

NSZZ

Solidarność 80

**ROZWIĄZYWANIE KONFLIKTÓW
SPORY INDYWIDUALNE I ZBIOROWE**

KONFLIKT

- Słowo pochodzi z języka łacińskiego i oznacza „zderzenie”.
- Jest to forma rywalizacji między pojedynczymi osobami bądź też grupą ludzi.
- Konflikt jest określany jako:
 - ✓ spór
 - ✓ kolizja
 - ✓ niezgodność interesów lub poglądów
 - ✓ zatarg

KONFLIKT

- Dawne spojrzenie na konflikt:
 - ✓ Jest to naruszenie równowagi, jest czymś złym a więc należy dążyć do stanu bezkonfliktowego.
- Obecne spojrzenie na konflikt:
 - ✓ Jest czym naturalnym i dobrym, a nawet może być pożyteczny więc należy nauczyć się żyć z konfliktem.
- ✓ **Najtrudniejsze do rozwiązywania są fałszywe konflikty np. oparte na urażonych ambicjach, pomówieniach czy kompleksach.**

KONFLIKT

- Sytuacje konfliktowe powstają przede wszystkim wtedy gdy grupy osób lub pojedyncze osoby o dokładnie sprecyzowanych poglądach/przekonaniach, między którymi jest współzależność społeczna, rywalizują np. o uznanie pewnych wartości bądź uzyskanie pewnych dóbr.
- Żadna ze stron nie jest w stanie osiągnąć swoich celów bez zgody lub udziału drugiej strony.
- Strony nie pomagają sobie w osiągnięciu celów, blokują realizację celów.

KONFLIKT

- Systematyzacja:

- ✓ Konflikt danych
- ✓ Konflikt wartości
 - ✓ Konflikt relacji
 - ✓ Konflikt interesów
- ✓ Konflikt między grupami
- ✓ Konflikt między jednostką a grupą
 - ✓ Konflikt wewnętrzny jednostki
 - ✓ Konflikt strukturalny
- ✓ Konflikt między osobami w jednej Organizacji

KONFLIKT

- Główne fazy konfliktu:
 - ✓ Sytuacja poprzedzająca
 - ✓ Okres prowokacji
 - ✓ Okres eskalacji
(rozbudowanie konfliktu)
 - ✓ Okres konfrontacji
(walka o zwycięstwo)

KONFLIKTY INDYWIDUALNE I ZBIOROWE

RODZAJE I ICH PRZYCZYNY

- ✓ Problemy w relacjach międzyludzkich (konflikt relacji):
 - ❖ pracownik-przełożony
 - ❖ pracownik-pracownik
 - ❖ komisja-pracodawca
 - ❖ związkowiec-związkowiec
- ❖ To skutek występowania silnych negatywnych emocji, niewłaściwe postrzeganie problemu, zła komunikacja, stosowanie stereotypów lub odwetowe negatywne zachowania.

✓ Zróżnicowany dostęp do informacji (konflikt danych)

- ❖ Najczęściej to skutek nie doinformowania osób bądź posiadanie błędnych informacji o przedmiocie toczącego się sporu.
- ❖ Często też, przyczyną bywa zła interpretacja posiadanych informacji.

- ✓ **KONFLIKT STRUKTURALNY** - (wpływ różnorodnych struktur).
Wynika z oddziaływania sił zewnętrznych ograniczenia dostępu do dóbr, braku czasu, odległości braku stosownych upoważnień, struktury organizacyjnej.
- ✓ **KONFLIKT WARTOŚCI** - (odmienność wartości).
Występuje w sytuacjach kontaktu ludzi reprezentujących odmienny system wartości – system obrazujący co jest dobre a co złe, co jest sprawiedliwe a co niesprawiedliwe. Taki konflikt dotyczy ludzi reprezentujących różne pokolenia, pochodzenie czy religie.

✓ **KONFLIKT INTERESÓW** - (przeciwstawność interesów).
Różnorodne, wykluczające się interesy i potrzeby stron.

**TO WYNIK WSPÓŁZAWODNICTWA
O OKREŚLONE DOBRA BĄDŹ SKUTEK
WYSTĘPOWANIA ODMIENNYCH POTRZEB STRON,
GDY JEDNA ZE STRON CHCE ZASPOKOIĆ
SWOJE POTRZEBY KOSZTEM DRUGIEJ.**

