

Związek zawodowy jest organizacją odgrywającą istotną rolę w kształtowaniu stosunków między pracodawcą a osobami wykonującymi pracę zarobkową. Relacje pomiędzy związkiem zawodowym a pracodawcą determinują przepisy powszechnie obowiązującego prawa, które powinny być znane dyrektorowi szkoły.

Zakładowa organizacja związkowa a dyrektor

Analizę poszczególnych problemów współpracy dyrektora placówki z działającymi w niej związkami zawodowymi warto poprzedzić omówieniem kwestii uprawnień związkowych. Z zapisów *Ustawy o związkach zawodowych* wynika, że zakładowa organizacja związkowa jest stroną w stosunkach z pracodawcą. Art. 25¹ ust. 1 ww. *Ustawy* mówi z kolei o tym, że uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji, która zrzesza co najmniej 10 członków będących:

- 1) pracownikami u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji lub
- 2) innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową (np. na podstawie umów cywilnoprawnych), które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji.

Takie same uprawnienia ma także międzyzakładowa organizacja związkowa – zob. art. 34 ust. 1 ww. *Ustawy*. Status międzyzakładowy posiadają związki zawodowe, zrzeszające pracowników i inne osoby mające prawo tworzenia związku zawodowego, które są zatrudnione u więcej niż jednego pracodawcy. Międzyzakładowa organizacja związkowa może korzystać z ustawowych uprawnień w poszczególnych placówkach, jeśli w każdej z nich zatrudniona jest przynajmniej jedna osoba będąca członkiem określonej organizacji.

Obowiązek współdziałania ze związkami zawodowymi w szkole dotyczy zakładowej organizacji związkowej:

- zrzeszającej nauczycieli bądź pracowników niepedagogicznych,
- skupiającej co najmniej 10 osób pozostających w stosunku pracy lub wykonujących pracę zarobkową na innej podstawie przez co najmniej 6 miesięcy w konkretnej placówce.

Dyrektor szkoły zobowiązany jest również do współpracy z międzyzakładową organizacją związkową, jeśli obejmuje ona swoją działalnością m.in. daną placówkę i jest w niej zrzeszony co najmniej jeden pracownik tej placówki.

Gdy liczba członków spadnie poniżej 10 (nie uwzględnia się tutaj ani emerytów, ani rencistów niebędących pracownikami), wówczas pracodawca nie musi już z taką organizacją współdziałać.

Zakres uprawnień związków zawodowych

Przepisy *Ustawy o związkach zawodowych* oraz przepisy szeroko rozumianego prawa pracy przewidują dla związków zawodowych wiele uprawnień, które można pogrupować w pięć podstawowych obszarów obejmujących:

- zajmowanie stanowiska:
 - w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy oraz w indywidualnych sprawach osób wykonujących pracę zarobkową w zakresie związanym z wykonywaniem tej pracy,

-
- wobec pracodawcy lub organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw osób wykonujących pracę zarobkową;
 - sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w szkole przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - dbanie o warunki życia emerytów i rencistów,
 - kierowanie działalnością społecznej inspekcji pracy i współdziałanie z państwową inspekcją pracy.

Zaprezentowane tu jedynie hasłowo główne obszary działalności związków zawodowych, wiążą się z kwestią prawa do informacji, z którego związki szczególnie chętnie – choć nie zawsze zasadnie – chcą korzystać.

Prawo do informacji a związki zawodowe

Prawo związków zawodowych do żądania od dyrektora jako kierownika zakładu pracy informacji wynika z art. 28 *Ustawy o związkach zawodowych*. Przepis ten zobowiązuje do udzielenia na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności (a więc nie tylko) informacji dotyczących:

- 1) warunków pracy i zasad wynagradzania;
- 2) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian;
- 3) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia;
- 4) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

Nie można oczywiście wymienić wszystkich aspektów działania placówki, które powinny być jawne przed związkami zawodowymi. Dyrektor szkoły jest zobowiązany do udostępniania wszelkich danych dotyczących m.in. organizacji pracy, polityki zatrudnienia, funkcjonowania funduszy zakładowych, bezpieczeństwa i higieny pracy. Stosowna informacja powinna zostać udzielona zakładowej organizacji związkowej w terminie 30 dni od dnia otrzymania w tej sprawie przez dyrektora wniosku.

Ważne

Udostępniane dane zawsze powinny mieć charakter ogólny. Nie mogą one dotyczyć sytuacji konkretnego pracownika, chyba że wiąże się to z obroną jego praw indywidualnych.

Ochrona praw pracowników

Zajmowanie stanowiska przez przedstawicieli związków zawodowych w sprawach nauczycieli i pracowników niepedagogicznych dotyczy przede wszystkim zamiaru zwolnienia danej osoby z pracy.

Dyrektor zamierzający wypowiedzieć nauczycielowi stosunek pracy w przypadku:

- częściowej likwidacji placówki albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów lub
- zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć,

zobowiązany jest do powiadomienia o swoim zamiarze zakładowej (międzyzakładowej)

**Aby czytać dalej, potrzebujesz pełnego dostępu.
Przeglądaj wszystkie materiały w ramach abonamentu lub
prenumeraty.**

Korzyści:

- nielimitowany dostęp do treści,
- aktualizacje materiałów w niezbędnikach, nawet do 2 razy w tygodniu,
- e-czasopisma w nowej, wygodnej formie,
- dodatkowe materiały i wzory dokumentów do pobrania,
- dostęp do porad cenionych ekspertów i praktyków,
- zniżki na kolejne produkty, szkolenia i webinary

i znacznie więcej...

**Zamów na: www.platformamm.pl
lub skontaktuj się z nami: 800 702 902, bok@oficynamm.pl**