

A stylized illustration of a balance scale, symbolizing justice and law. The scale is positioned on the right side of the slide, with its beam extending across the top. The background is a solid dark brown color.

UPRAWNIENIA ZAKŁADOWYCH  
ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH W ZAKRESIE  
PROWADZANIA SPORÓW ZBIOROWYCH

# SPORY ZBIOROWE

Spór zbiorowy może dotyczyć wyłącznie:  
warunków pracy:

płac lub świadczeń socjalnych

praw i wolności związkowych pracowników lub innych osób zrzeszonych w związkach zawodowych

przestrzegania zapisów umów i porozumień Jeżeli spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa przy czym wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę układu lub porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia

Nie można prowadzić sporu z zakresu indywidualnych spraw pracowników

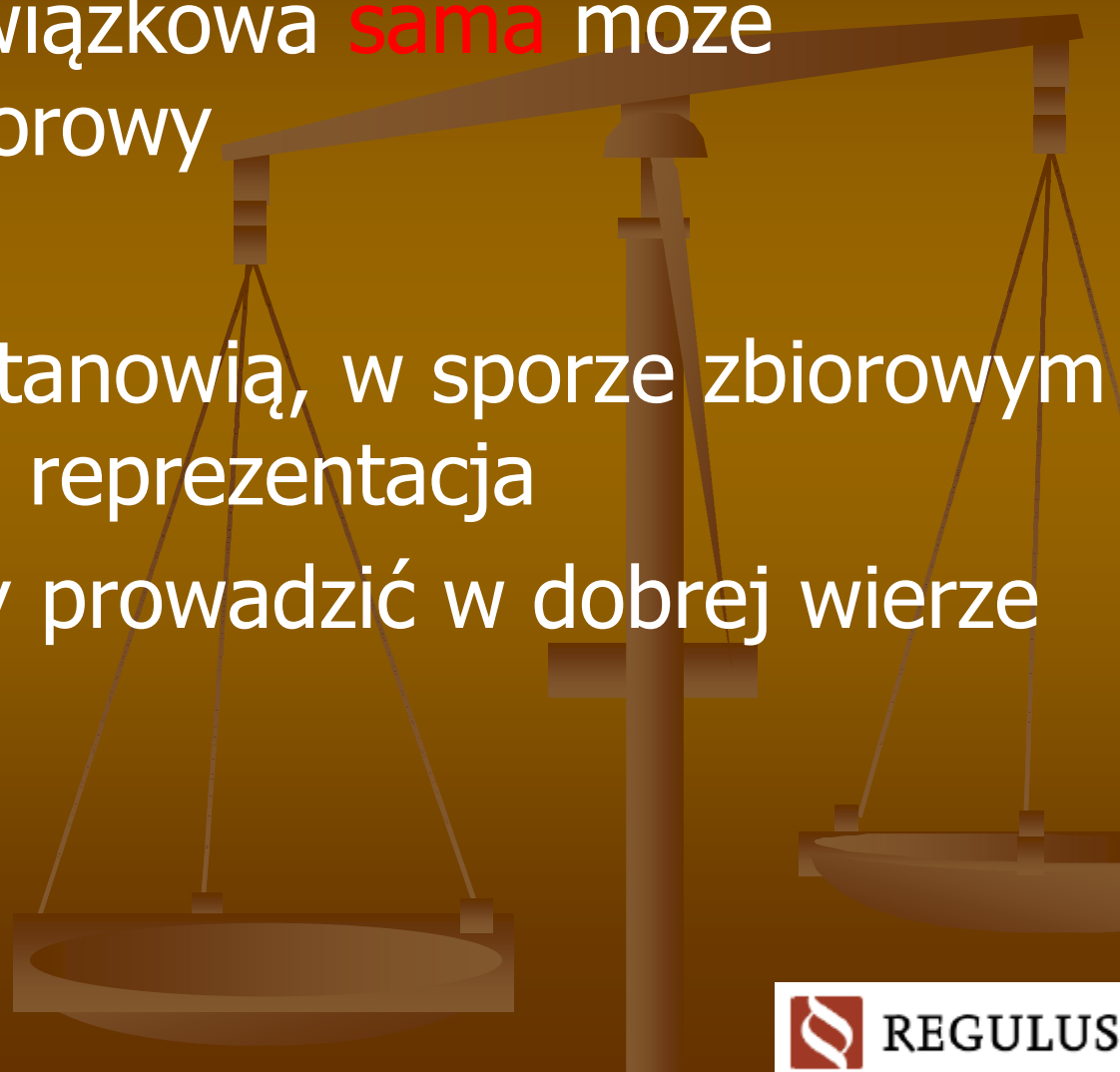
# Zbiorowe prawo pracy – spory zbiorowe

Zasady prowadzenia sporów zbiorowych

Każda organizacja związkowa **sama** może prowadzić spór zbiorowy

Jeśli związki tak postanowią, w sporze zbiorowym występuje wspólna reprezentacja

Spór zbiorowy należy prowadzić w dobrej wierze



# Zbiorowe prawo pracy – spory zbiorowe

## ■ Etapy sporu zbiorowego

1. Etap – przedsporowy – **PRZEDSTAWIANIE** przez organizację związkową **ŻĄDAŃ** w zakresie, o którym była mowa powyżej
2. Etap - **ROKOWANIA** – rozpoczyna się po trzech dniach od zgłoszenia żądań w przypadku ich nieuwzględnienia
3. Równocześnie z rozpoczęciem rokowań pracodawca zgłasza spór do OIP
4. Rokowania tylko nad żądaniem prowadzą w kierunku podpisania **porozumienia** lub **protokołu rozbieżności** –