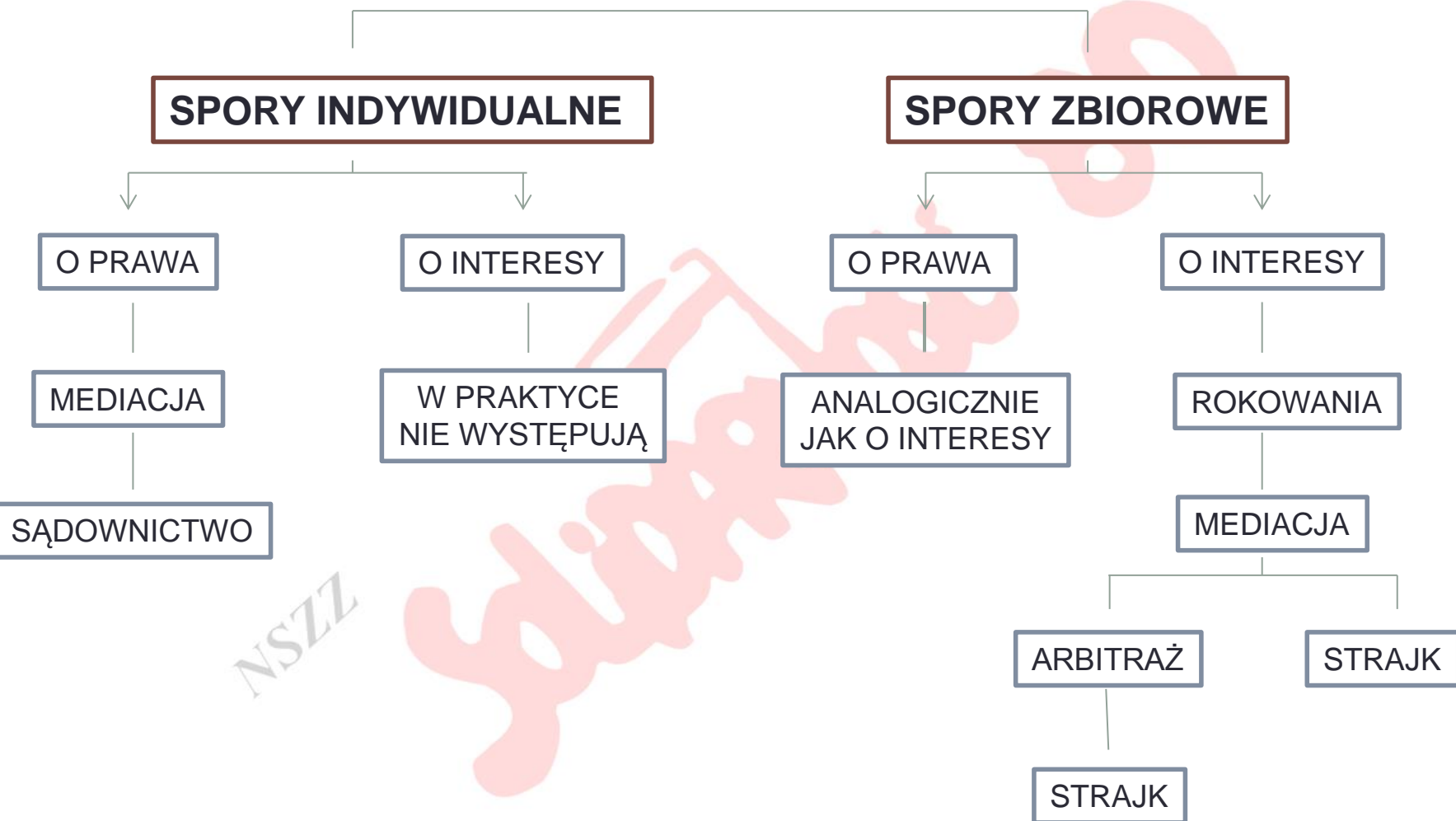
NSZZ

KONFLIKTY INDYWIDUALNE I ZBIOROWE – A SPORY ZBIOROWE PRACY

- Konflikt interesów dotyczy:
 - ✓ kwestii rzeczowych (czasu, pieniędzy, dóbr materialnych),
 - ✓ spraw proceduralnych (stosowanych procedur organizacyjnych),
 - ✓ potrzeb psychologicznych (zaufania, poczucia sprawiedliwości, wzajemnego szacunku).

**TYPOWYM PRZYKŁADEM KONFLIKTU INTERESÓW
SĄ SPORY ZBIOROWE
CZYLI SPORY ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH
O PODWYŻKI PŁAC, LEPSZE WARUNKI PRACY,
ŚWIADCZENIA SOCJALNE, RESPEKTOWANIE PRAW
I WOLNOŚCI ZWIĄZKOWYCH.**

SPORY INDYWIDUALNE I ZBIOROWE



NSZZ

SPORY ZBIOROWE PRACY – PODSTAWA PRAWNA WCHODZENIA W SPÓR ZBIOROWY

- Art. 1 Ustawy określa, że spór zbiorowy może wyłącznie dotyczyć kwestii takich jak:
 - ✓ płace,
 - ✓ warunki pracy,
 - ✓ świadczenia socjalne,
 - ✓ prawa i wolności związkowe.

NSZZ

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych
z dnia 23 maja 1991 roku
Dz. U. z 2018 r. poz. 399, 730.

