Prawo Pracy 2 SSA(3)III

Źródło dodatkowe:

 Prawo Pracy.Zarys wykładu, H.Szurgacz(red.),Z.Kubot, T.Kuczyński, A.Tomanek, wydawnictwo Difin, Rozdz. III, Źródła prawa pracy, Rozdz.XXV, Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu zakładem pracy

Wykłady 8 kwietnia 2020 r. - tematyka:

1. **AUTONOMICZNE PRAWO PRACY**

Pomocnicze zagadnienia szczegółowe

**1. System źródeł prawa pracy**

 **Zwróć uwagę:** jego specyfika wyraża się w istnieniu dwóch obszarów źródeł prawa:

Art. 9. § 1. Ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to:

**USTAWOWE PRAWO PRACY** UPP: przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także

**AUTONOMICZNE PRAWO PRACY APP (SWOISTE Źródła PRAWA PRACY**): postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy

**2. Rodzaje swoistych źródeł prawa pracy**

Z punktu widzenia naszego wykładu interesują nas przepisy APP kreowane przez partnerów społecznych: pracodawcę/pracodawców i pracowników (typowo reprezentowanych przez związki zawodowe):

a/układy zbiorowe pracy (UZPZ - zakładowe i UZPP - ponadzakładowe)

b/inne oparte na ustawie porozumienia zbiorowe ( poznaliśmy np. porozumienia kończące spór zbiorowy, porozumienia kończące strajk (porozumienia postrajkowe),

c/regulaminy np. kodeksowe: regulamin pracy, regulamin wynagradzania, pozakodeksowe: regulamin premiowania (czasem jest częścią ww. regulaminu wynagradzania ale czasem jest odrębnym aktem), regulamin Zakładowego Fundusz Świadczeń Socjalnych.

**3. Relacja między UPP a APP**

**Zwróć uwagę:**

Można powiedzieć, że UPP tworzy ramy i granice zbiorowego prawa pracy – a w tym zakresie zakreśla ramy i granice tworzenia APP przez pracodawców i pracowników wskazując im w jakim obszarze praw i obowiązków mają oni autonomię w określaniu swoich relacji, w jakim trybie mają to robić, kto ma reprezentować strony tworzące dany przepis APP,

UPP wyznacza minimalne, nienaruszalne (co do zasady) standardy praw pracowniczych oraz wyznacza górny, nieprzekraczalny(co do zasady) pułap obowiązków pracowniczych,

APP co do zasady może wprowadzać modyfikacje na korzyść pracowników podwyższając poziom uprawnień lub obniżając poziom obowiązków - np.:

Uproszczony przypadek 1:

Ustawa określa wynagrodzenie minimalne - np. 20 zł za godzinę przy zatrudnieniu na pełny etat. Pracodawca płacąc mniej narusza prawo.

W firmie ABC pracodawca i związku zawodowe zawarli UZPZ. W jego postanowieniach uznano, że minimalne wynagrodzenie obowiązujące w firmie to 25 zł za godzinę pracy przy zatrudnieniu na peny etat.

Uproszczony przypadek 2:

Kodeks pracy określa maksymalny wymiar urlopu wypoczynkowego (20/26 dni w zależności od stażu pracy.

W firmie ABC pracodawca i związku zawodowe zawarli UZPZ. W jego postanowieniach uznano, że pracownicy zatrudnieni w szczególnie szkodliwych warunkach na stanowiskach wskazanych w UZPZ będą mieli prawo do 6 dniu dodatkowego urlopu wypoczynkowego rocznie.

Uproszczony przypadek 3:

Kodeks pracy określa maksymalny wymiar czasu pracy – podstawowa normę czasu pracy ( 8 godz. na dobę, przeciętnie 40 godzin tygodniowo) która ma charakter maksymalny (nie wolno – poza wieloma wyjątkami (!!!!) zatrudniać pracownika na pełny etat dłużej). W konsekwencji np. praca powyżej tej normy to praca w godzinach nadliczbowych - za co należy się dodatek pieniężny lub czas wolny.