# Zbiorowe prawo pracy – spory zbiorowe

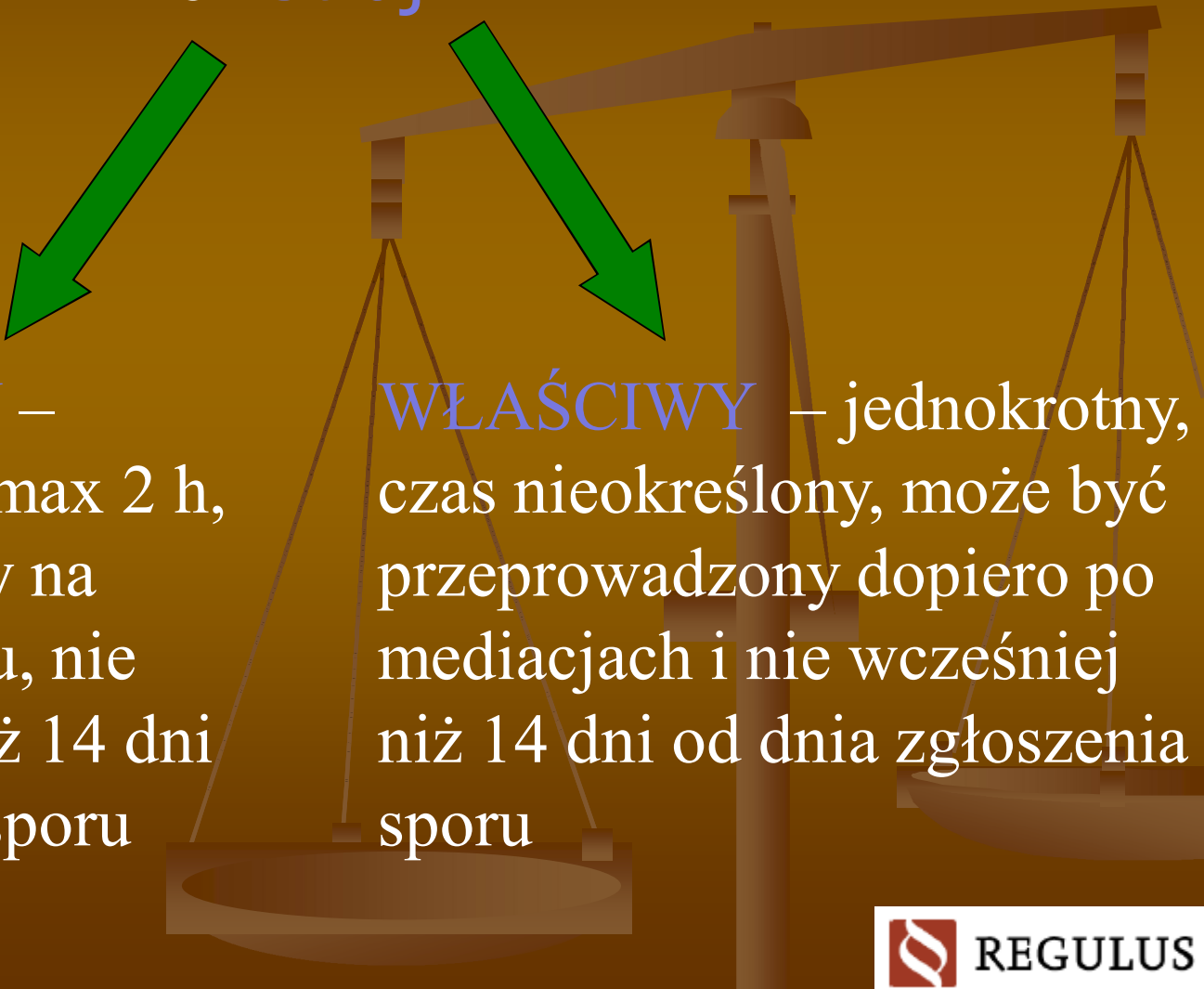
## ■ Etapy sporu zbiorowego

5. **Mediacje** – w przypadku protokołu rozbieżności, prowadzi osoba bezstronna – **mediator** – wskazana przez strony sporu, także z listy mediatorów, w przypadku braku porozumienia mediatorem zostaje osoba wskazana przez jedną ze stron, **koszty mediacji** pokrywają strony po połowie lub minister pracy, **czas trwania** – minimum nieokreślone, mediacja **kończy się** podpisaniem porozumienia lub protokołu rozbieżności

# Zbiorowe prawo pracy – spory zbiorowe

## Etapy sporu zbiorowego

### 6. Strajk



**OSTRZEGAWCZY** –  
jednokrotny, czas - max 2 h,  
może być ogłoszony na  
każdym etapie sporu, nie  
wcześniej jednak niż 14 dni  
od dnia zgłoszenia sporu

**WŁAŚCIWY** – jednokrotny,  
czas nieokreślony, może być  
przeprowadzony dopiero po  
mediacjach i nie wcześniej  
niż 14 dni od dnia zgłoszenia  
sporu

# Zbiorowe prawo pracy – spory zbiorowe

## Strajk – referendum strajkowe

**Strajk jednozakładowy** może się odbyć po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy.

**Strajk wielozakładowy** po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników w poszczególnych zakładach pracy, które mają być objęte strajkiem, jeżeli w głosowaniu w każdym z tych zakładów wzięło udział co najmniej 50% pracowników.

# Zbiorowe prawo pracy – spory zbiorowe

## Strajk – zasady prowadzenia

Musi być ogłoszony - rozpoczęcie strajku co najmniej na 5 dni przed jego ogłoszeniem

polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy

Udział w strajku jest dobrowolny.

Niedopuszczalne jest strajkowanie na stanowiskach pracy, na których przerwa zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa

Strajk jest nieodpłatny



# Zbiorowe prawo pracy – spory zbiorowe

## Odpowiedzialność Karna

Pracodawca jeśli w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:

- 1) przeszkadza we wszczęciu lub w prowadzeniu w sposób zgodny z prawem sporu zbiorowego,
- 2) nie dopełnia obowiązków określonych w tej ustawie  
- podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

Tej samej karze podlega **związkowiec** który kieruje strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy.

Za szkody wyrządzone strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy organizator ponosi odpowiedzialność na zasadach określonych w Kodeksie cywilnym.