SPORY ZBIOROWE PRACY

– SPORY OPARTE NA ROSZCZENIACH PŁACOWYCH

- W zakres takiego sporu wchodzi wszelkie elementy składające się na wycenę pracy wykonywanej przez pracowników:
 - ✓ żądania podwyższenia wynagrodzenia,
 - ✓ podwyższenie dodatków do wynagrodzenia (np. za pracę w porze nocnej czy godzinach nadliczbowych),
 - ✓ zmiany struktury wynagrodzenia (np. proporcji między wynagrodzeniem zasadniczym pracownika a innymi składnikami wynagrodzenia).

Spory oparte na kryterium płacowym w sposób bezpośredni i najbardziej widoczny wpływają oraz kształtują sytuację prawną pracowników.

SPORY ZBIOROWE PRACY

– SPORY OPARTE NA ROSZCZENIACH DOTYCZĄCYCH WARUNKÓW PRACY

- Dotyczą kwestii związanych z:
 - ✓ technologią i techniką pracy,
 - ✓ zapewnieniem przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
 - ✓ bądź podniesienia istniejącego standardu pracy,
 - ✓ czasu pracy w aspekcie zarówno jego systemu jak i rozkładu czasu pracy,
- ✓ zmniejszenia maksymalnej liczby godzin nadliczbowych.

SPORY ZBIOROWE PRACY

SPORY OPARTE NA ROSZCZENIACH DOTYCZĄCYCH ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

Ustawa z dnia 4 marca 1994 roku o
Zakładowym Funduszu Świadczeń
Socjalnych.

- ✓ Mogą dotyczyć zasad tworzenia, przeznaczenia i gospodarowania środkami, zwiększenia odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych.

SPORY ZBIOROWE PRACY – SPORY OPARTE NA ROSZCZENIACH DOTYCZĄCYCH OBRONY PRAW I WOLNOŚCI ZWIĄZKOWYCH

- Spór zbiorowy z pracodawcą, którego bezpośrednią przestanką jest brak współpracy ze strony pracodawcy z organizacją związkową, np. w przypadku nieudzielenia informacji niezbędnych dla prowadzenia działalności związkowej.
- Spór zbiorowy w przypadku bezprawnego uchylania się pracodawcy od podjęcia negocjacji nad układem zbiorowym pracy. Przypadek ten znajdzie jednak zastosowanie wyłącznie w sytuacji, w której na pracodawcy ciążył obowiązek podjęcia takich rokowań zgodnie z zapisem w k.p.

NSZZ

Kodeks Pracy art. 241 [2] § 3

SPORY ZBIOROWE PRACY - OGRANICZENIA

- Kryteria sporu zbiorowego określone w art. 1 Ustawy, określają w sposób wyczerpujący sprawy, w których możliwe jest wszczęcie i prowadzenie sporu zbiorowego.
- Nie jest możliwe rozszerzenie tego katalogu na mocy postanowień układu zbiorowego czy innego porozumienia.
- W innych sprawach prowadzenie sporu zbiorowego ni podlega ochronie prawnej i nie możliwe jest stosowanie do tego sporu przepisów ustawy i w konsekwencji zorganizowanie legalnej akcji strajkowej.
- Wykluczone jest:
 - ✓ prowadzenie sporu zbiorowego przedmiotem którego jest żądanie zmian w organach spółki czy sposobu zarządzania przedsiębiorstwem,
 - ✓ Prowadzenie sporów o charakterze politycznym.

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z dnia 23 maja 1991 roku Dz. U. z 2018 roku poz. 399,730.

SPORY ZBIOROWE PRACY - OGRANICZENIA

- Spory wyłączone poza ustawę mogą zostać poddane pod rozstrzygnięcie **WOJEWÓDZKIEJ KOMISJI DIALOGU SPOŁECZNEGO**, która może rozpatrywać sprawy społeczne lub gospodarcze powodujące konflikty między pracodawcami i pracownikami, jeżeli uzna te sprawy za istotne dla zachowania pokoju społecznego.

W takiej sytuacji WKDS może wyznaczyć osobę z misją dobrej woli, która pomoże stronom w rozwiązaniu konfliktu.

SPORY ZBIOROWE PRACY - OGRANICZENIA

- Zakaz organizowania sporu w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe na drodze sądowej.
- Nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w sytuacji, w której obowiązuje porozumienie, a spór dotyczyłby porozumienia np. zasad wzrostu wynagrodzeń gdy są one regulowane układem zbiorowym.

Prowadzenia sporu dotyczącego refundacji kosztów kształcenia pracowników w przypadku, kiedy układ zbiorowy pracy określa zasady i wysokość takiej refundacji.

- Wszczęcie sporu musi wówczas zostać poprzedzone wypowiedzeniem porozumienia, a czynność podjęta przed dokonaniem wypowiedzenia nie wywiera skutków prawnych.

SPORY ZBIOROWE PRACY

– STRONY SPORÓW ZBIOROWYCH

✓ Legitymowanym do wystąpienia ze sporem zbiorowym jest wyłącznie związek zawodowy niezależnie od liczby zrzeszonych w nim członków (z uwzględnieniem art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych).

