkie zakładowe organizacje związkowe działające u danego pracodawcy (*art. 11 ust. 1-2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych*),
- art. 36 ust. 5 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji (*Dz. U. Nr 171 poz. 1397*) w związku z rozporządzeniem z dnia 29 stycznia 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad podziału uprawnień pracowników na grupy, ustalania liczby akcji przypadających na każdą z tych grup oraz trybu nabywania akcji przez uprawnionych pracowników (*Dz. U. Nr 35 poz. 303*) – odnośnie podziału akcji pracowniczych na poszczególne grupy uprawnionych.

Inne uprawnienia związków zawodowych:

- **związki zawodowe mają prawo opiniowania założeń i projektów aktów prawnych a także dokumentów konsultacyjnych Unii Europejskiej i komunikatów, oraz projektów aktów prawnych Unii Europejskiej** w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych (*art. 19 ust. 1, art. 19¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych*),
- **mogą wskazywać swoich przedstawicieli i kandydatów do różnych ciał takich jak: Komisja Trójstronna, wojewódzkie komisje dialogu społecznego, Rada Nadzorcza Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Rada Ochrony Pracy, Krajowa Rada Konsultacyjna do Spraw Osób Niepełnosprawnych, Rada Statystyki, Krajowa Rada Oświatowa i komisje konkursowe działające w oświacie, ponadto proponuje kandydatów na ławników do orzekania w sprawach z zakresu prawa pracy.**

Podział uprawnień związku zawodowego na stanowcze i opiniodawczo-konsultacyjne:

Uprawnienia stanowcze – konieczność uzyskania zgody często w formie porozumienia:

- zgoda na wypowiedzenie, rozwiązanie i zmiany warunków pracy i/lub płacy działaczowi podlegającym szczególnej ochronie (*art. 32 ustawy o zw. zaw.*),
- zgoda na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy (*art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy*),
- zgoda na wypowiedzenie bądź rozwiązanie umowy o pracę z pracownicą w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego (*art. 177 § 1 i 4-5 K.p.*),
- zgoda na rezygnację z ustalania planu urlopów (*art. 163 § 1¹ K.p.*),
- uzgodnienie regulaminu ZFŚS (*art. 27 ust. 1-2 ustawy o zw. zaw.*),
- uzgodnienie regulaminu nagród i premiowania w tym zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej (*art. 27 ust. 3 ustawy o zw. zaw.*),
- uzgodnienie regulaminu wynagradzania (*art. 77² § 4 K.p.*),
- uzgodnienie regulaminu pracy (*art. 104² § 1 K.p.*),
- uzgodnienie treści, dokonywanie zmian i rozwiązanie za porozumieniem układu zbiorowego pracy (*art. 241⁷ § 1, art. 241⁹ § 1, art. 241²³, art. 241²⁵ § 5, art. 241²⁸ K.p.*),
- zawarcie porozumienia o zawieszeniu stosowania u danego pracodawcy, w całości lub w części układu na okres nie dłuższy niż 3 lata (*art. 241²⁷ § 1 K.p.*),
- zawarcie porozumienia o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy (*art. 9¹ § 1 K.p.*),
- zawarcie porozumienia o warunkach stosowania telepracy (*art. 67⁶ § 1 K.p.*),
- zawarcie porozumienia odnośnie wykazu prac szczególnie niebezpiecznych albo związanych z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym (*art. 151⁷ § 4 K.p.*),
- zawarcie w terminie 30 dni porozumienia odnośnie działań dotyczących warunków zatrudnienia pracowników w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę (*art. 26¹ § 3 ustawy o zw. zaw.*),
- zawarcie porozumienia w sprawie pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia (*art. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 poz. 844 ze zm.)*),

- zawarcie porozumienia lub wprowadzenie do układu zbiorowego pracy odnośnie instrumentów antykrzysowych (*art. 9-10 i 11 ustawy z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125 poz. 1035)*),
- wybór mediatora, zawarcie porozumienia lub podpisanie protokołu rozbieżności w trakcie procedury sporu zbiorowego (*art. 2, art. 9, art. 11, art. 12, art. 14, art. 20 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. Nr 55 poz. 236 ze zm.)*).

Uprawnienia opiniodawczo-konsultacyjne związku – wyrażenie opinii i konsultacje nie mają charakteru wiążącego, często występują, jako zastrzeżenia:

- wyrażanie opinii na temat założeń i projektów aktów prawnych a także dokumentów konsultacyjnych Unii Europejskiej i komunikatów, oraz projektów aktów prawnych Unii Europejskiej w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych (*art. 19 ust. 1, art. 19¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych*),
- konsultacja zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (*art. 38 § 1 i 2 K.p.*),
- opinia w sprawie zamiaru wypowiedzenia warunków pracy i/lub płacy pracownikowi zatrudnionemu na czas nieokreślony (*art. 42 w związku z art. 38. § 1 i 2 K.p.*),
- opinia w sprawie rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika (*art. 52 § 3 i 4 K.p.*),
- przedstawienie stanowiska, co do sprzeciwu od zastosowanej kary porządkowej i wnioskowanie o uznanie kary za niebyłą (*art. 112 i art. 113 K.p.*),
- konsultacja zamiaru wypowiedzenia pracownikowi młodocianemu umowy o pracę zawartej w celu przygotowania zawodowego (*art. 194 w związku z art. 38 K.p.*),
- konsultacja wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy (*art. 237^{1a} w związku z art. 237^{13a} K.p.*),
- konsultacja – w formie otrzymania informacji – działań związanych z przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę (*art. 26¹ § 1 ustawy o zw. zaw.*),
- konsultacja zamiaru przeprowadzenia grupowego zwolnienia (*art. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 poz. 844 ze zm.)*).

3.6 Zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy

3.6.1 Zwolnienie na okres kadencji

Przepisy ustawy o związkach zawodowych w art. 31 przewidują zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy dla osób pełniących funkcje w związkach zawodowych. Działacze związkowi, którzy są **członkami zarządu** zakładowej organizacji, mogą korzystać ze zwolnień w okresie kadencji. Prawo do tego zwolnienia uzależnione jest od wielkości organizacji. Gdy organizacja liczy mniej niż 150 członków, to zwolnienie przysługuje tylko **1 działaczowi w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie członków** zatrudnionych w zakładzie pracy. Osiągnięcie kolejnych pułapów liczbowych, uprawnia do zwolnienia:

- 1 pracownika, gdy związek liczy **od 150 do 500** członków zatrudnionych w zakładzie pracy,
- 2 pracowników, gdy związek liczy **od 501 do 1000** członków zatrudnionych w zakładzie pracy,
- 3 pracowników, gdy związek liczy **od 1001 do 2000** członków zatrudnionych w zakładzie pracy,
- **kolejnych** pracownikowi **za każdy rozpoczęty nowy tysiąc**, gdy zakładowa organizacja związkowa liczy ponad 2000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy,
- **większej liczbie pracowników** w niepełnym wymiarze godzin.



Wielkość zakładowej organizacji związkowej w sposób bezpośredni wpływa na liczbę osób zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy.

To na organizacji związkowej ciąży obowiązek złożenia odpowiedniego **wniosku** w zakresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, zgodnie z rozporządzeniem z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (*Dz. U. Nr 71 poz. 336*).

Rozporządzenie konkretyzuje treść wniosku, stwierdzając, że powinno:

- wskazywać pracownika, któremu zwolnienie od pracy ma być udzielone,
- wskazywać okoliczności uzasadniające udzielenie zwolnienia od pracy,
- wskazywać, że zwolnienie od pracy ma być udzielone z zachowaniem prawa do wynagrodzenia albo bezpłatnie,
- określać wymiar i okres zwolnienia od pracy.

