

Rola, miejsce i znaczenie

Niezależnego Związku Zawodowego Pracowników Akademii Kaliskiej

im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego

Reprezentuje społeczność naszej Uczelni, prowadzi działalność w wielu obszarach, w tym broni praw zrzeszonych w nim pracowników, jak również innych, którzy zgłoszą się z żądaniem pomocy. Działa na podstawie ustaw i wynikającego z nich porządku prawnego, określonego w aktach uczelnianych (Statut, regulaminy i inne). Oznacza to, że wszelkie nasze działania, jakiegokolwiek wystąpienia i inne formy wypowiedzi, podobnie, jak i ingerencje władz Uczelni, muszą mieć konkretnie wskazaną podstawę prawną.

Prawodawstwo związkowe wyznacza szereg obowiązków dla jego członków i dla władz Uczelni.

I. Członek naszego Związku musi wykonywać nałożone obowiązki czynności zgodnie z przepisami prawa, z największą starannością, umiejętnie współkształtować właściwą atmosferę pracy, dbać o istniejące więzi organizacyjne, funkcjonalne, hierarchiczne. Zarówno w życiu zawodowym, jak i społecznym, powinien przestrzegać norm etycznych, istniejących obyczajów, odnosić się do innych z szacunkiem, życzliwością, pielęgnować pozytywne wzorce odpowiedzialności za siebie i innych.

Z chwilą przestąpienia do naszej organizacji związkowej każdy z nas jest prawnie, także moralnie, odpowiedzialny za jej byt i rozwój. Powinien uczestniczyć w jej działalności, w przyjętych zobowiązaniach, przestrzegać Statutu Związku, zwracać uwagę na ewentualne nieprawidłowości, zgłaszać do władz Związku wnioski, uwagi, postulaty, a w tym dotyczące pogorszenia na przykład egzystencji konkretnych osób, które mogą być objęte pomocą Związku, w tym – finansową.

II. Analogicznie, jak to wskazano wyżej, wszelkie działania władz Uczelni, kontakty z nami, ingerencje itp. muszą mieć również podstawę normatywną. Do podstawowych obowiązków władz Uczelni na wszystkich jej poziomach organizacyjnych należy:

- współpraca z naszym Związkiem, a obowiązek ten wynika wprost z art. 23² k. p., który wskazuje, że „pracodawca ma obowiązek współdziałać w takich sprawach z zakładową organizacją związkową, reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym, albo wyrażenia zgody na obronę praw pracownika niezrzeszonego w związku – zgodnie z ustawą o związkach zawodowych”.

-konsultowanie z naszą organizacją zamiaru wypowiedzenia umowy, pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy na czas nieokreślony oraz zamiaru wypowiedzenia warunków pracy lub płacy na mniej korzystne. W większości przypadków opinia związków nie ma dla pracodawcy znaczenia wiążącego i ma tylko charakter opiniotwórczy. Jednak w przypadku braku współdziałania w tej kwestii ze związkami, pracownik może podważyć legalność wręczonego wypowiedzenia, a w sądzie

pracy pracodawcę może czekać przegrana i co się z tym wiąże, roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie;

-zasięgnięcie naszej opinii w sytuacji zamiaru rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 k.p. (zwolnienie dyscyplinarne, z winy pracownika. Opinia ta ma ważne znaczenie konstytutywne w ewentualnej sytuacji sporu sądowego;

-ustalenie preliminarza ZFŚS – Władze Uczelni muszą współpracować z nami w kwestii ustalania planu wydatków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, m.in wysokości dofinansowania do wypoczynku – „wczasów pod gruszą”, pożyczek na cele mieszkaniowe, zapomóg, itp.;

-przedkładanie do zaopiniowania regulamin wynagradzania, pracy, nagród i premiowania, a także zakładowego funduszu świadczeń socjalnych;

-zapewnienie pomieszczenia dla związku – wraz z niezbędną infrastrukturą m.in, komputer, telefon, drukarka.

Kalisz, sierpień 2021

Andrzej Kwiatkowski