Puola PL

Teollisuus liitto

Osoba zaufania – na czym polega ta funkcja?



Osoba zaufania

Osoba zaufania reprezentuje pracowników w miejscu pracy. To pracownik wybrany na to stanowisko przez swoich kolegów i koleżanki.

Osoba zaufania pełni rolę negocjatora, mediatora, osoby odpowiedzialnej za zawieranie porozumień oraz łącznika między pracownikami a pracodawcą w sprawach dotyczących zatrudnienia.

Wybór osoby zaufania jest prawem pracowników i przynosi im korzyści. Chociaż wybór osoby zaufania nie jest obowiązkowy, zawsze warto to zrobić.

Jak sama nazwa wskazuje, osoba zaufania to osoba, której współpracownicy ufają, że będzie działać w ich najlepszym interesie (również fiński termin luottamusmies oznacza „osobę godną zaufania").

Jaka jest różnica między osobą zaufania a przedstawicielem ds. bezpieczeństwa i higieny pracy?

Oboje są przedstawicielami pracowników, ale ich zadania są różne. Osoba zaufania czuwa nad przestrzeganiem warunków zatrudnienia, natomiast przedstawiciel ds. bezpieczeństwa i higieny pracy dba o przestrzeganie zasad BHP.

Obowiązki

Osoba zaufania czuwa nad przestrzeganiem w miejscu pracy warunków zatrudnienia wynikających z obowiązującego układu zbiorowego, przepisów prawa oraz umów o pracę.

Osoba zaufania jest przedstawicielem związku zawodowego Teollisuusliitto w zakładzie pracy. Każdy członek związku należy do lokalnego oddziału. Osoba zaufania pełni również funkcję przedstawiciela tego oddziału.

W drodze porozumień zakładowych można odstąpić od niektórych postanowień układów zbiorowych. Osoba zaufania ma prawo do zawierania porozumień zakładowych z pracodawcą. W takich przypadkach warunki porozumienia zakładowego mają zastosowanie do wszystkich stosunków pracy w danym zakładzie.

Osoba zaufania doradza, wspiera i pomaga pracownikom będącym członkami Teollisuusliitto w sprawach dotyczących wynagrodzenia, godzin pracy, przerw, urlopów i innych warunków zatrudnienia. W razie sporów to ona prowadzi negocjacje z pracodawcą.

Osoba zaufania zachęca pracowników do przystąpienia do związku zawodowego. Gdy pracownicy działają wspólnie, osoba zaufania ma większe możliwości wywierania wpływu i działania na rzecz sprawiedliwych warunków pracy, sprawnego przebiegu codziennych zadań oraz równego traktowania pracowników.

Rola w sporach

Układy zbiorowe pracy określają procedurę negocjacyjną: kto i w jakiej kolejności prowadzi negocjacje w sprawie sporów. Celem jest rozstrzyganie sporów na poziomie zakładu pracy.

Pracownik, który wchodzi w spór z pracodawcą, powinien w pierwszej kolejności poprosić o pomoc osobę zaufania w swoim zakładzie pracy. To ważne, aby osoba zaufania była informowana o wszelkich potencjalnych sporach w miejscu pracy.

Jeśli przy pomocy osoby zaufania nie uda się znaleźć rozwiązania, przekazuje ona sprawę do związku zawodowego Teollisuusliitto w celu jej rozstrzygnięcia z federacją pracodawców. Jeśli pracodawca nie jest członkiem federacji pracodawców, związek zawodowy Teollisuusliitto rozstrzyga sprawę bezpośrednio z pracodawcą.

Spory rozstrzyga się zawsze przede wszystkim w drodze negocjacji i porozumienia. Większość sporów można rozwiązać dzięki rozmowom.

Jeśli negocjacje między związkiem zawodowym a federacją pracodawców lub samym pracodawcą nie doprowadzą do porozumienia, sprawa może trafić do sądu. W takich przypadkach członkowie związku zawodowego Teollisuusliitto mogą zwrócić się do związku o pomoc prawną.

Prawa

Stanowisko osoby zaufania wynika z układów zbiorowych zawartych przez związek zawodowych Teollisuusliitto z federacjami pracodawców. Również w tej kwestii wynegocjowane przez związek warunki są korzystniejsze od tych przewidzianych w przepisach ustawowych. Przestrzeganie postanowień układów zbiorowych jest wymogiem prawa.

Układy zbiorowe pracy różnią się w zależności od sektora. Warto zapoznać się ze szczegółowymi postanowieniami układu zbiorowego obowiązującego w Twoim miejscu pracy lub z załączonym do niego porozumieniem o osobie zaufania (luottamusmiessopimus).

Wykonywanie obowiązków w godzinach pracy

Osoba zaufania może wykonywać swoje obowiązki w czasie pracy. Pracodawca wypłaca wynagrodzenie za ten czas, a jego ilość zależy od wielkości zakładu pracy. W dużych zakładach pracy, zatrudniających setki pracowników, główna osoba zaufania może pełnić swoje obowiązki w pełnym wymiarze godzin. W średnich zakładach pracy czas ten waha się od kilku godzin tygodniowo do połowy etatu. W bardzo małych zakładach pracy osoba zaufania pełni swoje obowiązki równolegle do zwykłych obowiązków służbowych.

