Prawo Pracy 2 SNA(3)III

Wykłady zawieszone - 21 marca 2020 r. - tematyka: Związki zawodowe

Pomocnicze zagadnienia szczegółowe

1. Zakres podmiotowy prawa kolacji „po nowemu”

Art. 11.

Ilekroć w ustawie jest mowa o:

1) osobie wykonującej pracę zarobkową - należy przez to rozumieć pracownika lub osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronione przez związek zawodowy;

JB – oznacza to przede wszystkim uwzględnienie osób zatrudnianych na umowy cywilnoprawne oraz samozatrudnionych (przedsiębiorca indywidualna wykonujący umowy na rzecz jednego lub głownie jednego kontrahenta w warunkach relatywnie ścisłej więzi organizacyjnej, o ile nie zatrudniają pracowników), bez wątpienia znaczenie ma tu aspekt ilościowy tzn. duży udział tych osób rynku pracy w ogóle oraz możliwość wskazania zakładów pracy, w których jest wyraźna grupa takich zatrudnianych obok pracowników – powstają więc interesy grupowe nadające się do zbiorowej obrony i reprezentacji. Oczywiście jest to tylko jedna kategoria – istotna bo nowa w przepisach ustawy. Pamiętać należy o chałupnikach, agentach nie zatrudniających pracowników, członkach rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz niektórych kategoriach funkcjonariuszy.

2. Różne warianty korzystania z prawa koalicji

A/ Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych

Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje osobom wykonującym pracę zarobkową,

B/ prawo utrzymania przynależności w z.z. i wstępowania do nich (mimo zakończenia zatrudnienia ) – po przejściu na emeryturę lub rentę,

C/ prawo utrzymania przynależności w z.z. i warunkowe (jeśli tak stanowi statut zz)prawo wstępowania do nich (mimo braku zatrudnienia) – bezrobotni,

D/ warunkowe ( jeśli tak stanowi statut zz) prawo wstępowania do z.z. (mimo braku zatrudnienia ) – przysługuje wolontariuszom, stażystom i innym osobom, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia,

E/ ograniczone miejscowo ( u swojego pracodawcy) prawo tworzenia i wstępowania do z.z. przysługuje osobom skierowanym do tych pracodawców w celu odbycia służby zastępczej,

F/ szczególne prawo koalicji - Policji, Straży Granicznej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz strażaków Państwowej Straży Pożarnej, a także pracowników Najwyższej Izby Kontroli

Chodzi tu albo o wyłącznie pluralizmu związkowego (ma być jeden związek) albo przyznanie prawa koalicji tylko pewnej grupie pracowników (NIK – bez pracowników najwyższego szczebla) i ograniczanie prawa do strajku (a właściwie jego brak). Powyższe należy sprawdzić w odpowiednich ustawach.

Inne typy funkcjonariuszy nie mają prawa koalicji – założenie jest że to państwo troszczy się o interesy np. żołnierzy zawodowych, wywiadu i kontrwywiadu. Powyższe należy sprawdzić w odpowiednich ustawach.

3. Nowe, poszerzone i doprecyzowane przepisy antydyskryminacyjne

Ważne - zob. art.3 ust. 1-4 ustawy o związkach zawodowych

4.Tworzenie związku zawodowego

Pamiętamy, że:

- istotą wolności związkowych jest ludzkie i obywatelskie prawo tworzenia związku zawodowego bez uzyskiwania uprzedniej zgody czy pozwolenia jakiegokolwiek podmiotu,

- procedura rejestracyjna nie ma związku z uzyskiwaniem zgody na utworzenie związku zawodowego a kontrolą legalności – jeśli związek założyli uprawnieni do tego ludzie pracy stosując właściwą procedurę oraz terminy zaś status nie narusza prawa – związek zostanie zarejestrowany. W razie jakichkolwiek braków i błędów sprawa zostanie cofnięta i po usunięciu uchybień rejestracja zostanie dokonana.

- ważnym aspektem procedury tworzenia związku zawodowego jest ochrona członków komitetu założycielskiego. Zgodnie z art. 32 ust. 7 w związku z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ani zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową - Ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje, przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej, nie więcej niż trzem osobom wykonującym pracę zarobkową wskazanym uchwałą komitetu założycielskiego.

5. Uprawnienia związkowe

- uprawnienia konsultacyjne związku – określony podmiot musi zasięgnąć w określonych sytuacjach i w określonym trybie i terminie opinii związku zawodowego. Jeśli tego nie zrobi, łamie prawo. Nie jest natomiast związany treścią opinii. W niektórych przypadkach może być zobowiązany do udzielne odpowiedzi lub wyjaśnień.

- uprawnienia decyzyjne związku – związek jest uprawniony do wyrażania zgody na określone działania danego podmiotu. Działanie bez zgody tego podmiotu stanowi naruszenie prawa,

- uprawnienia kontrolne związku - nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczą, na zasadach określonych odrębnymi przepisami, w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy – jeśli związek uzna, że 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,

- uprawnienia ogólnokrajowe i UE - zob. art. 19 - 23 ustawy o związkach zawodowych – zauważmy tu, że związki zawodowe nie mają prawa inicjatywy ustawodawczej,

6. Próba ograniczenia dysfunkcji systemu związkowego wynikających z pluralizmu związkowego

- w przeszłości występował problem funkcjonowania wielu małych organizacji związkowych w branży lub w pojedynczym zakładzie pracy – uznawanych za pełnoprawne podmioty związkowe. Rodziło to szereg dysfunkcji i nadużyć. Zjawisko istniej nadal ale ustawodawca star się wpłynąć na te sytuację,

- związki są niezależne i równe – ale ustawodawca różnicuje współcześnie poziom ich uprawnień w zależności od ich liczebności,

- zob. art. 251. ust.1-12 ustawy o związkach zawodowych - zakładowa organizacja związkowa (ZOZ) może mieć status organizacji uprawnionej (czyli korzystającej z uprawnień przewidzianych w ustawie) - jeśli spełnia kryteria wskazane w tym przepisie. Jeśli nie spełnia – istnieje jako zakładowa organizacja związkowa ale praktycznie bez realnej możliwości działania. ZOZ musi udowodnić w trybie i terminie wskazanym w ustawie, że spełnia kryteria, Jeśli tego nie zrobi, to mimo że je spełnia nie będzie mogła korzystać z uprawnień do momentu udowodnienia spełnienia kryteriów. O uprawnieniach zoz patrz art.26 – 30 ustawy o związkach zawodowych,

- można się zastanawiać czy wymogi stawiane uprawnionej zoz są wystraczające by ograniczać dysfunkcje stystemu,

- dla potrzeb korzystania z pewnych uprawnień (np. zawierania układów zbiorowych pracy) związek zawodowy musi mieć z kolei cechę reprezentatywności – na poziomie krajowym lub zakładowym - zob. Art. 252, Art. 253 ustawy o związkach zawodowych.

7. Uprawnienia związkowe stanowiące gwarancje swobody działalności związkowej

- z jednej strony uprawnienia te można uznać co do zasady za racjonalne i uzasadnione z punktu widzenia zapewnienia niezależności i samorządności związku zawodowego – z drugiej ich zakres można uznać za dyskusyjny,

- zob. art. 25. - urlopy bezpłatne członków związku i zwolnienie od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia,

- zob. art. 31. ustawy - zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przez członka zarządu zakładowej organizacji oraz zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy,

- zob. art. 32 ustawy - ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych,

- zob. art. 33 ustawy – udostępnianie pomieszczeń i urządzeń potrzebnych zakładowej organizacji związkowe,

- zob. - art. 331 ustawy – obsługa finansowa związku,