

Informacja o roli związków zawodowych w oświacie.

Status, zasady tworzenia i działania związków zawodowych reguluje ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 z późn. zm.). W świetle przepisów tej ustawy związki zawodowe stanowią dobrowolne i samorządne organizacje pracowników powołane do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. W swej działalności statutowej są niezależne od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz innych organizacji.

Do ich podstawowych zadań należy współuczestniczenie w tworzeniu korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku, z tym że w zakresie praw i interesów zbiorowych reprezentują wszystkich pracowników – niezależnie od ich przynależności związkowej. Natomiast w sprawach indywidualnych stosunków pracy reprezentują prawa i interesy swoich członków. Na wniosek pracownika niezrzeszonego mogą one jednak podjąć się obrony także jego praw i interesów wobec pracodawcy (art. 7 ust. 2 ww. ustawy). Kontrola związków zawodowych w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących pracowników, emerytów, rencistów, bezrobotnych i ich rodzin odbywa się na podstawie ustawy o związkach zawodowych oraz innych odrębnych ustaw, m.in. Kodeksu pracy.

Związki zawodowe w oświacie mają w większości strukturę międzyzakładowej organizacji związkowej związanej z określonym terenem, na którym zlokalizowana jest pewna liczba (w Jaworznie 54) jednostek oświatowych. Struktura międzyzakładowa dogodna jest zarówno dla związków jak i dla organów prowadzących. W przypadku niezrzeszonego pracownika jego ochrona przez związek wynika z porozumienia między związkiem a pracownikiem. Takie porozumienie można w każdej chwili rozwiązać, ograniczyć tylko do określonych spraw lub działań, zawrzeć na czas określony (wtedy będzie mieć charakter stały) bądź określić datę lub sytuację, do której będzie obowiązywało (charakter czasowy).

Ważne! Związek musi tę ochronę potwierdzić. W praktyce owo potwierdzenie ma miejsce tylko w przypadku, gdy dyrektor szkoły lub placówki zwróci się do związku o informację o pracownikach korzystających ze związkowej ochrony.

Dyrektor szkoły powinien się zwrócić do każdego związku oddzielnie (jeśli oczywiście związków jest więcej niż jeden). Ma to na celu rzetelne ustalenie przez dyrektora, czy pracownik jest w ogóle chroniony przez związek zawodowy, czy jest zrzeszony, a jeśli tak, to w którym związku. Informacje te są dla pracodawcy ważne, gdyż musi wiedzieć, z którym związkiem zawodowym powinien współdziałać. Zawiadomienie niewłaściwego związku na przykład o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy byłoby bowiem potraktowane jako naruszenie dóbr osobistych tego pracownika. Pamiętać przy tym należy, że związki zawodowe bronią także zbiorowych praw i interesów pracowniczych. W takiej sytuacji reprezentują ogół pracowników, bez względu na ich przynależność związkową.

U pracodawców, u których działa tylko jedna organizacja związkowa, jest ona jedynym reprezentantem. Natomiast w przypadku, gdy w jednym zakładzie pracy działa kilka organizacji związkowych, muszą one uzgodnić lub wypracować wspólne stanowisko w konkretnych sprawach, zanim przedstawia je pracodawcy. Termin, jaki przewidziano na uzgodnienie wspólnego stanowiska wynosi 30 dni i dotyczy regulaminu wynagradzania, regulaminu pracy, regulaminu nagród i premiowania, planu urlopów, okresów rozliczeniowych czasu pracy.

Jeżeli tego nie uczynią, decyzję w danej sprawie podejmuje samodzielnie pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych. Stroną przy rozwiązywaniu sporów zawsze jest pracodawca. Musi on przy tym pamiętać o formach, w jakich związki mogą wyrazić swój stosunek. Może on bowiem przybrać formę:

- 1) uzgodnień,
- 2) porozumień,
- 3) opinii,
- 4) umotywowanych zastrzeżeń,
- 5) stanowiska,
- 6) inną.