✓ Ustawa daje możliwość działającym u pracodawcy związkom zawodowym występującym ze sporem utworzenia wspólnej reprezentacji związkowej.

Ustawa z dnia
23 maja 1991 r.
o związkach
zawodowych
Dz. U. z 2015 r.
poz.1881

SPORY ZBIOROWE PRACY

– STRONY SPORÓW ZBIOROWYCH

- Powołanie wspólnej reprezentacji związkowej nie tworzy nowego organu związkowego. Jest to tylko organ reprezentujący poszczególne organizacje związkowe w sporze zbiorowym.
- Powołanie wspólnej reprezentacji ma za zadanie:
 - ✓ wzmocnić stronę związkową w sporze, wskazując na jednolite stanowisko organizacji związkowych,
 - ✓ ułatwić proces rozwiązywania sporu zbiorowego.
- Decyzja o utworzeniu jak również o odstąpieniu od wspólnej reprezentacji związkowej leży wyłącznie po stronie związkowej i może zostać powzięta w każdym stadium sporu zbiorowego.
- Ewentualne odstąpienie od wspólnej reprezentacji nie uniemożliwia dalszego, samodzielnego prowadzenia sporu przez związek występujący lub pozostające ze wspólnej reprezentacji.

Ustawa z dnia
23 maja 1991 r.
o związkach
zawodowych,
Dz. U. z 2015 r.
poz. 1881

SPORY ZBIOROWE PRACY – STRONY SPORÓW ZBIOROWYCH

- Drugą stroną sporu zbiorowego jest zawsze pracodawca lub pracodawcy w przypadku sporów wielozakładowych, który może być w sporze reprezentowany przez swoje organy bądź przez organizację pracodawców, w której jest zrzeszony.

SPORY ZBIOROWE PRACY

– WSZCZĘCIE SPORU ZBIOROWEGO

- Organizacja Zakładowa występuje do pracodawcy na piśmie z jasno i precyzyjnie określonymi żądaniami wskazując grupy pracowników, których mają one dotyczyć oraz termin wejścia w życie zmian.
- **UWAGA!**
Żądania, które stanowią przedmiot sporu, bezwzględnie pochodzą z katalogu zamieszczonego w art. 1 ustawy.

Ustawa o
rozwiązywaniu
sporów
zbiorowych z dnia
23 maja 1991 r.
Dz. U. z 2018 r.
poz. 399, 730.

SPORY ZBIOROWE PRACY

– WSZCZĘCIE SPORU ZBIOROWEGO

- Zakreślenie pracodawcy terminu na polubowne czyli poza strajkowe spełnienie żądań.

**ZŁOŻENIE
PISMA DO
PRACODAWCY**

Termin na odpowiedź obowiązkowo określony w piśmie – minimum trzy dni.

**OTRZYMANIE
PISMA OD
ORGANIZACJI
ZAKŁADOWEJ**

Maksymalny czas na odpowiedź określa termin wyznaczony przez organizację związkową, to minimum trzy dni.

Po bezskutecznym upływie terminu na spełnienie żądań strony związkowej uznaje się, że strony są w sporze zbiorowym.

SPORY ZBIOROWE PRACY – ZASTRZEŻENIE STRAJKU

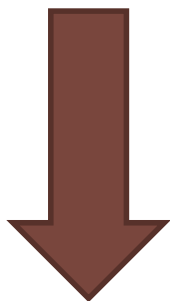
- Nieobowiązkowym elementem wystąpienia ze sporem zbiorowym jest ostrzeżenie o zorganizowaniu strajku w przypadku nie zrealizowania żądań.
- Jednocześnie brak ostrzeżenia w wystąpieniu nie zamyka drogi sporu zbiorowego ani nie uniemożliwia przeprowadzenia strajku.
- **KONSEKWENCJĄ BRAKU TAKIEGO OSTRZEŻENIA JEST JEDNAKŻE ZAKAZ ZORGANIZOWANIA STRAJKU OSTRZEGAWCZEGO.**

Termin zastrzeżenia strajku nie może przypadać wcześniej niż na 14 dni

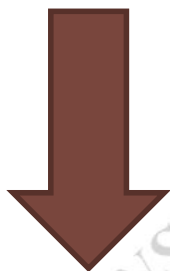
od daty wystąpienia ze sporem zbiorowym!

SPORY ZBIOROWE PRACY – PROCEDURY ROZWIĄZYWANIA SPORU

ROKOWANIA



MEDIACJA



ARBITRAŻ

ETAPY OBOWIĄZKOWE!

Wyczerpanie etapów
obowiązkowych
warunkiem proklamowania
strajku

Pracodawca określił arbitraż
jako fazę nieobowiązkową,
do której strona związkowa nie
musi się odwoływać, aby mogła
skorzystać z **prawa do strajku**.