3.6.2 Urlop bezpłatny

Rozporządzenie z dnia 11 czerwca 1996 r. ma także zastosowanie do działaczy, którzy korzystają z urlopu bezpłatnego. Zgodnie z art. 25 ust. 1 ustawy o zw. zaw. pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej **poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika, przysługuje** – na wniosek organizacji związkowej – **prawo do urlopu bezpłatnego**. Pracodawca ma obowiązek udzielić tego urlopu. W myśl poglądu, jaki wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 października 2004 r., I PK 599/03 (*OSNP 2005/12/167*), prawo do bezpłatnego urlopu do pełnienia funkcji związkowej poza zakładem pracy przysługuje pracownikowi, który na podstawie **wewnętrznych postanowień organizacji związkowej, uchwał jej statutowych organów lub związkowych norm zwyczajowych jest w momencie wyboru świadom obowiązku realizowania tej funkcji w ramach zatrudnienia**.

Po urlopie bezpłatnym związkowiec wraca do pracy na stanowisko równorzędne pod względem wynagrodzenia z poprzednio zajmowanym, jeżeli zgłosi swój powrót w ciągu 7 dni od rozwiązania stosunku pracy z wyboru. Niedotrzymanie tego warunku powoduje wygaśnięcie stosunku pracy, chyba, że nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika (*art. 74 Kodeksu pracy*).

3.6.3 Czynność doraźna

Przepisy art. 25 ust. 2 oraz art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych przewidują zwolnienia na **czynność doraźną**. 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 **poza zakładem pracy**, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Z takiego uprawnienia korzystać może także członek związku pełniący funkcję związkową **w zakładzie pracy**.

Ustawodawca nie definiuje, co należy rozumieć przez sformułowanie „czynność doraźna”. Tak samo nie wyjaśnia, jakie funkcje należy uznać za związkowe. W literaturze prawa pracy, podkreśla się, że może to być **każda funkcja związkowa** np. funkcja delegata na zjazd, pełnomocnika procesowego, a także udział w pracach komisji lub zespołu problemowego, wyznaczenie do pracy w radzie zatrudnienia, wojewódzkiej komisji dialogu społecznego, komisji trójstronnej czy udział w negocjacjach zbiorowych (*także B. Cudowski, „Doraźne zwolnienia od pracy pracowników pełniących funkcje związkowe”, Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2004 r., Nr 8, s. 26*).



W wyroku z dnia 13 stycznia 2005 r. (IIPK 117/04, OSNP 2005/16/246) SN stwierdził, że należy przyjąć, iż obowiązek udzielenia zwolnienia do dokonania doraźnej czynności ma charakter bezwzględny w tym sensie, że ciąży na pracodawcy niezależnie od możliwości udzielenia pracownikowi zwolnienia w określonym czasie. Pracodawca nie może też oceniać istnienia obiektywnych przesłanek określonych w art. 25 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych ani kwestionować potrzeby dokonania czynności związkowej poza zakładem pracy, czasu niezbędnego do jej wykonania, doraźność czynności wynikającej z funkcji związkowej, jak i wykazywać, że czynność ta może być wykonana w czasie wolnym od pracy, gdyż w kwestiach tych decyduje samorzędnie związek zawodowy. Weryfikacja lub kontrola tych okoliczności i odmowa zwolnienia naruszałaby gwarancje prawidłowego i skutecznego funkcjonowania związku. Należy także pamiętać, że odmowa udzielenia doraźnego zwolnienia może być uznana za karalne utrudnianie działalności związkowej.

3.7 Prawo wewnątrzzakładowe

3.7.1 Układ zbiorowy pracy

W dziale XI Kodeksu Pracy uregulowano kwestie związane z zawieraniem układów zbiorowych pracy, czyli porozumień zbiorowych o charakterze normatywnym.



Negocjacje układowe prowadzi pracodawca i związek zawodowy reprezentujący pracowników. Żaden pozazwiązkowy podmiot reprezentujący pracowników nie może być stroną układu zbiorowego.

Wyróżniamy dwa rodzaje układów – zakładowe i ponadzakładowe. Układ zakładowy obejmuje jednego pracodawcę, chyba, że jest to układ zawierany na podstawie art. 241²⁸ K.p. Zgodnie z tym przepisem, układ zakładowy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy ci wchodzi w skład tej samej osoby prawnej. Natomiast układ ponadzakładowy obejmuje więcej niż jednego pracodawcę. W tym wypadku zdolność układową posiadają ponadzakładowe organizacje związkowe oraz organizacje pracodawców. W przypadku zaś jednostek sfery budżetowej stroną układu może być minister lub inny właściwy organ państwowy bądź samorządowy.

Prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu zakładowego przysługuje pracodawcy i każdej zakładowej organizacji związkowej (*art. 241²⁴ K.p.*). Stąd nawet organizacje nieposiadające statusu reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej mogą zaproponować rokowania układowe. O zgłoszeniu takiej inicjatywy zawiadamia się wszystkie organizacje związkowe reprezentujące pracowników, dla których układ ma być zawarty. W literaturze zauważa się także, że jeżeli jedna ze stron zaproponuje zawarcie układu określonej treści, a druga to zaaprobuje, to nie ma przeszkód prawnych, aby doszło do zawarcia układu z pominięciem rokowań.



Sytuacje, gdy pracodawca musi pojąć rokowania układowe:

- w celu zawarcia układu dla pracowników nieobjętych układem,
- w celu zmiany układu uzasadnionej istotną zmianą sytuacji ekonomicznej bądź finansowej pracodawców lub pogorszeniem się sytuacji materialnej pracowników,
- jeżeli żądanie zostało zgłoszone nie wcześniej niż 60 dni przed upływem okresu, na jaki układ został zawarty, albo po dniu wypowiedzenia układu.

Ewentualna odmowa podjęcia rokowań układowych, gdy do takich pracodawca jest zobowiązany, może spowodować ze strony organizacji związkowej wszczęcie sporu zbiorowego.

W ramach przysługującego związkom zawodowym uprawnienia do rokowań zbiorowych, organizacje związkowe mogą negocjować układy zbiorowe pracy dla **wszystkich pracowników zakładu** zgodnie z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP i art. 239 § 1 K.p. Ponadto należy zwrócić uwagę, że nie tylko pracownicy mogą być objęci przepisami układu. Zgodnie z art. 2 K.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Układ może obejmować także osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz emerytów i rencistów. Ustawodawca wyraźnie wyłączył spod regulacji układowej członków korpusu służby cywilnej, pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie mianowania i powołania, pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru, mianowania i powołania w określonych urządach a także sędziów i prokuratorów (*art. 239 § 3 K.p.*).

Istotne z punktu widzenia związków zawodowych postanowienia zawiera art. 241¹⁶ § 1 K.p. Odnosi się on, bowiem do sytuacji, gdy pracowników, dla których ma być zawarty układ ponadzakładowy reprezentuje nie jedna a kilka organizacji związkowych. Wówczas rokowania w celu zawarcia układu prowa-

dzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe. Jeżeli w terminie nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do tych rokowań, wówczas do ich prowadzenia uprawnione są te organizacje związkowe, które do rokowań przystąpiły. Jednakże wśród nich musi być, co najmniej jedna reprezentatywna ponadzakładowa organizacja związkowa. Układ ponadzakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź, co najmniej reprezentatywne organizacje związkowe uczestniczące w rokowaniach.