Współpraca dyrektora szkoły ze związkami zawodowymi w konkretnych sprawach

Obowiązek konsultacji:

- 1) Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych;
- 2) nagrody i premie;
- 3) kara porządkowa;
- 4) czas pracy;
- 5) plan urlopów;
- 6) konsultacje w zakresie BHP;
- 7) ocena pracy dyrektora;
- 8) awansowanie;
- 9) rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony;
- 10) wypowiedzenie zmieniające;
- 11) rozwiązanie z nauczycielem umowy o pracę na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela (KN).

Bez obowiązku konsultacji:

- 1) porozumienie zmieniające;
- 2) wypowiedzenie umowy na czas określony z dopuszczalnością wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy;
- 3) powierzenie innego stanowiska do 3 miesięcy;
- 4) ograniczenie zatrudnienia w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN;
- 5) rozwiązanie umowy z nauczycielem w przypadku likwidacji szkoły lub placówki;
- 6) przeniesienie w stan nieczynny;
- 7) przeniesienie na podstawie art. 18 i art. 19 KN;
- 8) ocena pracy nauczyciela.

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych

Zgodnie z przepisami prawa, zasady wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w tym także podziału środków tego funduszu na poszczególne cele określone w regulaminie, ustala pracodawca w regulaminie uzgodnionym z zakładową organizacją związkową. Dzięki temu zakładowa organizacja związkowa ma wpływ na działalność socjalną prowadzoną przez pracodawcę. Ma też bezpośredni wpływ na przyznawanie pracownikom konkretnych świadczeń z funduszu.

Ważne! Przyznawanie świadczeń z funduszu poszczególnym pracownikom i osobom uprawnionym dokonywane jest także w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Przepisy prawa stanowią o regulaminie uzgodnionym. Dlatego konsekwencją niezgodnienia go z zakładową organizacją związkową będzie niemożność wejścia

regulaminu w życie. Jeśli w trakcie obowiązywania danego regulaminu pracodawca (w przypadku szkół i placówek – dyrektor) będzie chciał wprowadzić zmiany do regulaminu, to może to zrobić po uzyskaniu na tę czynność zgody związku zawodowego.

Ważne! Tam, gdzie nie działa związek zawodowy, regulamin funduszu świadczeń socjalnych uzgadniany jest przez dyrektora z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

Nagrody i premie

Regulaminy nagród i premii są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Dotyczy to także zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej.

Kara porządkowa

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, jeśli pracownik uzna, że zastosowanie kary porządkowej (czyli upomnienia, nagany lub kary pieniężnej) nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, może w ciągu 7 dni wnieść sprzeciw. Termin siedmiodniowy liczony jest od dnia zawiadomienia go o ukaraniu. W takim przypadku, przy podejmowaniu decyzji o odrzuceniu lub uwzględnieniu sprzeciwu pracodawca musi zwrócić się do zakładowej organizacji związkowej o zajęcie stanowiska w przedmiotowej kwestii. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej dyrektor decyduje o odrzuceniu lub uwzględnieniu sprzeciwu. Udział organizacji związkowej ma tutaj charakter opiniodawczy, ale jest obowiązkowy.

Ważne! W interesie własnym pracodawcy leży zawiadomienie organizacji związkowej z takim wyprzedzeniem, aby mógł odrzucić sprzeciw przed upływem 14 dni po rozpatrzeniu stanowiska tej organizacji lub po bezskutecznym upływie terminu do zajęcia stanowiska.

Czas pracy

W przypadku pracowników niepedagogicznych w szkołach i placówkach (a więc niebędących nauczycielami) system i rozkład czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustalane są w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie. W przypadku chęci wprowadzenia zmian dotyczących czasu pracy pracodawca ma obowiązek uzyskania zgody zakładowej organizacji związkowej.