STRAJK

SPORY ZBIOROWE PRACY

– PROCEDURY ROZWIĄZYWANIA SPORÓW

ROKOWANIA/KONCYLIACJA

- **BEZPOŚREDNIE ROZMOWY STRON ZAANGAŻOWANYCH W SPÓR.**
- **KONCYLIACJA** – pogodzenie, pojednanie. Forma pojednawcza załatwiania zatargów.
- **KONCYLIACYJNY** – pojednawczy.

| OBOWIĄZKI PRACODAWCY | WSPÓLNA DECYZJA STRON SPORU ZBIOROWEGO |
|--|--|
| Niewłoczne podjęcie rokowań, w celu zakończenia sporu w drodze porozumienia. | Skład, liczebność, udział doradców lub ekspertów, czas trwania oraz miejsce prowadzenia rokowań |
| Powiadomienie o powstaniu sporu właściwego okręgowego inspektora pracy. | Podpisanie porozumienia albo sporządzenie protokołu rozbieżności jeżeli rokowania bezpośrednie nie prowadziły do porozumienia, a związek zawodowy podtrzymuje zgłoszone żądania. |

SPORY ZBIOROWE PRACY

– PROCEDURY ROZWIĄZYWANIA SPORÓW - ROKOWANIA

- **PROTOKÓŁ ROZBIEŻNOŚCI** – zawiera stanowiska stron. Jest podpisany przez strony sporu. Stanowi formalną podstawę przejścia do etapu mediacji.
- **UWAGA!**
Protokół nie musi stanowić wspólnego dokumentu stron!
- ✓ Ma jednoznacznie świadczyć o tym, że strony sporu zbiorowego odbyły i zakończyły etap rokowań bezpośrednich i wskazywać etap rokowań bezpośrednich i wskazywać stanowiska każdej ze stron w przedmiocie żądań będących podstawą sporu zbiorowego.
- ✓ Podpisanie dokumentów przez każdą ze stron podkreśla ich wiarygodność, pomimo, iż ustawa stanowi jedynie o sporządzeniu protokołu rozbieżności.

SPORY ZBIOROWE PRACY

– PROCEDURY ROZWIĄZYWANIA SPORÓW - MEDIACJA

- **POSTĘPOWANIE OBLIGATORYJNE** – musi zostać przeprowadzone po impasie rokowań.

Poprzedza akcje strajkową lub w przypadku nieskorzystania z prawa do strajku postępowanie przed kolegium arbitrażu społecznego.

- Strony sporu zbiorowego wyrażają zgodę na udział mediatora w postępowaniu jako gwaranta bezstronności.

SPORY ZBIOROWE PRACY

– PROCEDURY ROZWIĄZYWANIA SPORÓW - MEDIACJA

- Funkcję mediatora może pełnić każda zaufana, gwarantująca neutralność osoba.
- Strony sporu mogą wspólnie wybrać osobę mediatora z listy prowadzonej przez ministra właściwego do spraw pracy.
- **UWAGA!**
Jeżeli strony sporu zbiorowego nie porozumieją się w ciągu 5 dni w sprawie wyboru mediatora, jest on wskazany, na wniosek jednej ze stron, przez ministra właściwego do spraw pracy z listy mediatorów.
O desygnowaniu mediatora przez ministra powiadamiane są strony sporu.

SPORY ZBIOROWE PRACY

**LISTA MEDIATORÓW
POWSTAJE W UZGODNIENIU
Z ORGANIZACJAMI ZWIĄZKOWYMI
ORAZ ORGANIZACJAMI PRACODAWCÓW
REPREZENTATYWNYMI W ROZUMIENIU USTAWY
Z DNIA 24 LIPCA 2015 ROKU
O RADZIE DIALOGU SPOŁECZNEGO
I INNYCH INSTYTUCJACH DIALOGU SPOŁECZNEGO**

DZ. U. POZ. 1240 ORAZ Z 2017 R. POZ. 2371

SPORY ZBIOROWE PRACY

– PROCEDURY ROZWIĄZYWANIA SPORÓW - MEDIACJA

• Zadania mediatora:

- ✓ Obiektywna ocena przyczyn sporu,
- ✓ Dążenie do jego rozwiązania poprzez wytworzenie właściwej atmosfery do rozmów,
- ✓ Aktywizowanie poszukiwania przez strony zadawalającego je kompromisu,
- ✓ Proponowanie własnych sposobów osiągnięcia porozumienia.

Ustawa o rozwiązywaniu
sporów zbiorowych z dnia
23 maja 1991 roku.
Dz. U. z 2018 r. poz. 399, 730.

SPORY ZBIOROWE PRACY

– PROCEDURY ROZWIĄZYWANIA SPORÓW - MEDIACJA

- Termin rozpoczęcia postępowania mediacyjnego ustala mediator bezpośrednio ze stronami sporu.
- Mediacje powinny być zakończone w ciągu 14 dni od dnia wszczęcia sporu chyba, że związek zawodowy wyznaczył dłuższy termin albo mediator dla dobra sprawy ustanowił przedłużenie tego terminu na podstawie art. 13 ust. 3.

