

Obowiązki pracodawcy wobec zakładowej organizacji związkowej i rady pracowników

Pracodawca ma obowiązek informowania i konsultowania ze związkami zawodowych spraw zbiorowych i indywidualnych. Do tego dochodzą jeszcze obowiązki wobec rad pracowniczych.

Tabela przedstawia wykaz obowiązków wobec zakładowej organizacji związkowej i wobec rady pracowników.

Wobec zakładowej organizacji związkowej	Wobec rady pracowników
<ul style="list-style-type: none"> • Konsultowanie wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na czas nieokreślony (art. 38 K.p.) • Konsultowanie zwolnienia dyscyplinarnego (art. 52 par. 3 K.p.) • Konsultowanie zwolnienia natychmiastowego ze względu na długą nieobecność pracownika (art. 53 par. 4. K.p.) • Uzgadnianie regulaminu wynagradzania (art. 77² par. 4 K.p.) • Uzgadnianie regulaminu pracy (art. 104² par. 1 K.p.) • Uzgodnienie wydłużenia okresu rozliczeniowego (art. 30 ust. 5 ustawy o zz) • Uzgadnianie wykazu prac szczególnie niebezpiecznych lub wymagających dużego wysiłku fizycznego lub umysłowego, które mogą być wykonywane w nocy (art. 151⁷ par. 4 K.p.) • Uzyskanie stanowiska w sprawie sprzeciwu pracownika ukaranego kara porządkową (art. 112 par. 1 K.p.) • Uzyskanie zgody na to, aby pracodawca nie ustalał planu urlopów (art. 163 par. 1¹ K.p.) • Uzyskanie zgody na zwolnienie dyscyplinarne pracownicy w ciąży lub przebywającej na urlopie macierzyńskim (art. 177 par. 1 K.p.) • Zawarcie zmiana lub rozwiązanie zakładowego układu zbiorowego (art. 241⁷ par. 1 pkt.1, art. 241⁹ par. 1 oraz art. 241²³ K.p.) • Wspólne powołanie komisji pojednawczej (art. 244 par. 3 K.p.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Przekazywanie informacji dotyczących działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian (art. 13 ust. 1 pkt. 1 ustawy o radach pracowników) • Informowanie o stanie, strukturze i przewidywanych zmianach zatrudnienia oraz działaniach mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia (art. 13 ust. 1 pkt. 2 ustawy o radach pracowników) • Informowanie o działaniach mogących powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia (art. 13 ust. 1 pkt. 3 ustawy o radach pracowników) • Konsultowanie spraw dotyczących stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia (art. 14 ust. 1 ustawy o radach pracowników)

<ul style="list-style-type: none"> • Uzyskanie zgody na zwolnienie natychmiastowe społecznego inspektora pracy (art. 13 ust. 1 ustawy z 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy, Dz.U. nr 35, poz. 163 ze zm.) • Uzgodnienie regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz przyznawanie świadczeń z funduszu (art. 27 ust.1 i 2 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 8 ust.2 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, Dz.U. z 1996 r., nr 70, poz. 335 ze zm.) • Konsultowanie zamiaru przeprowadzenia zwolnień grupowych (art. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych) • Uzgodnienie treści oraz zawarcie porozumienia w sprawie zwolnień grupowych (art. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych) • Uzgodnianie regulaminu nagród i premiowania (art. 27 ust. 3 ustawy o zz) • Udzielenie urlopu bezpłatnego pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika (art. 25 ust. 1 ustawy o zz) • Udostępnienie pomieszczeń i urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania działalności związkowej w zakładzie pracy (art. 33 ustawy o zz) • Pobieranie, na pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej i za pisemną zgodą pracownika, z jego wynagrodzenia składki związkowej w zadeklarowanej przez niego wysokości (art. 33¹ ustawy o zz) • Konsultowanie stanowisk pracy, na których powinny być wydane posiłki i napoje profilaktyczne (par. 5 rozporządzenia Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów, Dz.U. nr 60, poz. 279) 	<ul style="list-style-type: none"> • Konsultowanie działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia (art. 14 ust. 1 ustawy o radach pracowników)
---	---

Jeśli pracodawca nie będzie przestrzegał ustaw o związkach zawodowych oraz o radach pracowniczych musi się liczyć z nałożeniem na niego grzywny a nawet ograniczenie wolności.

- Materiał zebrała i opracowała: Maria Kościńska

Źródło: Ustawa o związkach zawodowych z dn. 23 maja 1991 r., Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji z 7 kwietnia 2006 r., Kodeks pracy, Rzeczpospolita