Warto też podkreślić, jakich informacji może żądać zakładowa organizacja związkowa prowadząc rokowania układowe. Zgodnie z art. 241⁴ § 1 K.p. **pracodawca jest zobowiązany udzielić przedstawicielom związków zawodowych prowadzącym rokowania informacji o swojej sytuacji ekonomicznej w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia odpowiedzialnych rokowań**. Obowiązek ten dotyczy w szczególności informacji objętych sprawozdawczością Głównego Urzędu Statystycznego. Prowadząc negocjacje układowe, organizacja związkowa musi znać możliwości finansowe pracodawcy. Przepis ten pozwala jednak żądać przedstawiania tylko takich informacji, które są niezbędne z punktu widzenia rokowań układu zbiorowego pracy. W praktyce pojawił się problem, czy związki zawodowe mają prawo żądać informacji o indywidualnych dochodach pracowników. Kwestia ta była nawet przedmiotem rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego (*uchwała 7 sędziów z dnia 16 lipca 1993 r. (I PZP 28/93, OSNC 94/1/2)*). SN stwierdził wówczas, że zawarte w art. 8, art. 23 ust. 1 i art. 26 pkt. 3 ustawy o związkach zawodowych uprawnienie do kontrolowania przez związki przestrzegania prawa pracy oznacza także **uprawnienie do kontrolowania wysokości wynagrodzeń pracowników, nie oznacza natomiast uprawnienia do żądania od pracodawcy udzielenia informacji o wysokości wynagrodzenia pracownika bez jego zgody**. Ujawnienie przez pracodawcę bez zgody pracownika wysokości jego wynagrodzenia za pracę może stanowić naruszenie dobra osobistego w rozumieniu art. 23 i 24 k.c.

Strony uprawnione do zawarcia układu, zamiast ustalać treść własnego układu zbiorowego mogą skorzystać z „obcego” układu przez zawarcie **porozumienia o stosowaniu go do nich w całości lub części**. Przepisy prawa pracy nie uzależniają zawarcia omawianego porozumienia od zgody stron, które układ wynegocjowały i podpisały. Porozumienie o stosowaniu układu powinno określać zakres i czas jego obowiązywania.

Przepisy Kodeksu Pracy przewidują ponadto, iż w okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu, którym byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, chyba, że odrębne przepi-

sy stanowią inaczej. Postanowienia tego układu stosuje się w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Pracodawca może stosować do tych pracowników korzystniejsze warunki niż wynikające z dotychczasowego układu (*art. 241⁸ K.p.*).

Z kolei zgodnie z *art. 241²⁷ § 1 K.p.* ze względu na sytuację finansową pracodawcy strony układu zakładowego mogą zawrzeć porozumienie o zawieszeniu stosowania u danego pracodawcy, w całości lub w części, tego układu oraz układu ponadzakładowego bądź jednego z nich, na okres nie dłuższy niż 3 lata.

3.7.2 Regulamin pracy

Regulamin pracy jest źródłem prawa pracy (*art. 9 K.p.*), którego podstawowa funkcja polega na ustalaniu organizacji i porządku w procesie pracy. Regulaminu nie wprowadza się, jeżeli pracodawca zatrudnia mniej niż 20 pracowników a także wtedy, gdy u tego pracodawcy obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy określające materie objęte treścią regulaminu pracy.

Co się tyczy współpracy z organizacją związkową przy tworzeniu regulaminu pracy, to w tym zakresie zakładowa organizacja związkowa musi wyrazić zgodę na jego wprowadzenie czy zmianę (*art. 104² § 1 K.p.*). Rola związku ma, więc charakter stanowczy. W wyroku z dnia 21 marca 2001 r. (*I PKN 320/00, OSNP 2002, Nr 24, poz. 599*), Sąd Najwyższy uznał, że **regulamin pracy wydany przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową nie ma mocy wiążącej**.

Należy też zwrócić uwagę, że w razie niezgodnienia treści regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie, a także w przypadku, gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, regulamin pracy ustala pracodawca. Wymóg uzgodnienia regulaminu pracy nie ma, więc charakteru bezwzględnie. Jeśli strony ustalą termin zakończenia w tym temacie rozmów, a w myśl *art. 104² § 2 K.p.* powinny to uczynić, to w razie niezgodnienia treści regulaminu pracy w tym terminie, pracodawca ustala go samodzielnie. Zdarza się jednak w praktyce, że pracodawca występując o zmianę regulaminu, nie zaproponuje terminu końca rozmów, wówczas w toku prowadzonych z organizacją związkową rozmów, można wprowadzić ten termin, ale nie wolno go narzucić. Termin ma być ustalony przez strony.

Z jeszcze inną sytuacją będziemy mieli do czynienia, gdy pracodawca objęty będzie działalnością więcej niż jednej organizacji związkowej. W tym wypadku należy stosować *art. 30 ust. 4 i 5* ustawy o związkach zawodowych. W sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi, organizacje te przedstawiają **wspólnie uzgodnione stanowisko**. Przy czym sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska

przez każdorazowo wyłanianą do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe. Niekiedy wielość organizacji związkowych w zakładzie pracy, powoduje, że nie mogą one ustalić jednego wspólnego stanowiska. W takiej sytuacji wystarczy, by stanowisko takie wyraziły jedynie organizacje reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} K.p. Gdy nawet organizacje reprezentatywne nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, to ostatecznie decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

3.7.3 Regulamin wynagradzania

Pracodawca, który zatrudnia, co najmniej 20 pracowników, jeżeli nie jest objęty zakładowym układem zbiorowym pracy ani układem ponadzakładowym, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. Tryb ustanowienia regulaminu wynagrodzenia zależy od tego czy w zakładzie działa zakładowa organizacja związkowa. Jeżeli więc taka funkcjonuje, to pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania (*art. 77² § 4 K.p.*).

Pracodawca ma obowiązek wydać regulamin wynagradzania a więc musi przygotować jego projekt, tym samym taki projekt regulaminu zobowiązany jest przedstawić organizacji związkowej. **Regulamin wynagradzania nie może wejść w życie bez uzgodnienia z organizacją związkową działającą u pracodawcy. Jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja związkowa, stosuje się art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych.** Oznacza to, że jeśli organizacje związkowe przedstawią wspólne, negatywne stanowisko, to regulamin wynagradzania nie może być przez pracodawcę ustalony. Sposób ustalenia wspólnego stanowiska wielu działających w konkretnym zakładzie organizacji związkowych zależy wyłącznie od tych organizacji, które wyłaniają do tych spraw wspólną reprezentację związkową. Ustawodawca nie narzuca sposobu uzgodnień międzyzwiązkowych, ale wymaga by tego typu kwestie a także sposób przedstawiania tego stanowiska określało **porozumienie** zawarte przez same organizacje. Tak samo pracodawca nie ma prawa ingerować w kwestie uzgodnień związkowych. Art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych stanowi też jednak, że wystarczy, gdy wspólnie uzgodnione stanowisko przedstawią organizacje związkowe uznane za reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} K.p. Reprezentatywność ma, zatem istotne w tym wypadku znaczenie.

Chociaż trzeba też pamiętać, że przedstawienie przez kilka organizacji związkowych jednego wspólnego stanowiska powinno nastąpić w ściśle określonym terminie 30 dni. Może się, więc zdarzyć, iż organizacjom nie uda się wypracować jednego stanowiska, wówczas tracą swój stanowczy udział przy ustalaniu regulaminu wynagradzania. Każda z organizacji może w tym wypadku, co najwyżej wyrazić niewiążącą pracodawcy opinię.