Plan urlopów

Nauczyciele zatrudnieni w szkołach nieferyjnych mają prawo do 35 dni roboczych urlopu w roku, w czasie określonym w planie urlopów. Zasada o przygotowywaniu planu urlopów odnosi się także do pozostałych pracowników niepedagogicznych (także w placówce feryjnej), z tym że oni mają odpowiednio 20 lub 26 dni urlopu. Plan urlopów ustalany jest z pracodawcą. Może on być jednak zwolniony z ustalania planu urlopów, jeśli zakładowa organizacja związkowa wyrazi na to zgodę. Ponadto plan urlopów dotyczy także pozostałych pracowników szkoły, czyli pracowników administracyjnych i obsługi (nawet jeśli jest to szkoła feryjna).

Konsultacje w zakresie BHP

Pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami (a więc związkami zawodowymi) wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy,

w szczególności dotyczące:

- 1) zmian w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy, wprowadzania nowych procesów technologicznych oraz substancji i preparatów chemicznych, 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,
- 4) przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego,
- 5) szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przedstawiciele pracowników są wybierani przez zakładowe organizacje związkowe. Jeśli w zakładzie pracy organizacja taka nie działa, to przedstawiciele wybierają się spośród pracowników w trybie przyjętym w danym zakładzie pracy.

Ocena pracy nauczyciela i dyrektora

Oceny pracy dyrektora szkoły oraz nauczyciela, któremu powierzono czasowo pełnienie obowiązków dyrektora szkoły, dokonuje organ prowadzący w porozumieniu z organem sprawującym nadzór pedagogiczny. Organ prowadzący dokonuje oceny dyrektora szkoły po zasięgnięciu opinii Rady Szkoły i zakładowych organizacji związkowych działających w tej szkole. Dyrektor szkoły przy dokonywaniu oceny nauczyciela nie ma obowiązku konsultowania oceny ze związkami zawodowymi, jednak w przypadku, gdy nauczyciel jest zapoznawany z projektem oceny, może wnioskować w formie pisemnej o obecność przedstawiciela zakładowej organizacji związkowej.

Awansowanie

W skład komisji kwalifikacyjnej w przypadku awansu zawodowego na stopień nauczyciela kontraktowego, mianowanego i dyplomowanego może (na jego wniosek) wchodzić przedstawiciel związku zawodowego wskazanego we wniosku.

Ważne! Wskazanie przedstawiciela we wniosku złożonym przez nauczyciela nie oznacza wskazania konkretnej osoby. Nauczyciel wskazuje tylko zakładową organizację związkową, której przedstawiciel ma wejść w skład komisji kwalifikacyjnej. O tym, który spośród członków związku będzie ów związek reprezentować, decyduje właściwy organ statutowy związku.

Rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (za wypowiedzeniem)

Obowiązkiem pracodawcy, a więc w tym przypadku dyrektora szkoły lub placówki, jest poinformowanie związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony, ale tylko w przypadku, gdy pracownik jest zrzeszony albo korzysta z ochrony związku. W innym przypadku powiadomienie związku zawodowego będzie stanowiło naruszenie dóbr osobistych pracownika. O sytuacji osobistej pracownika zostałaby bowiem poinformowana tak zwana trzecia instytucja, niebędąca stroną umowy o pracę.

Skoro więc na pracodawcy ciąży obowiązek uprzedniego powiadomienia związku o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę, musi on być powiadomiony, którzy pracownicy podlegają ochronie związku albo są jego członkami.

Pamiętać przy tym należy, że związek zawodowy reprezentuje co do zasady interesy tylko swoich członków. Jednak na pisemny wniosek pracownika niezrzeszonego może go objąć

ochroną w takim zakresie, jak członków związku.

