

W poprzednim numerze Notesu Związkowca pisaliśmy o obowiązkach pracodawcy wobec zakładowej organizacji związkowej i rady pracowników.

Zobaczymy jeszcze, jakie sprawy wymagają wyrażania zgody, konsultacji, czy też zawarcia stanowiska przez organizację zakładową.

## Pracodawca a związki zawodowe

Zgoda	Konsultacje i opinie	Stanowisko
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uzyskanie zgody to, aby pracodawca nie ustalał planów urlopów (art. 163 par. 1<sup>1</sup> kp)</li> <li>• Uzyskanie zgody na zwolnienie dyscyplinarne pracownicy w ciąży lub przebywającej na urlopie macierzyńskim (art. 177 par. 1 kp)</li> <li>• Zawarcie, zmiana lub rozwiązanie zakładowego układu zbiorowego (art. 241<sup>7</sup> par. 1 pkt. 1, 241<sup>9</sup> par. 1 oraz art. 241<sup>23</sup> kp)</li> <li>• Wspólne powołanie komisji pojednawczej (art. 244 par. 3 kp)</li> <li>• Uzyskanie zgody na zwolnienie natychmiastowe społecznego inspektora pracy bez wypowiedzenia (art. 13 ust.1 ustawy z 24 czerwca 1983 roku o społecznej inspekcji pracy; Dz.U. nr 35, poz. 163 ze zm.)</li> <li>• Uzyskanie zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub innym pracownikiem będącym członkiem zoz upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy (art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o zz)</li> <li>• Uzyskanie zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na zmianę jednostronnych warunków pracy lub płacy na niekorzyść imiennie wskazanego uchwałą zarządu związku jego członka lub innego pracownika będącego członkiem zoz upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy (art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy o zz)</li> <li>• Uzyskanie zgody rady pracowni-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konsultowanie wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na czas nieokreślony (art. 38 kp)</li> <li>• Konsultowanie wypowiedzenia warunków płacy lub pracy pracownikowi zatrudnionemu na czas nieokreślony (art. 42 kp w zw. z art. 38 kp)</li> <li>• Opiniowanie zwolnienia dyscyplinarnego (art. 52 par. 3 kp)</li> <li>• Konsultowanie zwolnienia natychmiastowego ze względu na długą nieobecność pracownika (art. 53 par. 4 kp)</li> <li>• Konsultowanie zamiaru przeprowadzenia zwolnień grupowych (art. 2 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedoty- czających pracowni-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uzgadnianie regulaminu wynagradzania (art. 77<sup>2</sup> par. 4 kp)</li> <li>• Uzgadnianie regulaminu pracy (art. 104<sup>2</sup> par. 1 kp)</li> <li>• Uzgadnianie regulaminu nagród i premiiowania (art. 27 ust. 3 ustawy o zz)</li> <li>• Uzgodnienie wydłużenia okresu rozliczeniowego (art. 30 ust. 5 ustawy o zz)</li> <li>• Uzgadnianie wykazu prac szczególnie niebezpiecznych lub wymagających dużego wysiłku fizycznego lub umysłowego, które nie mogą być wykonywane w nocy (art. 151<sup>7</sup> par. 4 kp)</li> <li>• Uzyskanie stanowiska w sprawie sprzeciwu pracownika ukaranego karą porządkową (art. 112 par. 1 kp)</li> <li>• Uzgodnienie regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz przyznawania świadczeń z funduszu (art. 27 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 8 ust. 2 ustawy z 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjal-</li> </ul>

<p>ków na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z członkiem rady pracowników w czasie jego członkostwa (art. 17 ust. 1 ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji; Dz.U. nr 79, poz. 550, dalej ustawa o informowaniu)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uzyskanie zgody rady pracowników na zmianę jednostronnych warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem rady pracowników (art. 17 ust.2 ustawy o informowaniu)</li> </ul>	<p>ków; Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm., ustawa o zwolnieniach grupowych)</p>	<p>nych; Dz.U. z 1996 r. nr 70, poz. 335 ze zm)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uzgodnienie treści oraz zawarcie porozumienia w sprawie zwolnień grupowych (art. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych) i innych porozumień zbiorowych</li> </ul>
--	---	--

## Wolne za 11 listopada

Za 11 listopada pracodawcy muszą dać pracownikom wolne w tych firmach, w których soboty są dniami wolnymi w ramach 5-dniowego tygodnia pracy.

Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin (art. 130 par. 2 zd. pierwsze Kp) Przepis ten obowiązuje od 1 stycznia 2004 r.

Wcześniej należy pamiętać o wolnym dniu 1 listopada – Wszystkich Świętych. Dlatego w listopadzie 2006 r. wymiar czasu pracy trzeba pomniejszyć o dwa święta (1 i 11 listopada), czyli o 16 godzin. W firmie z miesięcznym okresem rozliczeniowym czas pracy będzie więc wynosił 160 godzin (20 dni).

- Materiał zebrała i opracowała: Maria Kościńska

*Źródło: Kodeks pracy, Rzeczpospolita*