3.7.4 Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych

W myśl przepisów art. 8 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (*Dz. U. Nr 70 poz. 335 ze zm.*) zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w **regulaminie ustalonym w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową** (*według procedury z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 5 ustawy o zw. zaw.*).

Kwestie związane z przedmiotowym regulaminem, były wielokrotnie przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. Jeśli chodzi o uzgadnianie jego treści ze związkiem zawodowym, to w postanowieniu z dnia 3 lutego 2010 r., (*II PK 296/09, LEX nr 602255*) SN odnosząc się do art. 30 ust. 5 ustawy o zw. zaw., wyraził pogląd, że jedynie w przypadku, jeśli organizacje związkowe mają **wspólne, ale negatywne stanowisko**, to regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może być zmieniony jednostronnie przez pracodawcę. **Natomiast, jeżeli związki zawodowe nie uzgodniły wspólnego stanowiska pracodawca może dokonać jednostronnych zmian tego regulaminu.**

Należy w szczególności zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o zfsś, przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Przy czym do osób uprawnionych zalicza się:

- pracowników i ich rodziny,
- emerytów i rencistów (byłych pracowników) i ich rodziny,
- oraz inne osoby.

Jednakże **rozszerzenie uprawnienia do korzystania z Funduszu** na inne osoby **musi być zawarte właśnie w Regulaminie.**

W praktyce powstaje wiele wątpliwości, co należy rozumieć przez sformułowanie „działalność socjalna”. Otóż są to usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową. Regulamin może, więc przewidywać wydatkowanie środków funduszu na cele mieszczące się w ramach działalności socjalnej oraz ustalać inne zasady korzystania z tych świadczeń, np. **powszechnej dostępności na równych zasadach w zakresie imprez integracyjnych. Ponadto, działalność w postaci imprez masowych, jak pikniki, „andrzejki”, organizowanie wycieczek – mieści się w pojęciu działalności socjalnej, jako rodzaj działalności rekreacyjnej względnie działalności w postaci różnych**

form krajowego wypoczynku a kryterium socjalne, odnosi się jedynie do przyznawania ulgowych świadczeń i usług, nie dotyczy ono natomiast innych świadczeń i usług, o których mowa w art. 2 ust. 1 ustawy.

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. Wynikające z art. 8 ust. 3 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych roszczenie związku zawodowego o przekazanie należnych środków na rachunek funduszu (*art. 6 ust. 2 ustawy*) przez pracodawcę, który obowiązku tego nie wypełnił mimo istnienia przesłanek określonych w art. 3 ust. 1 ustawy, obejmuje **żądanie utworzenia funduszu** (*postanowienie SN z dnia 4 marca 2009 r., II PK 209/08, LEX nr 496405*).

Chociaż w wyroku z 20 sierpnia 2001 r. (*I PKN 579/00, OSNP 2003/14/331*) SN stwierdził, że pracodawca administrujący środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może ich wydatkować niezgodnie z regulaminem zakładowej działalności socjalnej, to w literaturze zwraca się uwagę, że **samo naruszenie regulaminu bez naruszenia ustawy nie uzasadnia roszczenia o zwrot funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy. Może ono natomiast prowadzić do sporu zbiorowego pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi** (*L. Florek, Zwrot nieprawidłowego wydatkowanych środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2008 r., Nr 1, s. 21*).

3.8 Porozumienia zbiorowe

3.8.1 Porozumienie o współpracy

W praktyce, w niektórych zakładach pracy zawierane są tzw. Porozumienia o współpracy. Ich stronami są pracodawca i zakładowa organizacja związkowa. Przedmiotem takich Porozumień jest określenie sposobu, w jaki strony będą ze sobą współpracowały w sprawach nieprecyzyjnie uregulowanych w przepisach prawa pracy. Mogą one ujednoclić standardy współpracy, w szczególności w przedsiębiorstwach wielozakładowych i zapewniać sprawną komunikację w bieżących sprawach. Należy zwrócić uwagę, że tego typu Porozumienia są obecnie zawierane rzadko, a szkoda, bo przegląd tych, które zostały podpisane prowadzi do optymistycznych wniosków. **Będąc wyrazem dialogu dobrowolnego, negocjacje Porozumienia prowadzą do przyjmowania kompromisowych rozwiązań dla dobra wspólnego. Mogą także wspomagać rozwój organizacji.**

W zależności od potrzeb stron takiego Porozumienia, można odmiennie kształtować jego elementy. Przykładowo może ono także regulować wewnątrz-

zakładowe postępowanie wyjaśniające przy udziale strony związkowej, w sprawach o mobbing, dyskryminację czy związanych ze stresem w pracy.

Przepis art. 33 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia organizacji związkowej, na warunkach określonych w umowie, pomieszczenia i urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania działalności związkowej w zakładzie pracy. W praktyce pojawia się pytanie, o jakie konkretnie urządzenia chodzi. Przyjmuje się, że **zakładowa organizacja związkowa powinna mieć zapewnione normalne warunki funkcjonowania i działania, chodzi m.in. o wyposażenie pomieszczenia w meble biurowe czy telefon** (G. Bieniek [w:] G. Bieniek, J. Broł, Z. Salwa, *Prawo związkowe z komentarzem*, Warszawa 1992, s. 82). Biorąc pod uwagę, że obecnie podstawowym wyposażeniem biur są komputery i dostęp do poczty elektronicznej przez internet, to zasadne wydaje się także zgłoszenie zapotrzebowania na sprzęt komputerowy i połączenie z siecią internetową. Szczegółowe w tym zakresie uregulowania powinny znaleźć się w umowie pomiędzy pracodawcą a zarządem zakładowej organizacji związkowej. Każdej ze stron tej umowy przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem wynikającym z niewykonania lub nienależytego jej wykonania. Umowa może być także częścią układu zbiorowego.

3.8.2 Pakiety socjalne

Pakiet gwarancji pracowniczych, pakt bądź pakiet socjalny, są to oznaczenia nadawane **porozumieniu zbiorowemu** zawieranemu w różnych okolicznościach.

Problematyka tego typu porozumień jest nadal bardzo kontrowersyjna. **Wyrazem szczególnych trudności jest określenie charakteru prawnego pakietów socjalnych.** Sąd Najwyższy z jednej strony przyznaje takim pakietom przymiot źródła prawa pracy (por. wyrok z dnia 28 lipca 1999 r., (I PKN 176/99, LEX nr 42927), uchwała z dnia 23 maja 2001 r., (III ZP 25/00, LEX nr 47022) wyrok z dnia 17 listopada 1999 r., (I PKN 364/99, LEX nr 46332)), z drugiej odmawia im tego przymiotu (por. wyrok z dnia 17 lutego 2000 r., (I PKN 541/99, OSNP 2001/14/464) wyrok z dnia 23 lutego 1999 r., (I PKN 588/98, LEX nr 39617), uchwała z dnia 29 listopada 2005 r., (II PZP 8/05, LEX nr 159169) wyrok z dnia 17 lutego 2000 r., (I PKN 541/99, LEX nr 43451)). Obecnie można zaryzykować twierdzenie, że SN uznaje normatywny charakter **pakietów zawieranych w procesie komercjalizacji i prywatyzacji** (por. uchwałę z dnia 23 maja 2006 r., (III PZP 2/06, LEX nr 180651) wyrok z dnia 29 stycznia 2008 r., (II PK 146/07, LEX nr 488811)).

Z uwagi na niewątpliwe korzyści, jakie płyną dla pracowników z treści podpisywanych pakietów, np. dodatkowe, wieloletnie gwarancje zatrudnienia czy

wyższy poziom świadczeń, NSZZ „Solidarność” w Raporcie Praca Polska 2010 r. zgłosiła konkretną propozycję legislacyjną uregulowania przedmiotowego problemu w kierunku uznania pakietów za źródło prawa pracy (Raport s. 83).

