

Przedstawiciel pracowników



W zakładzie pracy, w którym pracuję, nie ma związków zawodowych. Czy w takiej sytuacji pracodawca ma obowiązek uzgadniania spraw z zakresu prawa pracy z przedstawicielem pracowników? Kiedy należy wyłonić przedstawiciela pracowników? Jak należy dokonać wyboru takiego przedstawiciela?

Pracodawca ma obowiązek współdziałania z przedstawicielem pracowników wyłanianym w trybie przyjętym u danego pracodawcy tylko wtedy, kiedy u pracodawcy nie działają związki zawodowe i przewidują to wyraźnie przepisy prawa. Jeżeli u pracodawcy nie działają związki zawodowe przepisy prawa przewidują konieczność wyłonienia przedstawiciela pracowników w następujących sytuacjach:

- art. 9(1) kodeksu pracy (dalej k.p.), zawieranie porozumienia o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, w przypadku uzasadnionym sytuacją finansową pracodawcy; nie dotyczy to przepisów kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych.

- art. 23(1a) k.p., zawieranie porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę, jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, nieobjętego układem zbiorowym pracy lub zatrudniającego mniej niż 20 pracowników, Ww. porozumienia zawiera pracodawca i przedstawiciel pracowników wyłoniony w trybie przyjętym u tego pracodawcy.

- art. 67(6) § 4 k.p., zawieranie porozumienia określającego warunki stosowania telepracy.

Warunki stosowania telepracy określa pracodawca w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników.

- art. 139 § 3 k.p., wprowadzenie przerywanego systemu czasu pracy w porozumieniu z przedstawicielami pracowników,

- art. 150 § 3 k.p., przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy nie więcej niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, w porozumieniu zawierany z przedstawicielem pracowników.

- art. 151(7) § 3 k.p., określenie wykazu prac szczególnie niebezpiecznych albo związanych z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym pracowników pracujących w nocy, w porozumieniu z przedstawicielami pracowników.

- art. 237(11a) k.p., konsultowanie wszelkich zagadnień związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy w szczególności dotyczących:

- 1) zmian w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy, wprowadzania nowych procesów technologicznych oraz substancji chemicznych i ich mieszanin, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników,

- 2) oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku,

- 3) tworzenia służby bhp lub powierzania wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy, a także wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników,

- 4) przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego,

5) szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

- art. 4 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, ustalanie wysokości odpisu na fundusz lub ustalenie o nietworzeniu funduszu.

- art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, uzgadnianie regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych określającego zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej

- art. 2 ust. 7 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, konsultowanie zamiaru zwolnienia grupowego.

Przepisy prawa nie określają trybu wyłaniania przedstawicieli pracowników. Wyłonienie powinno odbyć się w wyborach, które powinny być powszechne i tajne.

Zasady i sposób wyboru przedstawiciela pracowników oraz okres, na który powołany jest przedstawiciel załogi i jego kompetencje powinien określać Regulamin Pracy lub inny wewnętrzny dokument obowiązujący u pracodawcy.

Odpowiadając na Pana pytania: Jeżeli u pracodawcy nie działają związki zawodowe nie oznacza to, że ich kompetencje przejmuje przedstawiciel pracowników. Pracodawca nie ma obowiązku współdziałania z przedstawicielem pracowników we wszystkich sprawach, w których przepisy prawa przewidują współdziałanie z zakładowymi organizacjami związkowymi. Kiedy należy wyłonić przedstawiciela pracowników i jak dokonać jego wyboru opisano powyżej.

Podstawa prawna:

1. ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2001 r. nr 79, poz. 854 z późn. zm.),
2. ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.) ,
3. ustawa z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2012, poz. 592 z późn. zm.),
4. ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz. 844 z późn. zm.).

Barbara Stefaniak - Gnyp