W firmie ABC pracodawca i związku zawodowe zawarli UZPZ. W jego postanowieniach uznano, że pracownicy zatrudnieni w szczególnie szkodliwych warunkach na stanowiskach wskazanych w UZPZ maja podstawowa normę czasu pracy 4 godz. na dobę, przeciętnie 20 godzin tygodniowo, która dla nich ma charakter maksymalny i nieprzekraczalny bez żadnych wyjątków. W konsekwencji praca powyżej tej normy to dla nich praca w godzinach nadliczbowych ( czyli np. po przekroczeniu na polecenie pracodawcy 4 godzin pracy w danym dniu)- za co należy się dodatek pieniężny lub czas wolny.

**3. Relacja między poszczególnymi źródłami APP**

**Zwróć uwagę – tu też pojawia się zasada „korzystności”**

Art. 9 § 3. Postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych.

Jeżeli zatem na przykład firma ABC jest uczestnikiem ponadzakładowego układu zbiorowego dla firm z branży spirytusowej to jej zakładowy układ zbiorowy ( może mieć może go nie mieć) albo regulamin wynagradzania (jeśli nie ma UZPZ to musi mieć) nie może być mniej korzystny niż UZPP branży spirytusowej. Jeżeli więc obowiązując ustawa o wynagrodzeniu minimalnym przewiduje minimum godzinowe - 20 zł a UZPP branży spirytusowej przewiduje 35 zł to np. regulamin wynagradzania w firmie ABC nie może przewidywać 30 zł bo będzie mniej korzystny niż UZPP branży spirytusowej, którego stroną jest również firma ABC.

**4. Dla kogo zawiera się UZP – jaki jest jego zakres podmiotowy?**

**Sprawdź:**

- czy można objąć UZP kogoś kto nie jest aktualnie pracownikiem danej firmy?

- czy można objąć UZP tylko część pracowników danego zakładu pracy?

- dla jakich kategorii pracowników nie zawiera się UZP?

- w przypadku jakich osób nie można regulować w zakładowym układzie zbiorowym zasad ich wynagradzania?

**5. Co jest objęte treścią UZP (art. 240 k.p)?**

**Zwróć uwagę** – dość typowo podstawą treścią uzp i głównym przedmiotem zainteresowania stron i rokowań są warunki wynagradzania obowiązujące w branży/firmie.

**6. W jakim trybie zawiera się UZP?**

**Zwróć uwagę min. na to, że:**

– jest to tryb rokowań - przy czym zasady prowadzenia tych rokowań podlegają regulacji prawnej (k.p.) a więc swoboda zachowań stron w procesie negocjacji jest w pewien sposób ograniczona (regulowana),

- k.p. wprowadza specyficzne prawo inicjatywy układowej – wskazuje kto może wystąpić z propozycją zawarcia układu oraz jak ma się zachować strona do której skierowano propozycje zwarcia układu

**7. Kto reprezentuje stronę pracowniczą w procesie rokowań UZPP i UZPZ?**

**Zwróć uwagę:**

 – mówiliśmy, że związki zawodowe są niezależne (także od siebie) oraz równe – a jednak – należy uwzględnić przepisy ustawy o związkach zawodowych – które wskazują że w niektórych przypadkach wielkość organizacji związkowej ma znaczenia dla posiadania przez nią określonych uprawnień.

- a jak prowadzić rokowania w sytuacji pluralizmu związkowego?

**8. W jaki sposób UZP wchodzi w życie?**

**Zwróć uwagę min. na:**

- tryb rejestracji UZP

- automatyzm wejścia w życie korzystnych postanowień układu ( bez dokonywania indywidualnych czynności zmieniających treść umowy o pracę)

Art. 24113. § 1. Korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.

- inaczej zmiany na niekorzyść

Art. 24113. § 2. Postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiadania warunków takiej umowy lub aktu.

**9. Kiedy pracodawca wprowadza regulaminu wynagradzania?**

**Zwróć uwagę:**

- regulamin wynagradzania z założenia powinien być aktem czasowym, priorytetem są układy zbiorowe pracy. Niestety w polskich realiach praktyka układowa jest bardzo słaba stąd można zasadnie twierdzić, że podstawowym źródłem zakładowym dotyczącym płac są w Polsce regulaminy wynagradzania

**Art. 772. §  3.** Regulamin wynagradzania obowiązuje do czasu objęcia pracowników zakładowym układem zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustalającym warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w zakresie i w sposób umożliwiający określanie, na jego podstawie, indywidualnych warunków umów o pracę.