Stronami tego typu porozumień zbiorowych są: związki zawodowe, pracodawca obecny lub przyszły, inwestor, organy państwowe.

3.8.3 Porozumienie w sprawie zwolnień grupowych

Od 1 stycznia 2004 r., jeśli chodzi o zwolnienia grupowe, stosujemy ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (*Dz. U. Nr 90 poz. 844 ze zm.*). Ustawa ta określa zasady zwolnień pracowników z przyczyn ich niedotyczących uwzględniając wymagania wynikające w tym zakresie z dyrektywy Rady Nr 98/59 (EC) z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstwa państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych.

Szczególne role zakładowych organizacji związkowych w procedurze grupowych zwolnień polega na tym, że pracodawca jest obowiązany **skonsultować** z nimi zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia. Pracodawca zawiadamia na piśmie zakładowe organizacje związkowe o wszystkich istotnych kwestiach związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem tj. liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, okresie, w ciągu, którego nastąpi takie zwolnienie, proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia, kolejności dokonywania zwolnień pracowników, propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości (*art. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych*).

Celem prowadzonych z organizacją związkową konsultacji w ramach procedury zwolnień grupowych, jest zawarcie **porozumienia** (*art. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych*). Powinno to nastąpić w terminie nie dłuższym niż 20 dni od dnia zawiadomienia o przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia. Nie zawsze jednak jest tak, że strony potrafią wypracować wspólne stanowisko i podpisać porozumienie. Trudności mogą zwłaszcza pojawić się, gdy w zakładzie działa wiele organizacji związkowych, wówczas pracodawcy wolno uzgodnić treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy.

W literaturze podnosi się, że **nie jest dopuszczalne określanie w porozumieniu imiennych list pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy, gdyż oznaczałoby to, że organizacja związkowa uczestniczy w zwalnianiu pracowników** (*por. J. Piątkowski, Prawo stosunku pracy, Toruń 2009, s. 542*).

W sytuacji, gdy w ramach procedury zwolnień grupowych nie zostaje zawarte porozumienie, pracodawca zobowiązany jest stosować indywidualną procedurę konsultacyjną. To oznacza, że przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy, a także warunków pracy i płacy, stosuje się art. 38 K.p. (w. SN z dnia 20 marca 2009 r., I PK 185/08, *Monitor Pr. Pracy* 2009/7/366).

3.8.4 Porozumienie związane z przekształceniami po stronie pracodawcy

Przepis art. 26¹ ustawy o zw. zaw. przewiduje jeszcze inny rodzaj porozumienia zbiorowego, mianowicie porozumienia związane z przekształceniami po stronie pracodawcy. W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca są zobowiązani do poinformowania na piśmie działających u każdego z nich zakładowych organizacji związkowych o przewidywanym terminie tego przejścia, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla swoich pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania. Jeżeli natomiast podjęte mają być działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, to prowadzone są negocjacje z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia porozumienia w tym zakresie. Stronami tego porozumienia jest, zatem związek zawodowy z jednej strony a z drugiej jeden lub dwóch pracodawców. **Porozumienia tego typu często nazywane są paktami socjalnymi. Uznaje się, że na gruncie art. 26¹ ust. 3 ustawy o zw. zaw. porozumienia zawierane pomiędzy związkami zawodowymi a podmiotem przejmującym w całości lub części zakład pracy mają przymiot „innego” porozumienia zbiorowego opartego na ustawie** (por. K.W. Baran, *Komentarz do ustaw, o związkach zawodowych, o organizacjach pracodawców, o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, o zwolnieniach grupowych*, Gdańsk 2004 r., s. 110).

3.8.5 Porozumienie antykryzysowe

Potocznie nazywane antykryzysowym, porozumienie przewidziane w ustawie z dnia 1 lipca 2009r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (*Dz. U. Nr 125 poz. 1035*), stosowane jest w trzech sytuacjach:

- przedłużenia okresu rozliczeniowego (*art. 9 ust. 5*),
- ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy (*art. 10 ust. 3*),
- obniżenia wymiaru czasu pracy (*art. 12 ust. 2*).

Negocjacje nad tym porozumieniem prowadzi pracodawca i wszystkie zakładowe organizacje związkowe. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, to

przedsiębiorca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a} K.p. Porozumienie będzie zawarte w przypadku, kiedy wszystkie bądź tylko reprezentatywne organizacje związkowe wyrażą zgodę na propozycje pracodawcy. **W braku takiej zgody nie jest możliwe wprowadzenie proponowanych rozwiązań jednostronnie przez pracodawcę w drodze regulaminu** (por. J. Stelina, [w:] A. Jurkowska-Zeidler, J. Stelina, M. Zieleniecki, *Związki zawodowe a kryzys gospodarczy*, s. 38).

3.9 Etapy sporu zbiorowego



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. Najczęściej jednak spory prowadzone są o interesy, czyli dążenie do zmiany warunków zatrudnienia poprzez wprowadzenie nowej regulacji np. w regulaminie wynagradzania (art. 1 ustawy o r.s.z.).

Pierwszym obligatoryjnym etapem sporu zbiorowego są **rokowania** (koncyliacja). Prawo związków zawodowych i pracodawców do rokowań znalazło swój wyraz w art. 59 ust. 2 Konstytucji RP. Spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy pracownicze do pracodawcy z żądaniami w sprawach wskazanych w ustawie, jeżeli pracodawca nie uwzględnił wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu, nie krótszym niż 3 dni. W zgłoszeniu określa się przedmiot żądań objętych sporem. Podmiot zgłaszający spór może uprzedzić, że w razie nieuwzględnienia wysuniętych żądań zostanie ogłoszony strajk. Dzień zapowiedzianego strajku nie może przypadać przed upływem 14 dni od dnia zgłoszenia sporu (art. 7 ustawy o r.s.z.). Rokowania pracodawca podejmuje niezwłocznie. Czas ich trwania nie został określony przez ustawodawcę, dzięki czemu strony mogą rozmawiać tak długo jak długo istnieje szansa na osiągnięcie porozumienia. Rokowania powinny być prowadzone w dobrej wierze i zakończyć się zgodnie z art. 9 ustawy o sporach, podpisaniem wspomnianego porozumienia, bądź sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron.

Mediacja i arbitraż (art. 10-16 ustawy o r.s.z.), to kolejny po rokowaniach etap sporu. Jeżeli strona, która wszczęła spór podtrzymuje zgłoszone żądania, jest ona uprawniona do złożenia wniosku o wyznaczenie mediatora a także do podjęcia próby rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu kolegium

arbitrażu społecznego. Mediatora ustalają wspólnie strony sporu zbiorowego. Może być to osoba z listy ustalonej przez ministra.

Organizacja, która wszczęła spór, może zorganizować jednorazowo i na czas nie dłuższy niż 2 godziny **strajk ostrzegawczy**. Przesłanką przeprowadzenia strajku ostrzegawczego jest „uzasadniona ocena”, że postępowanie mediacyjne nie doprowadzi do rozwiązania sporu. Strajk ostrzegawczy niedopuszczalny jest na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagrażałoby życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa.



Pracodawca nie musi być uprzedzany o strajku ostrzegawczym, co najmniej na 5 dni przed jego rozpoczęciem oraz nie wymaga się przeprowadzenia przed jego ogłoszeniem referendum wśród załogi, tak jak ma to miejsce w przypadku ogłoszenia strajku właściwego.

