

UPRAWNIENIA ZAKŁADOWYCH ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH

Poniższe zestawienie stanowi katalog uprawnień zakładowych organizacji związkowych. Podzielono je - przy założeniu stosownych kryteriów - na: stanowcze, opiniodawcze i samodzielne. Wyodrębnienie uprawnień, zwłaszcza stanowczych i opiniodawczych, dokonane z punktu widzenia charakteru prawnego stanowiska zakładowej organizacji związkowej, wymaga kilku słów komentarza.

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

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

Zasadnicze znaczenie ma jednak okoliczność, że w obu grupach uprawnień związkowych pracodawca ma prawny obowiązek porozumienia się z zarządem zakładowej organizacji związkowej w celu uzyskania jego stanowiska w sprawie. Nie zawsze, ze względu na złożoność niektórych spraw, da się osiągnąć pełną jednomyślność, trzeba jednak ewentualne odmienne punkty widzenia w miarę możliwości godzić i dążyć - z obu stron - do porozumienia, uwzględniającego interesy zarówno zakładu pracy, jak i pracowników.

Jeśli idzie o uprawnienia związkowe wyodrębnione w katalogu jako samodzielne, to czynnikiem wyróżniającym tę grupę jest fakt, iż korzystanie z nich następuje w zasadzie z inicjatywy samej organizacji, a nie w ramach obowiązku prawnego organów zakładów pracy w zakresie współdziałania z zakładową organizacją związkową. W przedmiotowym zakresie związek zawodowy nie może być zastąpiony przez inny organ w zakładzie pracy. Nie można też zmusić zakładowej organizacji związkowej do podejmowania bądź zaniechania działań w ramach tych uprawnień.

I. UPRAWNIENIA O CHARAKTERZE STANOWCZYM

(wymagana zgoda organizacji związkowej lub wspólne stanowisko pracodawcy i organizacji związkowej)

1. Zgoda reprezentującej pracownicę zakładowej organizacji związkowej na wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownicy w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego (art. 177 § 1 Kodeksu pracy).
2. Ustalenie z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową terminu rozwiązania umowy o pracę z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego w razie likwidacji pracodawcy lub ogłoszenia upadłości pracodawcy (art. 177 § 4 K.p.).
3. Zgoda na wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika pełniącego funkcję społecznego inspektora pracy (art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983r. o społecznej inspekcji pracy).
4. Zgoda na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu zakładowej organizacji związkowej jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej organizacji, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy, a także zgoda na zmianę warunków pracy lub płacy wyżej wymienionej osoby w okresie wskazanym uchwałą zarządu organizacji, a po jego upływie – dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok (art. 32 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych).
- stosuje się to odpowiednio do międzyzakładowej organizacji związkowej (na zasadach określonych w art. 342 w związku z art. 32 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych) oraz do pracowników pełniących z wyboru funkcje w organach organizacji związkowych działających poza zakładem pracy (tu wymagana jest zgoda właściwego statutowo organu – art. 32 ust. 9 wyżej wymienionej ustawy).
5. Zgłoszenie w ciągu 14 dni sprzeciwu wobec wypowiedzenia stosunku pracy z pracownikami, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie - przy indywidualnych zwolnieniach z przyczyn niedotyczących pracowników (art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników).
6. Zawarcie porozumienia w sprawie zwolnień pracowników z przyczyn niedotyczących pracowników (art. 3 ustawy cyt. w pkt 5).
7. Zawarcie porozumienia z dotychczasowym lub nowym pracodawcą w sprawie warunków zatrudnienia pracowników w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę (art. 261 ust. 3 ustawy cyt. w pkt 4).
8. Zawarcie zakładowego układu zbiorowego pracy (art. 24123 K.p.).
9. Zawarcie porozumienia w sprawie zawieszenia w całości lub w części zakładowego układu zbiorowego pracy (art. 24127 K.p.).
10. Zawarcie porozumienia w sprawie zawieszenia w całości lub części wewnętrzzakładowych przepisów prawa pracy (art. 91 K.p.).
11. Zawarcie porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikających z umów o pracę (art. 231a K.p.).
12. Ustalanie regulaminu pracy (art. 1042 § 1 K.p.).