W pisemnym zawiadomieniu skierowanym do związku zawodowego pracodawca ma obowiązek podać przyczynę zamierzonej czynności i musi być to ta sama przyczyna, którą później wskaże pracownikowi w pisemnym wypowiedzeniu umowy o pracę, jak i warunków pracy i płacy. Nie można nie tylko zmieniać przyczyny podanej wcześniej związkowi, ale także powoływać dodatkowych. Inaczej będzie to równoznaczne z naruszeniem przez pracodawcę przepisów o trybie wypowiedzania umów. W terminie 5 dni od otrzymania zawiadomienia od pracodawcy zakładowa organizacja związkowa może wyrazić na piśmie umotywowane zastrzeżenia. Termin ten liczy się od dnia otrzymania zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia. Wypowiedzenie dokonane wcześniej narusza tryb określony w przepisach, chyba że przed upływem tego okresu zakładowa organizacja związkowa złoży pracodawcy oświadczenie, iż nie zgłasza zastrzeżeń do zamierzonego wypowiedzenia. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2001 roku (I PKN 562/00, LexPolonica nr 357861), doręczenie zakładowej organizacji związkowej pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę może nastąpić w każdy sposób przyjęty przez tę organizację i pracodawcę. Należy pamiętać, że zakładowa organizacja nie ma obowiązku zawiadamiania pracodawcy o swoim stanowisku. Jednak niezajęcie przez związek stanowiska nie oznacza, że związek zajął jakiegokolwiek stanowisko (nie oznacza to na przykład, że zgadza się z uzasadnieniem lub decyzją o wypowiedzeniu). Dlatego też w późniejszym terminie, jeśli dojdzie do postępowania sądowego, pracodawca nie może podnosić argumentu, że związek nie miał zastrzeżeń.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika dotyczy tylko i wyłącznie pracowników administracji i obsługi (a więc pracowników niepedagogicznych). Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku (przestępstwo musi być oczywiste bądź zostać stwierdzone prawomocnym wyrokiem),
- 3) zawnionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Pracodawca przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie którejkolwiek z ww. przesłanek musi zasięgnąć opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Jednocześnie musi ową organizację zawiadomić o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jeśli związek ma zastrzeżenia co do rozwiązania umowy, musi niezwłocznie (nie później niż w ciągu 3 dni) zawiadomić o tym pracodawcę.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika

Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika (np. wskutek upływu okresu zasiłkowego pracownika przebywającego na zwolnieniu lekarskim) dopiero po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą jest on zobowiązany zawiadomić o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni. Brak odpowiedzi zakładowej

organizacji związkowej we wskazanym terminie należy traktować jako brak zastrzeżeń co do rozwiązania umowy o pracę.

Rozwiązanie stosunku pracy z członkiem zakładowej organizacji związkowej

Bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej pracodawcy nie wolno:

- 1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,
- 2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść takiego pracownika (chyba że dopuszczają to odrębne przepisy) – ochrona przysługuje ma przez okres wskazany w uchwale zarządu, a po jego upływie dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie.

Tą ochroną objęci są także pracownicy, którzy z wyboru pełnią funkcje związkowe, korzystający u pracodawcy z urlopu bezpłatnego. W tym przypadku ochrona przysługuje w okresie urlopu bezpłatnego lub zwolnienia oraz przez rok po upływie tego okresu. Jeśli pracodawca chce wypowiedzieć, rozwiązać lub zmienić warunki pracy lub płacy działacza związkowego, który jest objęty ochroną, musi uprzednio zwrócić się na piśmie do właściwego organu związkowego z wnioskiem o wyrażenie na to zgody. Pismo to powinno oczywiście zawierać uzasadnienie zamiaru wypowiedzenia, rozwiązania, zmiany warunków pracy lub płacy danego związkowca.