**10. Kiedy pracodawca ma obowiązek wprowadzenia regulaminu wynagradzania?**

**11. Kiedy pracodawca może wprowadzić regulamin wynagradzania?**

**12. Kiedy pracodawca wprowadza regulamin wynagradzania na wniosek organizacji związkowej?**

**13. W jakiej sytuacji związki zawodowe biorą udział w kształtowaniu treści regulaminu wynagradzania?**

**Zwróć uwagę:**

- zobowiązanym i uprawnionym do wydania RW jest pracodawca,

- żeby powstał obowiązek współdziałania z zakładową organizacją związkową – musi takowa organizacja istnieć. Oczywiście może się pojawić problem pluralizmu związkowego – czyli możemy mieć w firmie kilka związków – z kim wtedy tworzyć RW? Odpowiedź jest w ustawie *o związkach zawodowych*,

- zgodnie z Art. 772. § 4. Regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania.

Pracodawca w tej sytuacji UZGADNIA RW z zakładową organizacją związkową. Związek zawodowy ma w tym przypadku nadane uprawnienie współdecyzyjne – nie jest to więc konsultacja , opinia czy stanowisko – związek wpływa wiążąco na treść RW. Co najmniej zaś musi wyrazić zgodę na regulamin o treści sformułowanej samodzielnie przez pracodawcę.

**14.Co reguluje regulamin pracy?**

**15. Kiedy pracodawca ma obowiązek wprowadzenia regulaminu pracy?**

**16. Kiedy pracodawca może wprowadzić regulamin pracy?**

**17. Kiedy pracodawca wprowadza regulamin wynagradzania na wniosek organizacji związkowej?**

**18. Kto ustala treść regulaminu pracy?**

**19. Jaki charakter ma udział zakładowej organizacji związkowej w tworzeniu regulaminu pracy?**

**Zwróć uwagę :**

- przydatne tu są uwagi dotyczące regulaminu wynagradzania i rozróżnienie uprawnień konsultacyjnych (opiniodawczych) oraz decyzyjnych związku zawodowego,

- jaka jest konsekwencja niedogadania się ze związkiem zawodowym co do treści regulaminu pracy?

**II.PARTYCYPACJA PRACOWNICZA – ZAGADNIENIA WYBRANE**

**1. Jakich pracodawców obejmuje ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji?**

**Zwróć uwagę:**

**-** są tu dwa kryteria: rodzaju działalności pracodawcy oraz wielkości zatrudnienia,

**2.Do jaki podmiotów ni stosuje się przepisów tej ustawy dotyczących zasad wyboru rady pracowników i ochrony jej członków?**

**Zwróć uwagę:**

- ustawa wskazuje tu na pewne podmioty prowadzące działalność gospodarczą, w których prawo przewiduje inne procedury mieszczące w sobie informowanie i konsultowanie pracowników oraz wskazuje podmioty pracownicze, które w tym biorą udział,

3. Na czym polega informowanie pracowników?

**4. Na czym polega przeprowadzanie konsultacji?**

**Zwróć uwagę:**

- mamy tu do czynienia ze „słabymi” albo „miękkimi” formami partycypacji pracowników w zarządzaniu zakładem pracy ( pozyskiwanie informacji, konsultowanie – wyrażenie opinii). Rada pracowników nie decyduje samodzielnie ani nie współdecyduje wraz z pracodawcą o żadnych istotnych kwestiach z zakresu zarządzania zakładem pracy (porównaj to chociażby z uprawnieniami samorządu załogi przedsiębiorstwa pracowniczego),

- przy okazji – nie myl rady pracowników w rozumieniu ww. ustawy i rady pracowniczej w rozumieniu przepisów ustawy *o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego*

**5. Powołanie rady pracowników**

**Zwróć uwagę:**

- ustawa wskazuje do jakich pracodawców stosuje się jej przepisy ale nie stwierdza, że ci pracodawcy muszą „mieć” radę pracowników,

- pracodawca ma obowiązek umożliwić powstanie (wybory) i działanie rady pracowników – ale to czy rada powstanie zależy od pracowników…

*Art. 8. 1. Wybory członków rady pracowników organizuje pracodawca na pisemny wniosek grupy co najmniej 10% pracowników, powiadamiając o terminie ich przeprowadzenia oraz terminie zgłoszenia kandydatów na członków rady pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy.*