13. Ustalenie regulaminu wynagradzania (art. 772 § 4 K.p.) oraz regulaminów nagród i premiowania (art. 27 ust. 3 ustawy cyt. w pkt 4).
14. Ustalanie zasad wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w tym podział środków tego funduszu na określone cele oraz przyznawanie pracownikom świadczeń (art. 8 ust. 2 Ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz art. 27 ust. 1 i 2 ustawy cyt. w pkt 4).
15. Zgoda na nie ustalanie planu urlopów w zakładzie pracy (art. 163 § 11 K.p.).
16. Ustalanie w zakładowym układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy systemów i rozkładu czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych, w tym m.in.:
 - przedłużonego do 6 lub 12 miesięcy okresu rozliczeniowego w tzw. podstawowym systemie czasu pracy (art. 129 § 2 K.p.),
 - równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie wymiaru czasu pracy do 12 godzin na dobę w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie dłuższym niż jeden miesiąc (art.135 § 1 K.p.),
 - przedłużonego, do trzech miesięcy, okresu rozliczeniowego w systemie czasu pracy, o którym mowa w ppkt. b), a w przypadku prac uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych, do czterech miesięcy (art.135 § 2 i 3 K.p.),
 - przerywanego czasu pracy, przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin (art. 139 K.p.),
 - zadaniowego czasu pracy (art.140 K.p.),
 - przerwy na spożycie posiłku, nie wliczanej do czasu pracy, w wymiarze nie przekraczającym 60 min. (art.141 K.p.),
 - maksymalnego limitu pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze większym niż 150 godzin w roku kalendarzowym. (art. 151 § 4 K.p.),
 - wykazu prac szczególnie niebezpiecznych albo związanych z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym dla pracowników pracujących w nocy (art. 1517 § 4 K.p.).
17. Ustalenie stanowisk pracy, na których zatrudnieni pracownicy powinni otrzymywać profilaktyczne posiłki i napoje oraz szczegółowych zasad ich wydawania, a także warunków korzystania z takich posiłków w zakładach gastronomicznych lub przyrządzania ich przez pracowników we własnym zakresie z otrzymanych produktów (art. 232 K.p. w związku z § 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów).
18. Ustalenie wykazu stanowisk pracy i rodzajów prac wzbronionych młodocianym (par. 4 ust.1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 grudnia 1990 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym).

II. UPRAWNIENIA O CHARAKTERZE OPINIODAWCZYM

(stanowisko organizacji związkowej jest wymagane, lecz formalnie nie wiąże kierownika zakładu pracy).

1. Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 38 K.p.).
2. Wypowiedzenie pracownikowi zatrudnionemu na czas nie określony warunków pracy lub płacy (art. 42 w związku z art. 38 K.p.).

3. Rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 3 i art. 53 § 4 K.p.).
4. Wypowiedzenie wykonawcy /chałupnikowi/ umowy o pracę nakładczą z przyczyn dotyczących zakładu pracy (§ 7a rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą).
5. Wyrażenie opinii w sprawie ustalenia regulaminu pracy nakładczej (§31 ust. 1 rozporządzenia cyt. w pkt 22)
6. Obniżenie w szczególnych sytuacjach wysokości odszkodowania za szkodę w mieniu powierzonym pracownikowi (§ 9 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 października 1975 r. w sprawie warunków odpowiedzialności materialnej pracowników za szkody w powierzonym mieniu).
7. Zajmowanie stanowiska w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw pracowników (art. 26 pkt 2 ustawy cyt. w pkt 4; art. 36 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego).
8. Opiniowanie projektu dokonania połączenia, podziału oraz likwidacji przedsiębiorstwa państwowego (art. 22 ust. 1 ustawy z 25 września 1981r. o przedsiębiorstwach państwowych).
9. Zajmowanie stanowiska w sprawie sprzeciwu pracownika od decyzji o jego ukaraniu karą dyscyplinarną przez pracodawcę (art. 112 §1 K.p.).
10. Częstotliwość i czas trwania szkoleń okresowych w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy (§ 16 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996r. w sprawie zasad szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy).
11. Wyłączenie odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę w powierzonym mieniu (§ 3 ust. 2 rozporządzenia cyt. w pkt 24)
12. Wyrażenie opinii w sprawie ustalenia wykazu stanowisk pracy objętych skróconym czasem pracy, na czas trwania warunków szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia (art. 145 K.p.).
13. Wyrażenie opinii w sprawie ustalenia wykazu prac, przy których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, wykonywanych przez co najmniej dwie osoby, w celu zapewnienia asekuracji. (art. 225§ 2 K.p.).

III. UPRAWNIENIA SAMODZIELNE

(Z INICJATYWY SAMEJ ORGANIZACJI)

1. Organizowanie wyborów społecznych inspektorów pracy i uchwalenie tych wyborów (art. 6 ustawy cyt. w pkt 3).
2. Wystąpienie z wnioskiem do pracodawcy w sprawie zwolnienia od pracy zakładowego społecznego inspektora pracy na czas pełnienia funkcji (art. 15 ust. 5 ustawy cyt. w pkt 3).
3. Wystąpienie z wnioskiem do pracodawcy w sprawie przyznania społecznemu inspektorowi pracy zryczałtowanego wynagrodzenia miesięcznego (art. 15 ust. 3 i 4 ustawy cyt. w pkt 3).
4. Odwołanie społecznego inspektora pracy w razie nie wywiązywania się przez niego z obowiązków (art. 7 ustawy cyt. w pkt 3).

5. Wybór przedstawicieli pracowników upoważnionych do konsultowania z pracodawcą kwestii m.in. przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego (art. 23711a § 1 K.p.)
6. Wybór przedstawicieli pracowników do komisji bezpieczeństwa i higieny pracy działającej u pracodawcy (art.23713a §1 K.p.).
7. Wyznaczenie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, którego zadaniem jest zawarcie porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej przez organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 24125a § 1 K.p. (art. 8 ust. 1 ustawy z 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych).
8. Wyznaczenie członków europejskiej rady zakładowej przez organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 24125a § 1 K.p. (art. 23 ust. 1 ustawy z 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych).
9. Wyznaczenie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego, którego zadaniem jest zawarcie porozumienia w sprawie określenia zasad zaangażowania pracowników w spółce europejskiej przez organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 24125a § 1 K.p. (art. 65 ust. 1 ustawy z 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej).
10. Wyznaczenie członków organu przedstawicielskiego pracowników w spółce europejskiej przez organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 24125a § 1 K.p. (art. 90 ust. 1 ustawy z 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej).
11. Wystąpienie z wnioskiem do pracodawcy o przeprowadzenie kontroli BHP (art. 29 ustawy cyt. w pkt 4).
12. Wystąpienie z wnioskiem do Państwowej Inspekcji Pracy o przeprowadzenie szkolenia i instruktażu oraz udzielenie pomocy w szkoleniu społecznych inspektorów pracy (art. 14 ust. 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).
13. Współdziałanie z inspektorem pracy w toku wykonywania przez niego czynności kontrolnych w zakładzie pracy (art. 29 ustawy cyt. w pkt 43).
14. Tworzenie wspólnej reprezentacji z innymi zakładowymi organizacjami związkowymi do prowadzenia rokowań w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy (art. 24125 § 1 i 2 K.p).
15. Prawo żądania informacji o sytuacji ekonomicznej pracodawcy w zakresie objętym rokowaniami prowadzonymi w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy (art. 2414 §1 K.p).
16. Sprawowanie społecznego nadzoru nad pracowniczą kasą zapomogowo - pożyczkową (§5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 19 grudnia 1992 r. w sprawie pracowniczych kas zapomogowo - pożyczkowych oraz spółdzielczych kas oszczędnościowo - kredytowych w zakładach pracy).
17. Prawo do wystąpienia z wnioskiem, przez reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, o zatarcie kary porządkowej przed upływem roku od jej udzielenia pracownikowi (art. 113 § 1 K.p.).
18. Prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zwrot zakładowemu funduszowi świadczeń socjalnych środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na ten fundusz (art. 8 ust. 3 ustawy cyt. w pkt 14).