Dodatek pieniężny

Zgodnie z układem zbiorowym pracodawca wypłaca osobie zaufania dodatek pieniężny. Kwota zależy od wielkości zakładu pracy. W dużych zakładach pracy dodatek ten może przekraczać 200 euro miesięcznie, ale zazwyczaj wynosi od około 50 do 150 euro. W bardzo małych zakładach pracy nie wypłaca się dodatku pieniężnego.

Przestrzeń i wyposażenie

Pracodawca ma obowiązek zapewnić osobie zaufania odpowiednie pomieszczenie, w którym będzie mogła przechowywać dokumenty i prowadzić poufne rozmowy z pracownikami. Osobie zaufania przysługuje prawo realizowania swoich obowiązków z wykorzystaniem pomieszczeń biurowych pracodawcy oraz jego sprzętów biurowych i telekomunikacyjnych.

Dostęp do informacji

Osoba zaufania ma prawo uzyskać od pracodawcy informacje niezbędne do wykonywania swoich obowiązków, takie jak dane dotyczące pracowników i zajmowanych przez nich stanowisk. Szczegółowe informacje na temat uprawnień osób zaufania wynikają z układu zbiorowego pracy lub załączonego do niego porozumienia o osobie zaufania.

Uprawnienia dostępu do informacji osoby zaufania mogą również wynikać z przepisów prawa. W przypadku negocjacji prowadzonych, gdy pracodawca planuje redukcję zatrudnienia lub wprowadzenie innych zmian organizacyjnych, przepisy gwarantują osobie zaufania dostęp do takich informacji, jak przyczyny i cele tych planów oraz ich wpływ na pracowników. Zgodnie z ustawą o odpowiedzialności zamawiającego osoba zaufania ma prawo dostępu do informacji dotyczących agencji pracy tymczasowej i podwykonawstwa. Zgodnie z ustawą o cudzoziemcach osoba zaufania ma prawo do uzyskania informacji o wszystkich pracownikach zagranicznych zatrudnionych w firmie.

Ochrona

Obrona praw pracowników w miejscu pracy może czasami stawiać osobę zaufania w trudnej sytuacji. Ze względu na pełnioną funkcję osoby zaufania są – na mocy układów zbiorowych – w szczególny sposób chronione przed zwolnieniem oraz pogorszeniem ich pozycji.

Osoby zaufania nie można zwolnić z powodu wykonywania przez nią obowiązków związanych z pełnieniem tej funkcji. Rozwiązanie stosunku pracy z osobą zaufania z przyczyn finansowych, związanych z produkcją lub osobistych jest bardzo trudne. Nie można jej również przenosić ze względu na pełnioną funkcję na gorsze lub gorzej płatne stanowiska.

Dzięki tej ochronie osoba zaufania może działać bez obawy, że osłabi to jej pozycję. Ochrona trwa przez pewien czas nawet po wygaśnięciu kadencji. W niektórych układach zbiorowych ochrona ta obejmuje również kandydatów w wyborach na osoby zaufania.

Szkolenie

Osoba zaufania nie musi radzić sobie sama. Związek zawodowy Teollisuusliitto wspiera jej rozwój poprzez szkolenia i doradztwo.

Osoby zaufania przechodzą szkolenia dotyczące przepisów prawa, układów zbiorowych oraz sposobu wykonywania swoich obowiązków. Centrum szkoleniowe Murikka przy związku zawodowym Teollisuusliitto oferuje kompleksowy program szkoleniowy dla osób zaufania. Dodatkowe szkolenia organizowane są w całej Finlandii. Podczas szkoleń uczestnicy mają okazję nawiązywać kontakty, uczyć się od siebie nawzajem oraz korzystać ze wsparcia ze strony innych.

Pracodawca wypłaca osobie zaufania wynagrodzenie za czas trwania szkolenia. Szkolenie, zakwaterowanie i wyżywienie są dla osoby zaufania bezpłatne. Przysługuje jej także prawo do zwrotu kosztów podróży.

Wybór

Wybór osoby zaufania jest prawem pracowników. Pracodawca nie może brać udziału w tym procesie ani na niego wpływać.

Wybór odbywa się w drodze wyborów lub zgromadzenia nominacyjnego. Przy planowaniu wyboru osoby zaufania należy dokładnie przestrzegać wytycznych związku zawodowego Teollisuusliitto tak, aby zapewnić formalną poprawność procesu. To szczególnie ważne przy braku wcześniejszego doświadczenia w organizowaniu wyborów w miejscu pracy. Warto również skontaktować się wcześniej z Teollisuusliitto.

Główna osoba zaufania i jej zastępcy

W wyborach wybiera się również zastępcę osoby zaufania. W większych zakładach pracy może być kilka osób zaufania. Na przykład oprócz głównej osoby zaufania i jej zastępcy można wybierać osoby zaufania i ich zastępców dla poszczególnych działów w zakładzie pracy. W mniejszych zakładach pracy wybiera się jedną osobę zaufania i jednego zastępcę.