Nieosiągnięcie porozumienia rozwiązującego spór zbiorowy w postępowaniu mediacyjnym uprawnia do podjęcia akcji strajkowej (*art. 15 ustawy o r.s.z.*). Jednakże **podmiot prowadzący spór zbiorowy w interesie pracowników może, nie korzystając z prawa do strajku, podjąć fakultatywnie próbę rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego**. W postanowieniu z 28 stycznia 1997r. KAS 3/96, OSNP 1997/19/391 Sąd Najwyższy stwierdził, że postępowanie przed kolegium arbitrażu społecznego musi być poprzedzone nie tylko rokowaniami, lecz także mediacją. Postępowanie przed tym kolegium uregulowane zostało przepisami rozporządzenia z dnia 16 sierpnia 1991r. w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego (*Dz. U. Nr 73 poz. 324*). Orzeczenie kolegium zapada większością głosów. Jeżeli żadna ze stron przed poddaniem sporu rozstrzygnięciu kolegium nie postanowi inaczej, orzeczenie to wiąże strony. Kwestią zaskarżalności takiego orzeczenia zajmował się Sąd Najwyższy, dochodząc w uchwale 7 sędziów z dnia 23 maja 1986 r. (*III PZP 9/86, OSP 1987/4/77*) oraz w uchwale z 10 grudnia 1986r., (*III PZP 72/86, OSNC 1987/4/47*) do wniosku, iż od orzeczeń kolegiów arbitrażu społecznego nie przysługują środki zaskarżenia, ponieważ w procedurze arbitrażowej nie ma zastosowania zasada instancyjności.

Strajk zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy o r.s.z., polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy.



Ogłoszenie strajku jest dopuszczalne dopiero po wyczerpaniu polubownych metod rozwiązania sporu zbiorowego. Jest to środek ostateczny.

Wyjątkowo strajk może być zorganizowany bez zachowania powyższych zasad, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji, a także w wypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym.

W świetle art. 20 ust. 1 ustawy o r.s.z., strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział, co najmniej 50% pracowników zakładu pracy. Decyzja o ogłoszeniu strajku „właściwego” w przeciwieństwie do ogłoszenia strajku ostrzegawczego musi być, więc poprzedzona **referendum**. Ogłoszenie strajku powinno nastąpić, co najmniej na **5 dni** przed jego rozpoczęciem. Niekiedy określa się mianem **pogotowia strajkowego**, czas pomiędzy ogłoszeniem strajku a jego rozpoczęciem. Jest to jednak zwrot języka potocznego.

Udział pracownika w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych 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 (*art. 23 ustawy o r.s.z.*).

Podpisanie porozumienia kończącego spór zbiorowy może odbyć się na etapie rokowań lub mediacji (*art. 9, art. 14 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. Nr 55 poz. 236 ze zm.)*). Pierwszy z przepisów stanowi, że rokowania kończą się podpisaniem przez strony porozumienia bądź spisaniem protokołu rozbieżności. Z kolei drugi odnosi się do porozumienia kończącego postępowanie mediacyjne.

Podstawowe warunki, jakim powinno odpowiadać porozumienie, to forma pisemna i precyzyjnie określenie treści uzgodnień. Jeżeli porozumienie reguluje prawa i obowiązki stron stosunku pracy, to stosownie do wyroku SN z dnia 6 maja 2003 r. (*I PK 157/02, OSNP 2004/15/263*) ma przymiot **źródła prawa pracy** w rozumieniu art. 9 k.p. Można też zwrócić uwagę, że chociaż ustawodawca używa sformułowania „podpisanie porozumienia” to zawarcie go w formie ustnej nie rzutuje na jego ważność, ale może powodować problemy w realizacji (*por. K.W. Baran, Komentarz do ustaw o związkach zawodowych, o organizacjach pracodawców, o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, o zwolnieniach grupowych, Gdańsk 2004, s. 227*).

W razie nieosiągnięcia porozumienia na etapie rokowań lub mediacji sporządzany jest protokół rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron.

3.10 Bezpieczeństwo i higiena pracy w działalności związkowej

W zakresie prawa pracowników do bezpiecznej i higienicznej pracy ustawa związkowa przewidziała określony tryb sprawowania kontroli przez zakładową/międzyzakładową organizację związkową. Związki zawodowe **stoją na straży przestrzegania przepisów bhp**, chociaż to pracodawca odpowiada za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie. Jest on zobowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy wszystkim osobom wykonującym pracę na terenie zakładu w tym uczniom i zleceniobiorcom.

Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem każdego pracownika. Z uwagi na to, że ewentualne uchybienia w tym zakresie mogą spowodować utratę zdrowia a nawet życia, istotna jest rola organizacji w zakresie **upowszechniania zasad bhp**. W szczególności pracownik jest zobowiązany:

- znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym,
- wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych,
- dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy,
- stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem,
- poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich,
- niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie,
- współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zakładowa organizacja związkowa może, **gdy uzna, iż zachodzi uzasadnione podejrzenie występowania zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników** (art. 29 ust. 1-3 ustawy o zw. zaw.), **wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań.** Obowiązek poniesienia kosztów tych badań nałożony został na pracodawcę. Pracodawca może jednak nie zgadzać się na ich przeprowadzenie uznając, iż nie są potrzebne, wówczas spr-

wę rozstrzygnie okręgowy inspektor pracy. Wniosek zakładowej organizacji związkowej, aby wywołał zamierzony skutek należy, więc właściwie uzasadnić tj. opisać zagrażającą życiu lub zdrowiu konkretnego pracownika okoliczność. Wskazane wydaje się powołanie na konkretne fakty, ewentualne przewidywanie, że w określonym środowisku może zaistnieć poważne niebezpieczeństwo wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Wniosek musi precyzować rodzaj badań, jakie należy przeprowadzić np. badanie chemiczne, budowlane. Organizacja może także zasugerować podmiot, który miałby te badania przeprowadzić. **Gdy już taki wniosek zostanie złożony, pracodawca musi w terminie 14 dni od dnia jego otrzymania zawiadomić zakładową organizację związkową o swoim stanowisku.** Stanowisko pracodawcy w zakresie celowości przeprowadzenia badań może być pozytywne albo negatywne tzn., że pracodawca może uznać za celowe przeprowadzenie badań i w tym wypadku udostępnia ich wyniki zainteresowanej organizacji związkowej. Negatywna odpowiedź pracodawcy w tym także niezajęcie przez pracodawcę stanowiska w ustawowym 14-dniowym terminie upoważnia organizację związkową do przeprowadzenia niezbędnych badań na koszt pracodawcy. O zamiarze podjęcia takich badań, ich zakresie oraz przewidywanych kosztach, zakładowa organizacja związkowa zawiadamia pracodawcę na piśmie, z co najmniej 14-to dniowym wyprzedzeniem. Jeżeli pracodawca nie zgadza się z decyzją związku, może zwrócić się do właściwego inspektora pracy o ustalenie celowości badań bądź ich zakresu. Do czasu podjęcia decyzji w tej sprawie, pracownik, który wykonuje pracę w warunkach pracy nieodpowiadających przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy bądź stwarzających bezpośrednie zagrożenie dla swojego czy innych współpracowników zdrowia lub życia, może zgodnie z art. 210 K.p. powstrzymać się od wykonywania pracy, musi jednak zawiadomić o tym fakcie swojego przełożonego. Powstrzymanie się od wykonywania pracy może trwać tak długo, jak długo utrzymuje się stan zagrożenia życia lub zdrowia.

