

Najważniejsze zmiany w ustawie o związkach zawodowych

Obecne przepisy	Nowe przepisy
Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych	
<p>Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mają pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie są pracodawcami.</p>	<p>- <i>Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje, <u>osobom wykonującym pracę zarobkową</u>.</i> - <i><u>Wolontariuszom, stażystom i innym osobom, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia, przysługuje prawo wstępowania do związków zawodowych w przypadkach i na warunkach określonych statutami związków.</u></i></p>
Zakaz ponoszenia ujemnych następstw członkostwa w związku	
<p>Nikt nie może ponosić ujemnych następstw z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej. W szczególności nie może to być warunkiem nawiązania stosunku pracy i pozostawania w zatrudnieniu oraz awansowania pracownika.</p>	<p><i>Zakazuje się nierównego traktowania w zatrudnieniu osób, z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej, którego skutkiem jest w szczególności:</i> - <i>odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku prawnego,</i> - <i>niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę zarobkową lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą zarobkową,</i> - <i>pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.</i></p>
Dofinansowanie z budżetu państwa składek członkowskich wnoszonych do międzynarodowych organizacji związkowych	
<p>Brak</p>	<p><i>Składki członkowskie wnoszone do międzynarodowych organizacji związkowych, reprezentujących interesy osób wykonujących pracę zarobkową wobec instytucji Unii Europejskiej, przez organizacje związkowe reprezentatywne, mogą być dofinansowane z budżetu państwa w formie dotacji celowej.</i></p>
Zwolnienie od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia	
<p>Pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.</p>	<p><i>Pracownik oraz <u>inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową</u> ma prawo do zwolnienia od pracy na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jej funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.</i></p>

Reprezentatywność zakładowych organizacji związkowych

<p>Przepisy dotyczące reprezentatywności organizacji związkowych znajdują się w kodeksie pracy.</p> <p>Reprezentatywną jest organizacja związkowa będąca jednostką organizacyjną NSZZ „Solidarność”, OPZZ, FZZ, jeżeli zrzesza 7% pracowników w zakładzie pracy lub jeżeli organizacja związkowa zrzesza 10% pracowników w zakładzie pracy lub gdy jest najliczniejszą organizacją.</p>	<p>Przepisy dotyczące reprezentatywności organizacji związkowych zostały przeniesione do ustawy o związkach zawodowych.</p> <p>Reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest zakładowa organizacja związkowa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - będąca jednostką organizacyjną NSZZ „Solidarność”, OPZZ, FZZ, jeżeli <u>zrzesza 8% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy lub</u> - zrzeszająca <u>co najmniej 15%</u> osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy lub gdy jest najliczniejszą organizacją związkową.
<p>W sprawach dotyczących:</p> <ul style="list-style-type: none"> - przejęcia przez innego pracodawcę, uzgadniania regulaminów wynagradzania, nagród premiovania, ZFŚS, regulaminów pracy, planów urlopów, okresów rozliczeniowych - porozumienie zawierają wszystkie organizacje związkowe albo organizacje reprezentatywne. 	<p>W sprawach dotyczących:</p> <ul style="list-style-type: none"> - regulaminu wynagradzania, - regulaminów nagród i premiovania, - regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, - planu urlopów lub regulaminu pracy, - okresu rozliczeniowego, itp. <p>porozumienie zawierają wszystkie organizacje związkowe albo organizacje reprezentatywne zrzeszające <u>co najmniej 5%</u> pracowników.</p>

Obowiązki informacyjne i weryfikacja liczebności członków organizacji zakładowych

<p>Organizacja zakładowa ma obowiązek powiadamiania pracodawcy co kwartał o łącznej liczbie członków.</p> <p>Na podstawie przepisów kodeksu pracy, zakładowa organizacja związkowa może przed zawarciem układu zakładowego zgłosić uczestnikom prowadzącym rokowania w sprawie zawarcia tego układu pisemne zastrzeżenie co do spełniania przez inną zakładową organizację związkową kryteriów reprezentatywności, co zobowiązuje organizacja związkowa, wobec której zostało zgłoszone zastrzeżenie do wystąpienia do sądu pracy.</p>	<p>Organizacja zakładowa ma obowiązek powiadamiania pracodawcy <u>co 6 miesięcy</u> o łącznej liczbie członków.</p> <p>Pracodawca lub działająca u niego organizacja związkowa może zgłosić pisemne zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej, w takim przypadku zakładowa organizacja związkowa, wobec której zostało zgłoszone zastrzeżenie, ma obowiązek wystąpić do sądu pracy z wnioskiem o ustalenie liczby członków na ostatni dzień danego półrocza. Sądowa procedura ustalania liczebności członków zakładowej organizacji związkowej, może być też zastosowana do ustalenia reprezentatywności.</p>
--	--

Obowiązki informacyjne pracodawcy

<p>Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania.</p>	<p>Pracodawca jest obowiązany w terminie 30 dni udzielić na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej dotyczących: warunków pracy i zasad wynagradzania, działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian, stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia, działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.</p>
--	---