Ustawa o rozwiązywaniu
sporów zbiorowych
z dnia 23 maja 1991 roku.
Dz. U. z 2018 r. poz. 399, 730.

SPORY ZBIOROWE PRACY

– PROCEDURY ROZWIĄZYWANIA SPORÓW

- MEDIACJE A STRAJK OSTRZEGAWCZY

- Celem uniknięcia strat np. produkcyjnych, przyśpieszenia i definitywnego zakończenia rokowań, może być ogłoszony na etapie mediacji na podstawie zasad określonych dla strajku właściwego – jeden raz w związku z danym sporem zbiorowym i nie może trwać dłużej niż 2 godziny.
- Wyjątek co do momentu ogłoszenia strajku stanowi sytuacja kiedy bezprawne działania pracodawcy uniemożliwiają rokowania lub mediacje, a także sytuacja gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym.

SPORY ZBIOROWE PRACY

– PROCEDURY ROZWIĄZYWANIA SPORÓW

- ARBITRAŻ/ROZJEMSTWO

- Związek zawodowy prowadzący spór zbiorowy może, nie korzystając z prawa do strajku, podjąć jako alternatywną próbę rozwiązywania sporu przez dobrowolne poddanie go rozstrzygnięciu arbitrażu społecznego.

| SPÓR DOTYCZĄCY JEDNEGO ZAKŁADU PRACY ROZPOZNAJE | SPÓR WIELOZAKŁADOWY ROZPOZNAJE |
|---|--|
| Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Okręgowym (Art. 4 Ustawy z dnia 8 grudnia 1998 r. o zmianie ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych. Dz. U. poz. 1054) | Kolegium Arbitraż Społecznego przy Sądzie Najwyższym. |

Skład:

- Przewodniczący wyznaczony przez prezesa właściwego sądu spośród sędziów tego sądu.
- Sześciu członków, wyznaczonych w równej liczbie przez każdą ze stron sporu.

PARYTETOWY SKŁAD KOLEGIUM I UDZIAŁ NIEZAWISŁEGO SĘDZIEGO GWARANTUJE AUTONOMIĘ I BEZSTRONNOŚĆ KOLEGIUM JAKO ORGANU ROZJEMCZEGO.

SPORY ZBIOROWE PRACY
– PROCEDURY ROZWIĄZYWANIA SPORÓW
- ARBITRAŻ/ROZJEMSTWO

- Wniosek o wszczęcie postępowania arbitrażowego powinien zawierać określenie stron, przedmiot sporu oraz wskazywać osoby wyznaczone przez strony na członków kolegium.
- Do wniosku należy dołączyć protokół rozbieżności z rokowań i mediacji, a także dokumenty istotne dla rozstrzygnięcia sporu.

SPORY ZBIOROWE PRACY

– PROCEDURY ROZWIĄZYWANIA SPORÓW

- ARBITRAŻ/ROZJEMSTWO

Na posiedzeniu Kolegium Arbitrażu Społecznego strony sporu przedstawiają swoje stanowiska.

W przypadku zawarcia porozumienia jego treść zostaje umieszczona w protokole potwierdzonym podpisami stron.

Brak porozumienia pomiędzy stronami skutkuje naradą kolegium po której wydawane jest orzeczenie zapadające większością głosów.

Art. 16 ust. 6 ustawy pozostawia stronom sporu decyzję dotyczącą mocy wiążącej orzeczenia arbitrażowego, co daje każdej ze stron możliwość uchylecia się od skutków prawnych orzeczenia arbitrażu społecznego.

JEŻELI ŻADNA ZE STRON PRZED PODDANIEM SPORU POD ROZSTRZYGNIĘCIE KOLEGIUM NIE POSTANOWI INACZEJ ORZECZENIE WIĄŻE STRONY.

SPORY ZBIOROWE PRACY – PROCEDURY ROZWIĄZYWANIA SPORÓW - STRAJK

- **STRAJK** – zbiorowe, dobrowolne powstrzymanie się pracowników od pracy.
Środek ostateczny w sporach zbiorowych po wyczerpaniu tzw. procedur pokojowych – mediacji i rokowań.
- Odmianę stanowi strajk ostrzegawczy. Może być ogłoszony na etapie mediacji – jeden raz w związku z danym sporem zbiorowym i nie może trwać dłużej niż 2 godziny.

SPORY ZBIOROWE PRACY

– PROCEDURY ROZWIĄZYWANIA SPORÓW - STRAJK

Decyzję o przejściu do strajku ogłasza Organizacja Zakładowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, pod warunkiem, że w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy (z wykluczeniem emerytów, rencistów i bezrobotnych zrzeszonych w danej Organizacji Zakładowej oraz pracowników tymczasowych) poprzez przeprowadzone najwcześniej po zakończeniu mediacji

REFERENDUM STRAJKOWE.

Jawność lub utajenie głosowania ustalana jest z załogą przez Organizację Zakładową.

SPORY ZBIOROWE PRACY

– PROCEDURY ROZWIĄZYWANIA SPORÓW - STRAJK

UWAGA!