…a więc jak nie będzie wniosku – nie będzie wyborów – nie będzie rady pracowników…

- rada pracowników jest tzw. pozazwiązkowym przedstawicielstwem pracowniczym. Związki zawodowe były wrogie powołaniu takiego podmiotu widząc w nim konkurencję. W pierwotnej wersji ustawy zagwarantowały sobie kontrolę na radą pracowników. Na szczęście te rozwiązania rpawen się nie utrzymały,

**6. Przez ile lat trwa kadencja rady pracowników?**

**7. Jakie informacje pracodawca ma obowiązek przekazywać radzie pracowników?**

**Zwróć uwagę:**

- przekazanie RP wskazanych w ustawie typów informacji uruchamia po jej stronie prawo wyrażenia opinii

-ale pewne informacje (które?) trzeba przekazać w sposób umożlwiający przegotowanie się RP do dalszej procedury konsultacji,

**8. W jakich sprawach pracodawca prowadzi konsultacje z radą pracowników?**

**9. Jakie są zasady prowadzenia konsultacji?**

**Zwróć uwagę:**

- konsultacja jest wg tej ustawy „mocniejszą” formą partycypacji pracowniczej. Muszą być zapewnione warunki jej „konkretności” i „wartości/sensowaności merytorycznej”

Konsultacje powinny być prowadzone: 1) w terminie, formie i zakresie umożliwiającym pracodawcy podjęcie działań w sprawach objętych konsultacjami; 2) w zależności od przedmiotu dyskusji, na odpowiednim poziomie kierowniczym; 3) na podstawie informacji przekazanej przez pracodawcę oraz opinii przedstawionej przez radę pracowników i zdania odrębnego członka rady pracowników; 4) w sposób umożliwiający radzie pracowników odbycie spotkania z pracodawcą w celu uzyskania jego stanowiska wraz z uzasadnieniem odnoszącym się do jej opinii; 5) w celu umożliwienia osiągnięcia porozumienia pomiędzy radą pracowników a pracodawcą.

- szczególnie należy podkreślić pkt 5 – efektem konsultacji może być zawarcie porozumienia (będzie to źródło autonomicznego prawa pracy, „inne porozumienie oparte na ustawie”) w danej sprawie. Czyli – w trybie negocjacji, wymiany poglądów rada pracowników może uzyskać wpływ na konkretną decyzję pracodawcy w danej sprawie,

**10. Jak chronieni są członkowie rady pracowników?**

**Zwróć uwagę:**

- działalność RP podobnie jak działalność ZZ jest zgodna z prawem ale siłą rzeczy kłopotliwa dla pracodawców. Dlatego także członkowie RP mają zagwarantowana pewna ochronę:

a/pracodawca nie może bez zgody rady pracowników wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym jej członkiem w okresie jego członkostwa w radzie pracowników

b/ pracodawca nie może bez zgody rady pracowników zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem rady pracowników w okresie jego członkostwa w radzie pracowników, z wyjątkiem gdy dopuszczają to przepisy innych ustaw.

c/ pracownik będący członkiem rady pracowników ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, na czas niezbędny do udziału w pracach rady pracowników, które nie mogą być wykonane poza godzinami pracy, w przypadku gdy nie korzysta ze zwolnienia z innego tytułu.

- oczywiście jest to zaledwie cień uprawnień funkcjonariuszy związkowych. Dodatkowo trzeba uwzględnić przepisy karnowykroczeniowe mające zabezpieczać realizację przepisów ustawy:

Kto wbrew przepisom ustawy:

1) uniemożliwia utworzenie rady pracowników,

2) nie podaje informacji, o której mowa w art. 7 ust. 5,

3) nie organizuje wyborów rady pracowników lub je utrudnia,

4) nie informuje rady pracowników lub nie przeprowadza z nią konsultacji w

sprawach określonych w ustawie lub utrudnia przeprowadzenie konsultacji,

5) dyskryminuje członka rady pracowników w związku z wykonywaniem przez

niego czynności związanych z informowaniem i przeprowadzaniem konsultacji

– podlega karze ograniczenia wolności albo grzywny

**11. Jak chronione są interesy pracodawcy w związku z procedurami informowania i konsultowania?**

**Zwróć uwagę:**

- jest tu ważny problem ochrony informacji mających znaczenie dla działalności gospodarczej pracodawcy,

- strona pracownicza obowiązana jest do nieujawniania uzyskanych w związku z pełnioną funkcją informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, co do których pracodawca zastrzegł obowiązek zachowania ich poufności. Nieujawnianie uzyskanych informacji obowiązuje również po zaprzestaniu pełnienia funkcji, lecz nie dłużej niż przez okres 3 lat.