Jednym z zadań zakładowej organizacji związkowej jest **współdziałanie z Państwową Inspekcją Pracy** (art. 26 pkt. 4 ustawy o zw. zaw.). Jednocześnie przepis art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 1981r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. Nr 89 poz. 589 ze zm.) zobowiązuje organy państwowej inspekcji do współdziałania ze związkami zawodowymi. Jeżeli więc zdaniem zakładowej organizacji związkowej postępowanie pracodawcy jest niezgodne z prawem np. z przepisami bhp, organizacja może wystąpić do właściwego organu z żądaniem spowodowania usunięcia we właściwym trybie stwierdzonej nieprawidłowości. Prowadząc kontrolę państwowy inspektor pracy ma obowiązek współdziałać z organizacją związkową. W tym celu informuje związki zawodowe o tematyce i zakresie przeprowadzanej w firmie kontroli, a także wysłuchuje uwag zgłasza-

nych przez przedstawicieli związku. Ostatecznie inspektor informuje o wynikach kontroli i podjętych decyzjach (*art. 29 ust. 2 ustawy o PIP*).

Niewątpliwie instytucja społecznego inspektora pracy, którą kierują związki zawodowe (*art. 2 ustawy o społecznej inspekcji pracy*), także przyczynia się do poprawy warunków bhp w zakładzie. Społecznym inspektorem pracy może być pracownik zakładu pracy, który jest członkiem związku zawodowego i nie zajmuje stanowiska kierownika zakładu pracy lub stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego kierownikowi zakładu. Zakładowe organizacje związkowe mogą także postanowić, że społecznym inspektorem pracy może być pracownik zakładu niebędący członkiem związku zawodowego. Osoby pełniące tę funkcję, powinny wykonywać swoje czynności w zasadzie poza godzinami pracy, co nie znaczy, że wyłącznie w tym czasie.



W razie, gdy zaistnieje konieczność wykonywania czynności w godzinach pracy lub uczestniczenia w naradach i szkoleniach, to pracodawca ma obowiązek udzielić takiemu społecznemu inspektorowi zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (*art. 15 ust. 2 ustawy o sip*).

Nie ma też żadnych przeszkód prawnych, aby pracodawca udzielił społecznemu inspektorowi pełnego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. W tym celu organizacja związkowa powinna złożyć pracodawcy wniosek powołując się na art. 15 ust. 5 ustawy o sip. W zakładach pracy, w których występuje szczególne zagrożenie zdrowia i życia pracowników, a warunki pracy wymagają stałego społecznego nadzoru, kierownik zakładu pracy, na wniosek zakładowych organizacji związkowych, może **całkowicie** zwolnić na czas pełnienia funkcji zakładowego społecznego inspektora pracy z obowiązku wykonywania pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.



Wybory sip przeprowadzają organizacje związkowe, a pracodawca nie ma wpływu na dokonany wybór. Powyższe potwierdza postanowienie Sądu Najwyższego z 9 listopada 1995 r. (*III PO 16/95, OSNP 1996/12/176*), w którym SN stwierdził, że wybór społecznego inspektora pracy przez pracowników zakładu pracy (*art. 6 ust. 6 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy – Dz. U. Nr 35 poz. 163 ze zm.*) nie podlega żadnej kontroli zewnętrznej.

4. Sądy powszechne

Obowiązujący w Polsce model sądownictwa powszechnego przyjmuje, że do orzekania, czyli stosowania prawa przez sądy powszechne z zakresu prawa karnego, cywilnego, rodzinnego, pracy i ubezpieczeń społecznych, włączeni są **ławnicy**. Procedurę regulującą wybory ławników stanowi ustawa Prawo o ustroju sądów powszechnych (*Dz. U Nr 98 poz. 1070*) oraz Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 15 marca 2006 roku w sprawie szczegółowego trybu zgłaszania radom gmin kandydatów na ławników oraz karty zgłoszenia (*Dz. U. Nr 50 poz. 370*). Kandydatów na ławników przedstawiają radom gminy:

- prezesi sądów okręgowych,
- **organizacje i związki zawodowe,**
- co najmniej dwudziestu pięciu obywateli posiadających czynne prawo wyborcze i zamieszkujących stale na danym terenie.

Natomiast do orzekania **w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych kandydatów w równej liczbie zgłaszają:**

- terenowe organy administracji rządowej,
- **związki zawodowe i organizacje pracodawców.**

Kadencja ławników sądów okręgowych i rejonowych trwa cztery lata kalendarzowe następujące po roku, w którym dokonano wyborów, jednak mandat ławnika wybranego dodatkowo wygasa z upływem kadencji ogółu ławników.

Do udziału w rozprawie w sprawach z zakresu prawa pracy prezes sądu wyznacza jednego ławnika wybranego spośród kandydatów zgłoszonych przez organizacje związkowe i, w miarę możliwości, jednego ławnika wybranego spośród kandydatów zgłoszonych przez organizacje pracodawcy. Wyznaczając ławnika do udziału w rozprawie, zawiadamia się o tym jednocześnie pracodawcę zatrudniającego ławnika, który jest obowiązany zwolnić go od pracy na czas wykonywania czynności w sądzie. Za czas zwolnienia od pracy ławnik zachowuje prawo do świadczeń wynikających ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. Ławnik, za czas wykonywania czynności w sądzie, otrzymuje rekompensatę pieniężną. Wysokość rekompensaty dla ławników biorących udział w rozpoznawaniu spraw w sądach powszechnych, za jeden dzień pełnienia obowiązków ławnika, wynosi 1,9 % podstawy ustalenia wynagrodzenia zasadniczego sędziego.

5. Związki zawodowe w organizacjach międzynarodowych

5.1 Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP)

Polska od 1919 roku jest członkiem Międzynarodowej Organizacji Pracy. Od momentu jej utworzenia organizacja prowadzi swoją działalność w oparciu o prace trzech głównych organów. Są nimi:

- Międzynarodowa Konferencja Pracy (MPK),
- Rada Administracyjna,
- Międzynarodowe Biuro Pracy.

W pracach Międzynarodowej Konferencji Pracy uczestniczą: przedstawiciele państw członkowskich zgłaszani przez poszczególne rządy, reprezentatywne organizacje pracodawców i pracowników oraz doradcy i eksperci. Rada Administracyjna jest organem wykonawczym MOP, składającym się z przedstawicieli rządowych, pracodawców i pracowników, której członkowie są wybierani przez Międzynarodową Konferencję na 3-letnią kadencję. Międzynarodowe Biuro Pracy jest stałym sekretariatem MOP, działającym pod przewodnictwem dyrektora generalnego.



