

**Związki Członkowskie  
Federacji ZZPKiS**

Federacja Związków Zawodowych Pracowników Kultury i Sztuki jest ogólnokrajową, reprezentatywną organizacją związkową. Federacja - na zasadach dobrowolności - zrzesza: zakładowe, międzyzakładowe oraz terytorialne organizacje związkowe i zawodowe. Większość ze zrzeszonych w FZZPKiS organizacji to międzyzakładowe organizacje związkowe.

FZZPKiS należy do jednej z trzech central związkowych (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych), uznanych za reprezentatywne w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego. Związki zawodowe przez przynależność do Federacji, mają niższy próg (tj. 8%) uznania danej organizacji za reprezentatywną.

**x x x**

**Reprezentatywność związków zawodowych – najważniejsze uprawnienia  
z punktu widzenia organizacji działających w instytucjach kultury:**

1. **Uprawnienie organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, do opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych.**
2. **Reprezentatywność zakładowej organizacji związkowej przy układzie zbiorowym pracy.** Zasada reprezentatywności związkowej jest szczególnie istotna w odniesieniu do układów zbiorowych pracy. Rokowania mogą być prowadzone tylko wtedy, gdy przystąpiła do nich co najmniej jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa w rozumieniu art. 25(3) ust.1 lub 2 u.z.z. Zgodnie z art. 241 (25) § 5 Kodeksu pracy układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe,

w rozumieniu art. 25(3) ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, uczestniczące w rokowaniach. **Do zawarcia układu konieczne jest więc zgodne stanowisko wszystkich reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych biorących udział w rokowaniach.**

3. **Reprezentatywność a negocjowanie aktów wewnątrzzakładowych.** Przepis art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych przewiduje na pierwszym miejscu konieczność współpracy ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, natomiast w przypadku braku możliwości dojścia do porozumienia - tylko z reprezentatywnymi. Zgodnie z art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych: jeżeli w sprawie ustalenia: 1) regulaminu wynagradzania, 2) regulaminów nagród i premiovania, 3) regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, 4) planu urlopów lub regulaminu pracy, 5) okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, 6) wykazu prac, o którym mowa w art. 151(7) § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, 7) indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 2-4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2019 r. poz. 1412 oraz z 2022 r. poz. 209) - organizacje związkowe albo **reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25(3) ust. 1 lub 2, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy**, nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę tego dokumentu, decyzje w sprawie jego ustalenia podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.
4. **Reprezentatywność a konkurs na stanowisko dyrektora instytucji kultury.** W myśl art. 16 ust. 4 pkt 3 ustawy z 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, w skład komisji konkursowej w celu wyłonienia dyrektora instytucji kultury wchodzi między innymi dwóch przedstawicieli zakładowych organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 u.z.z., działających w tej instytucji kultury.
5. **Reprezentatywność a porozumienie w przypadku przejścia części lub całości zakładu pracy na innego pracodawcę.** Zgodnie z art. 26<sup>1</sup> ust. 4 u.z.z. porozumienie dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, zawierają

wszystkie zakładowe organizacje związkowe, które prowadziły negocjacje nad tym porozumieniem. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z uczestniczącymi w negocjacjach reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 zakładowymi organizacjami związkowymi, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

**6. Reprezentatywność a porozumienie w sprawie grupowego zwolnienia.**

Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

**7. Reprezentatywność a uzgodnienie treści i zawarcie porozumienia w sprawie warunków stosowania telepracy.**

Warunki stosowania telepracy przez pracodawcę określa się w porozumieniu zawierany między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa - w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy (zob. art. 67 (6) kodeksu pracy).

**8. Reprezentatywność a ochrona związkowa.**

**Uwaga!**

**Pełną informację w tym zakresie, przekazaliśmy zainteresowanym organizacjom w dniu 23.06.2022r.**

Magdalena Kossakowska  
Radca prawny