- pracodawca, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, może nie udostępnić radzie pracowników informacji, których ujawnienie mogłoby, według obiektywnych kryteriów, poważnie zakłócić działalność przedsiębiorstwa lub zakładu, których dotyczą, albo narazić je na znaczną szkodę. Rada pracowników może próbować przełamać sprzeciw pracodawcy na drodze sądowej.

- podkreślić należy także, że rada pracowników oraz pracodawca prowadzić powinni konsultacje w dobrej wierze oraz z poszanowaniem interesów stron.

**12.Jaki podmioty realizują uprawnienia z zakresu partycypacji pracowniczej w przedsiębiorstwie państwowym?**

**Zwróć uwagę:**

- dla tych rozważań konieczna jest Ustawa z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego oraz Ustawa z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych.

- obok RADY PRACOWNICZEJ oraz OGÓLNEGO ZEBRANIA PRACOWNIKÓW ustawodawca przyznaje również pewne kompetencje (jakie?) ZAŁODZE przedsiębiorstwa państwowego jako pewnej całościowej zbiorowości zatrudnionych pracowników,

**13. Jakie są podstawowe zadania samorządu załogi p.p.?**

**Zwróć uwagę:**

- jakich pojęć używa ustawodawca na określenie tych zadań a zwłaszcza zwróć uwagę na:

a/ STANOWIENIE w istotnych sprawach przedsiębiorstwa,

b/ wyrażanie opinii,

c/ podejmowanie inicjatywy i zgłaszanie wniosków oraz

d/sprawowanie KONTROLI działalności przedsiębiorstwa.

- stanowienie oraz kontrola – to już nie „żarty” – to jest prawdziwy i konkretny wpływ na zarządzanie firmę,

**14. Jakie są podstawowe kompetencje ogólnego zebrania pracowników?**

Zwróć uwagę:

- uchwalenie, na wniosek dyrektora, statutu przedsiębiorstwa, czyli swego rodzaju „konstytucji” która określa zasady funkcjonowania tego specyficznego podmiotu gospodarczego stawia ogólne zebranie poniekąd w roli swego rodzaju „parlamentu” ,

- podejmowanie uchwały w sprawie podziału zysku przeznaczonego dla załogi pokazuje na wymr materialny partycypacji pracowniczej – ponieważ my pracownicy odpowiadamy za działalność naszego pracodawcy „należy” nam się udział w jego zysku

- dokonywanie rocznej oceny działalności rady pracowniczej przedsiębiorstwa oraz dyrektora przedsiębiorstwa – czyli oceny „rządu” , która może mieć znaczenie dla jego dalszego funkcjonowania w tym „składzie”,

- uchwalanie wieloletnich planów przedsiębiorstwa – oznacza wypływ na długoterminowe kierunki jego działania

- uchwalanie, na wniosek rady pracowniczej przedsiębiorstwa, **statutu samorządu załogi przedsiębiorstwa** staowi wyraz wewnętrznej samorządności pracowników, wyraz swoistej suwerenności samorządu w przedsiębiorstwie państwowym,

**- wyrażanie opinii** we wszystkich sprawach dotyczących przedsiębiorstwa – można się zastanawiać czy w sytuacji posiadania takiej pozycji opinia taka jest dalej tylko opinią.

**15. Jakie są kompetencje rady pracowniczej?**

**Zwróć uwagę:**

- przedsiębiorstwem państwowym zarządza na bieżąco dyrektor powoływany typowo przez radę pracowniczą ( inaczej będzie przy nowopowstałym przedsiębiorstwie) i przed nią odpowiedzialny ( także w sensie odwoływania go), o pozycji dyrektora i zasadach jego powoływania patrz szerzej ustawa *o przedsiębiorstwach państwowych*

- jednocześnie ustawa o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego daje radzie pracowniczej szereg kompetencji decyzyjnych wywierających wpływ na działanie firmy w krótszym horyzoncie czasowym (np. uchwalanie planów rocznych)