Źródło: www.itcilo.org

NSZZ „Solidarność” w miarę upływu czasu merytorycznie i organizacyjnie włączała się w działalność MOP poprzez ustanowienie etatowego specjalisty ds. międzynarodowych standardów pracy i praw człowieka w biurze Zagranicznym Komisji Krajowej, udział przedstawicieli Związku w corocznych sesjach MKP, Radzie Administracyjnej, w polskim Komitecie Trójstronnym ds. Współpracy z MOP (utworzonym w 1990 przez Premiera RP, którego członkiem był początkowo Lech Kaczyński). Związek korzysta z pomocy technicznej MOP w formie szkoleń, publikacji materiałów. Ponadto Związek udziela odpowiedzi na kwestionariusze dotyczące stosowania standardów MOP, a przede wszystkim wiąże działania swoich struktur z realizacją dwóch podstawowych funkcji MOP – normodawczą i kontrolną. NSZZ „Solidarność” i Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, co roku delegują na zmianę jednego przedstawiciela do składu delegacji krajowej na Międzynarodową Konferencję Pracy. Związkowym reprezentantem do Rady Administracyjnej w 1990 r. został Lech Kaczyński, następnie Tomasz Wójcik, obecnie tę funkcję sprawuje Anna Wolańska (zastępca członka Rady Administracyjnej). Jednym z uprawnień, z których NSZZ „Solidarność” korzysta jest formułowanie uwag wobec projektów konwencji i zaleceń a także opiniowanie raportów rządowych, składanych do MOP o implementacji lub ratyfikacji poszczególnych konwencji, których ratyfikowała 88. MOP nie może stosować sankcji wobec strony naruszającej międzynarodowe konwencje, może jedynie powodować kontrolę nad implementacją ratyfikowanych konwencji przez rządy. Wnioski i zalecenia komitetów i Rady Administracyjnej mają charakter sankcji moralnej. Szczególnie ważna z punktu widzenia związków zawodowych jest możliwość składania zażaleń i skarg w przypadku naruszeń wolności związkowej. Od 1957r. Komitet Wolności Związkowej rozpatrzył ok. 2000 przypadków (*Anna Wolańska, Współpraca Międzynarodowa NSZZ „Solidarność w Latach 1980-2008, Gdańsk 2008*).

5.2 Europejski Komitet Ekonomiczno- Społeczny (EKES)

Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny jest europejskim forum dialogu, konsultacji i informacji. Przedstawiciele organizacji społecznych i ekonomicznych mogą poprzez uczestnictwo w Komitecie wpływać na procesy kształtowania decyzji oraz tworzenia prawa na poziomie wspólnotowym. Członkowie Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego są zorganizowani w trzech grupach:

- pracodawców,
- pracowników,
- różnych interesów.

Pracownicy reprezentowani są przez przedstawicieli wywodzących się z organizacji afiliowanych przy Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC), a więc zgodnie z umową pomiędzy partnerami w skład grupy pracowniczej wchodzi przedstawiciele NSZZ „Solidarność” oraz Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. Do grupy pracodawców należą publiczni i prywatni przedsiębiorcy z sektora przemysłowego, bankowego, ubezpieczeń, transportu, rolnictwa, itd. Pracodawcy reprezentują opinie europejskich federacji przemysłowych. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny prowadzi swoją działalność poprzez sekcje problemowe:

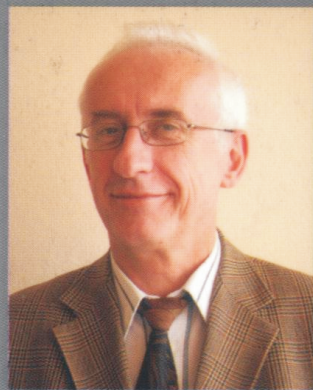
- ds. unii gospodarczej i walutowej oraz spójności gospodarczej i społecznej (ECO),
- ds. jednolitego rynku, produkcji i konsumpcji (INT),
- ds. transportu, energii, infrastruktury i społeczeństwa informacyjnego (TEN),
- ds. zatrudnienia, spraw społecznych i obywatelstwa (SOC),
- ds. rolnictwa, rozwoju wsi i środowiska naturalnego (NAT),
- ds. stosunków zewnętrznych (REX).

W ostatnim czasie powołane zostały do życia dwa organy: Centrum Monitorowania Jednolitego Rynku, Komisja Konsultacyjna ds. Przemian w Przemysle. Informacje na temat prac, struktury i działań Komitetu można znaleźć na stronie <http://eesc.europa.eu/>.

Indeks

- C**
czynność doraźna 38
- D**
dialog społeczny 7
- E**
Europejska Rada Zakładowa 20, 21
- F**
funkcje związkowe 38
- I**
Inicjatywa ustawodawcza 11
- Ł**
ławnicy 55
- M**
mechanizm konsultacji 28
mediacja i arbitraż 49
minimalne wynagrodzenie 8
- N**
nadzór społeczny nad pracowniczymi
kasami zapomogowo-pożyczkowymi 33
negocjacje układowe 39
- O**
ochrona stosunku pracy 24
ochrona szczególna działaczy 26
- P**
pakiety socjalne 46, 48
plan urlopów 32
pogotowia strajkowe 51
porozumienie o współpracy 45
Powiatowa Rada Zatrudnienia 16
Powiatowa Społeczna Rada ds. Osób
Niepełnosprawnych 17
pozwiazkowe przedstawicielstwa pracownicze 18
- R**
rada pracowników 19
regulamin pracy 32, 42
regulamin wynagradzania 31, 43
regulamin nagród 31
- Regulamin Zakładowego Funduszu
Świadczeń Socjalnych 44
reprezentatywność 22
rokowania 49
rokowania układowe 40
- S**
społeczny inspektor pracy 54
spór zbiorowy 49
stanowiska w indywidualnych sprawach
pracowniczych 29
strajk 50
strajk ostrzegawczy 50
- Ś**
środki masowego przekazu 11
- T**
Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Go-
spodarczych 7
- U**
układ zbiorowy pracy 32, 39
uprawnienia opiniodawczo-konsultacyjne
związku 36
uprawnienia stanowcze 35
urlop bezpłatny 38
- W**
warunki stosowania telepracy 31
Wojewódzka Rada Zatrudnienia 15
Wojewódzka Komisja Dialogu Społecz-
nego 12
Wojewódzka Społeczna Rada ds. Osób
Niepełnosprawnych 17
Wolność koalicji 21
wskaźniki wzrostu wynagrodzeń w pań-
stwowej sferze budżetowej 7
wykaz prac szczególnie niebezpiecznych 32
wyposażenie pomieszczenia 46
- Z**
zakładowa organizacja 46
zespoły problemowe 10
zwolnienia grupowe 47
zwolnienie z obowiązku świadczenia
pracy 37

Szanowni Państwo,



Oddajemy do rąk Państwa wydawnictwo pt.: „Informator Komunikacji Związkowej”. Publikacja ta powstała wysiłkiem Regionu Świętokrzyskiego NSZZ „Solidarność” w ramach projektu „Nowoczesna komunikacja – efektywny dialog!” realizowanego na podstawie umowy zawartej z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Celem tego wydawnictwa jest zebranie i przedstawienie pełnego spektrum kompetencji związku zawodowego na różnych płaszczyznach życia społecznego i gospodarczego. Informacje te, mamy nadzieję, powinny poprawić komunikację wewnątrz-organizacyjną jak również podnieść poziom dialogu społecznego, bazującego przecież na zrozumieniu swoich funkcji i kompetencji.

Lektura tej publikacji pokazuje, że związek zawodowy posiada szereg, często mało wykorzystywanych, kompetencji zarówno w płaszczyźnie zakładowej, lokalnej jak i ogólnokrajowej. Interesujące są szczególnie te aspekty uprawnień związkowych, które odnoszą się do obszarów ogólnospołecznych, na styku z administracją rządową i samorządową. Tam bowiem powstają decyzje o charakterze społecznym, dotyczące szerokiego spektrum społecznego: zjawiska bezrobocia, niepełnosprawności, ubóstwa.

Za włożoną pracę, szczególne podziękowania należą się pracownikom Działu Projektów Europejskich Zarządu Regionu Świętokrzyskiego NSZZ „Solidarność” jak również pracownikom Biura Ekspertckiego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.

Życząc Państwu pożytku płynącego z lektury przedstawionego poradnika, będziemy zobowiązani za przekazanie uwag i spostrzeżeń wynikających z konfrontacji owej lektury zrzeczywistością społeczną.

Waldemar Bartosz
PRZEWODNICZĄCY
Zarządu Regionu Świętokrzyskiego
NSZZ „Solidarność”