19. Prawo reprezentowania pracownika przed organami rozpatrującymi spory ze stosunku pracy (art. 465 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego).
20. Prawo reprezentowania pracownika lub innej uprawnionej osoby w postępowaniu o świadczenia emerytalno-rentowe (art. 465 § 1 K.p.c.).
21. Prawo wszczynania postępowania sądowego na rzecz pracowników i ubezpieczonych w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (art. 462 K.p.c.).
22. Prawo wszczynania postępowania sądowego na rzecz pracownika w sprawach o roszczenia alimentacyjne (art. 61 § 1 i 3 K.p.c. w związku z § 1 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 10 listopada 2000 r. w sprawie określenia wykazu organizacji społecznych uprawnionych do działania przed sądami w imieniu lub na rzecz obywateli).
23. Prawo wszczynania postępowania na rzecz obywateli w sprawach z zakresu ochrony konsumentów oraz wstępowania do toczącego się postępowania z tego zakresu (art. 61 § 1 i 3 K.p.c. w związku z § 3 pkt 4 rozporządzenia cyt. w pkt 53).
24. Prawo wstępowania, za zgodą powoda, do postępowania sądowego w sprawach z zakresu ochrony środowiska i wynalazczości (§ 4 pkt 5 i § 5 pkt 3 rozporządzenia cyt. w pkt 53).
25. Prawo zakładowej organizacji związkowej nie uczestniczącej w postępowaniu sądowym, przedstawiania sądowi istotnego dla sprawy poglądu wyrażonego w uchwale (art. 63 K.p.c.).
26. Prawo wszczęcia sporu zbiorowego w zakładzie pracy i reprezentowania w nim pracowników (art. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych).
27. Prawo prowadzenia sporu zbiorowego w imieniu pracowników zakładu pracy, w którym nie działa związek zawodowy (art. 3 ust. 4 ustawy cyt. w pkt 57).
28. Prawo żądania wszczęcia postępowania mediacyjnego w razie nie rozwiązania w drodze rokowań sporu zbiorowego (art. 10 ustawy cyt. w pkt 57).
29. Prawo wyznaczenia 3 członków arbitrażu społecznego przy okręgowym sądzie pracy i ubezpieczeń społecznych (art. 16 ust. 2 i 3 ustawy cyt. w pkt 57).
30. Prawo organizowania różnych form protestu i strajku zasadniczego lub solidarnościowego (art. 20 i 22 ustawy cyt. w pkt 57).
31. Prawo powołania w zakładzie pracy zakładowej komisji pojednawczej i ustalenie liczby członków tej komisji, zasady i tryb powoływania komisji, czas trwania kadencji (art. 244 § 3 i art. 245 K.p.).
32. Występowanie z wnioskiem do pracodawcy o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy (z zachowaniem prawa do wynagrodzenia lub bezpłatnie), pracownika na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej lub doraźnej czynności (art. 31 ust. 1-3 ustawy cytowanej w pkt 4 w związku z § 4 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługującym pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od prac).
33. Prawo żądania informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej (art. 28 ustawy cyt. w pkt 4).

Stan prawny na 31 stycznia 2011 r.