Ważne! Ochrona członków związku zawodowego nie chroni takich pracowników przed rozwiązaniem stosunku pracy wraz z upływem terminu, na jaki był zawarty, a także przed wygaśnięciem umowy o pracę z mocy prawa. Ponadto zgoda organu nie jest wymagana w przypadku orzeczenia przez komisję dyscyplinarną kary wydalenia z pracy chronionego przez związek członka związku. Ochrona ta nie będzie także działała w przypadku wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy z powodu upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Wypowiedzenie zmieniające i porozumienie zmieniające

Wypowiedzenie zmieniające jest wypowiedzeniem warunków pracy i płacy. Dotyczy ono nie tylko pracowników niepedagogicznych, ale także nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Uważa się je za dokonane, gdy pracownikowi zaproponuje się nowe warunki. Jeśli pracownik nowych warunków nie przyjmie, wówczas dochodzi do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. W związku z tym, pracodawca o zamiarze dokonania wypowiedzenia zmieniającego musi powiadomić zakładową organizację związkową. Nie ma takiego obowiązku, gdy między pracodawcą a pracownikiem dochodzi do zawarcia porozumienia zmieniającego. Różnica między wypowiedzeniem zmieniającym a porozumieniem zmieniającym polega na tym, że pierwsze jest narzuceniem woli pracodawcy pracownikowi i w przypadku nieprzyjęcia przez pracownika skutkuje zakończeniem stosunku pracy. W przypadku porozumienia zmieniającego pracownik i pracodawca dochodzą do porozumienia, ale nie ma tu elementu narzucania swojej woli ani skutku w postaci rozwiązania umowy o pracę. Wobec tego nie istnieje także potrzeba ochrony pracownika przez związek.

Rozwiązanie z nauczycielem umowy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN

Dyrektor szkoły lub placówki – w razie wypowiedzenia stosunku pracy w związku

z częściową likwidacją szkoły lub placówki albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub placówce, albo zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć – musi zawiadomić reprezentującą nauczyciela organizację związkową (zakładową lub międzyzakładową) o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy. Związek w terminie do 7 dni od otrzymania zawiadomienia może dyrektorowi zgłosić na piśmie umotywowane zastrzeżenia.

Dyrektor szkoły lub placówki podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej (lub bez stanowiska organizacji, jeśli nie zgłosiła go w ustalonym terminie). Nie jest przy tym związany stanowiskiem zakładowej organizacji związkowej. Musi jedynie pamiętać, że nauczyciel może w terminie 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy złożyć wniosek o przeniesienie w stan nieczynny.

Współpraca jednostki samorządu terytorialnego jako organu prowadzącego z nauczycielskimi związkami zawodowymi.

Nauczycielskie związki zawodowe uczestniczą, na podstawie delegacji prawnych w procesie podejmowania niektórych decyzji w zakresie oświaty. Poniżej ich wykaz:

- 1) ustalanie regulaminu wynagradzania nauczycieli – uzgodnienie (art. 30 ust.6 i ust. 6a KN),
- 2) kryteria i tryb przyznawania nagród za osiągnięcia w pracy – uzgodnienie (art. 49 ust. 2 KN),
- 3) zasady rozliczania tygodniowego wymiaru godzin nauczycieli ustalony plan zajęć jest różny w poszczególnych okresach roku szkolnego - uzgodnienie (art. 42 ust. 7 pkt 1 KN),
- 4) zasady udzielania i rozmiar obniżek pensum kadry kierowniczej – uzgodnienie (art. 42 ust. 7 pkt 2 KN),
- 5) ustalanie pensum dla nauczycieli szkół niewymienionych w art. 42 ust. 3 KN dotyczy doradców zawodowych, pedagogów, psychologów i logopedów - uzgodnienie (art. 42 ust. 7 pkt 3 KN),
- 6) udział przedstawiciela nauczycielskich związków zawodowych w pracach komisji konkursowych konkursów dla wyłonienia kandydatów na stanowiska dyrektorów jednostek oświatowych – art. 36a ust. 6 pkt 3 lit. c ustawy o systemie oświaty,
- 7) udział przedstawiciela związków zawodowych w pracach komisji egzaminacyjnej egzaminu na stopień awansu zawodowego – nauczyciel mianowany - art. 9g ust. 5 KN,
- 8) likwidacja jednostek oświatowych – opiniowanie zamiaru likwidacji, podstawa – orzecznictwo.

Jaworzno, 9 września 2016 r.

NACZELNIK
Wydziału Edukacji, Kultury i Sportu
Zbigniew Anka