Art. 19 Ustawy zawiera katalog przedmiotowych i podmiotowych zakazów strajku obejmujący stanowiska na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu Państwa, pracowników ABW, AW, SKA, SWW, CBA, Policji, SZRP, SW, SG, SC, OPPOŻ, Władzy Państwowej, Administracji Rządowej i Samorządowej, Sądu i Prokuratury. Dla tych środowisk zawodowych jako zgodne z prawem stanowią przeprowadzane bez przerywania pracy, akcje protestacyjne.

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych
z dnia 23 maja 1991 roku.
Dz. U. z 2018 r. poz. 399, 730.

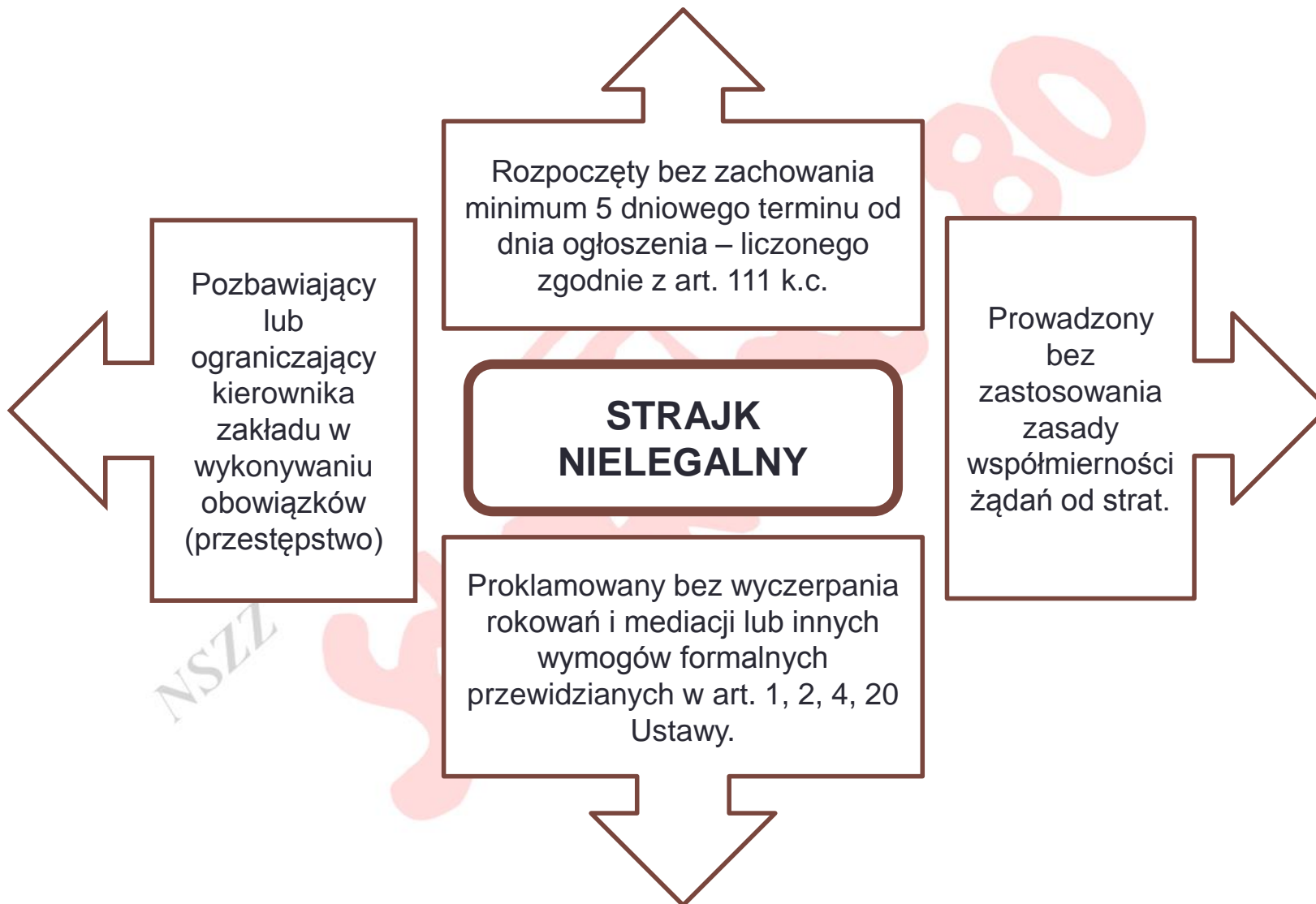
SPORY ZBIOROWE PRACY

– PROCEDURY ROZWIĄZYWANIA SPORÓW - STRAJK

- Wyjątek co do momentu ogłoszenia strajku stanowi:
 - ✓ sytuacja kiedy bezprawne działania pracodawcy uniemożliwiają rokowania lub mediacje,
 - ✓ odmowa wykonania porozumienia zawartego w wyniku rokowań lub mediacji,
- ✓ niewykonanie orzeczenia kolegium arbitrażu społecznego mimo, że było wiążące,
- ✓ Sytuacja gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym
Art. 17, ust. 2 Ustawy.

SPORY ZBIOROWE PRACY

– PROCEDURY ROZWIĄZYWANIA SPORÓW - STRAJK



SPORY ZBIOROWE PRACY

– PROCEDURY ROZWIĄZYWANIA SPORÓW – STRAJK

| PRACODAWCA - SANKCJE KARNE | ODPOWIEDZIALNOŚĆ KARNA I CYWILNA ZA NARUSZENIE PRZEPISÓW USTAWY |
|--|---|
| Za odmowę przystąpienia do rokowań lub mediacji. | Dla kierujących czyli pełniących funkcję np. członkowie komitetu strajkowego/ proklamowanym bez wyczerpania rokowań i mediacji lub innych wymogów formalnych przewidzianych w art. 20 Ustawy, strajkiem. |
| Za uniemożliwienie pracownikom wzięcia udziału w legalnie zorganizowanym strajku | Dla organizatorów za szkody wyrządzone strajkiem lub inną akcją protestacyjną wbrew przepisom ustawy. |
| Za groźbę zwolnienia z pracy pracownika, który wzięłyby udział w legalnie zorganizowanym strajku. | Dla uczestnika nielegalnego strajku jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. |

Kara
grzywny
lub kara
ograniczenia
wolności

Kara grzywny
lub pozbawienie
wolności

Kary uregulowane
w Kodeksie Cywilnym

Odpowiedzialność
pracownika wynikająca
z K.P. np. rozwiązanie
umowy o pracę
z winy pracownika

SPORY ZBIOROWE PRACY

– PROCEDURY ROZWIĄZYWANIA SPORÓW – FUNDUSZ STRAJKOWY

- Udział w strajku, strajku Solidarnościowym, trwającym nie dłużej niż połowa dnia roboczego na mocy art. 22 Ustawy i innych legalnych akcjach protestacyjnych odbywających się bez przerywania pracy np. oflagowanie zakładu, jego mienia nie stanowi naruszenia praw pracowniczych (Art. 23 Ustawy) i nie może być przyczyną jakiegokolwiek formy dyskryminacji.

NSZZ

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych
z dnia 23 maja 1991 roku.
Dz. U. z 2018 r. poz. 399, 730.

SPORY ZBIOROWE PRACY

- Uprawnienia strajkujących wynikające ze stosunku pracy np. prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego poza prawem do wynagrodzenia zostają zachowane.
 - Rekompensaty utraconego wynagrodzenia wypłacane są z tworzonych na mocy ustawy art. 24, nie podlegających egzekucji, funduszy strajkowych.
- Zasady tworzenia i dysponowania funduszem strajkowym w NSZZ "Solidarność"-80 reguluje regulamin ogólny funduszy strajkowych.

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z dnia
23 maja 1991 roku
Dz. U. z 2018 roku poz. 399, 730.

SPORY INDYWIDUALNE

- Rozstrzygnięcie indywidualnych żądań pracowniczych, na drodze sądowej.
- Sądownictwo (jurysdykcja) – prawo sądów do wymierzania sprawiedliwości, polega na wiążącym orzeczeniu, co jest prawem dla konkretnego przypadku

PROCEDURY ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW – ZESTAWIENIE PORÓWNAWCZE

| KRYTERIA | MEDIACJA | SĄD | ARBITRAŻ |
|--------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| KOSZTY | BARDZO NISKIE | WYSOKIE | WYSOKIE |
| CZAS | BARDZO KRÓTKI (KILKA DNI, TYGODNI) | BARDZO DŁUGI(LATA) | DŁUGI (LATA) |
| KTO DECYDUJE | STRONY | PRAWNICY | PRAWNICY |
| ZASADY POSTĘPOWANIA DOWODOWEGO | BRAK | BARDZO SFORMALIZOWANE | CZĘŚCIOWO SFORMALIZOWANE |
| POUFNOŚĆ | PEŁNA | BRAK | PEŁNA |
| CEL | PRZYSZŁOŚĆ | PRZESZŁOŚĆ | PRZESZŁOŚĆ |
| KOMUNIKACJA STRON | INTENSYWNA | BRAK | NIEWIELKA |
| PROBLEMY Z JURYGDYCJĄ | BRAK | ISTNIEJĄ | NIEKIEDY ISTNIEJĄ |
| POZIOM SATYSFAKCJI STRON | DUŻY | BARDZO NISKI | NISKI |
| REZULTAT | SUKCES OBU STRON | SUKCES/PRZEGRANA | SUKCES/PRZEGRANA |
| CZYNNIK NAPIĘCIA | LIKWIDACJA STRESU | KONTYNUACJA STRESU | KONTYNUACJA STRESU |

WŁASNOŚĆ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"-80

NSZZ

SOLIDARNOŚĆ-80