Zastępca pełni obowiązki osoby zaufania, gdy główna osoba zaufania jest nieobecna z powodu urlopu wypoczynkowego, zwolnienia lekarskiego lub innej czasowej nieobecności. Jeżeli osoba zaufania utraci trwale możliwość wykonywania swoich obowiązków, obowiązki te są przejmowane przez jej zastępcę do czasu wyboru przez pracowników nowej osoby na to stanowisko.

Pracodawca musi zawsze zostać poinformowany o sytuacji, gdy obowiązki osoby zaufania przejmuje jej zastępca.

Kadencja

Kadencja osoby zaufania trwa dwa lata. Wyboru osoby zaufania można dokonać również w trakcie kadencji.

Wskazywanie kandydatów

Kandydaci są zgłaszani podczas zwołanego w tym celu zebrania. Na tym samym posiedzeniu wybiera się komisję wyborczą.

Zebranie musi odbyć się co najmniej dwa tygodnie przed wyborami i musi zostać ogłoszone z co najmniej tygodniowym wyprzedzeniem.

W wyborach mogą startować wszyscy pracownicy zakładu pracy, którzy są członkami lokalnego oddziału związku zawodowego Teollisuusliitto.

Jeśli podczas zebrania zgłoszono tylko jednego kandydata na dane stanowisko, nie przeprowadza się wyborów. Zamiast tego jedyny kandydat zostaje wybrany na mocy uchwały zgromadzenia. Należy sporządzić protokół z podjętej decyzji.

Wybory

Jeśli na zebraniu nominacyjnym zgłoszonych zostanie więcej niż jeden kandydat na osobę zaufania, konieczne jest przeprowadzenie wyborów. Wybory odbywają się w latach parzystych w okresie od listopada do grudnia. Jeśli w miejscu pracy nie ma aktualnie osoby zaufania, wybory w celu jej wyłonienia można przeprowadzić w dowolnym momencie.

Jeśli wybory mają się odbyć w miejscu pracy, należy to uzgodnić z pracodawcą z odpowiednim wyprzedzeniem. Wybory można również zorganizować w pobliżu miejsca pracy lub, za zgodą Teollisuusliitto, drogą elektroniczną lub pocztą. Członkowie związku uprawnieni do głosowania muszą zostać poinformowani o wyborach jak najszybciej, a najpóźniej na tydzień przed ich terminem.

Prawo do głosowania przysługuje członkom Teollisuusliitto zatrudnionym w danym zakładzie pracy. Prawo do głosowania mają również pracownicy zwolnieni tymczasowo (lomautus) oraz nowi członkowie, którzy przystąpili do związku zawodowego Teollisuusliitto przed rozpoczęciem wyborów. Prawo każdej osoby do głosowania jest sprawdzane w momencie oddawania głosu.

Podczas organizacji głosowania należy zapewnić jego tajność. Wszyscy uprawnieni do głosowania, w tym pracownicy zmianowi i osoby przebywające na urlopie, muszą mieć możliwość wzięcia udziału w głosowaniu.

Powiadomienie

Związek zawodowy Teollisuusliitto oraz pracodawca muszą zostać pisemnie poinformowani o wyborze osoby zaufania.

Wyjątki

W następujących sektorach układy zbiorowe zawierają inne postanowienia dotyczące wyboru osób zaufania: branża sprzedaży detalicznej samochodów i warsztatów samochodowych, branża opon samochodowych, leśnictwo, szkółkarstwo leśne, prace maszynowe w leśnictwie, wydobycie torfu, branża mediów i poligrafii oraz dystrybucja.

Najczęściej zadawane pytania

Co jeśli w moim miejscu pracy nie ma osoby zaufania?

Jeśli należysz do związku zawodowego Teollisuusliitto, a w Twoim miejscu pracy nie ma osoby zaufania, w sprawie wszelkich pytań i problemów związanych z zatrudnieniem możesz zwracać się bezpośrednio do związku.

Warto również porozmawiać ze współpracownikami o prawie do wyboru osoby zaufania. Członkowie Teollisuusliitto mogą zorganizować wybory w dowolnym momencie we współpracy ze swoim lokalnym oddziałem.

Dlaczego warto wybrać osobę zaufania?

Gdy w miejscu pracy jest osoba zaufania, pracownicy mają większe możliwości wpływania na swoje warunki pracy. W miejscach, w których działa osoba zaufania, panują zazwyczaj lepsze warunki pracy.

Osoba zaufania prowadzi negocjacje z pracodawcą w imieniu pracowników. Doskonale zna obowiązujący układ zbiorowy i przepisy prawa pracy, a ponadto może liczyć na wsparcie ekspertów z Teollisuusliitto. Ma też prawo do uzyskiwania informacji dotyczących spraw związanych z miejscem pracy i może dbać o to, by pracownicy byli traktowani sprawiedliwie i w odpowiedni sposób.

Co jeśli jest nas tylko kilkoro?

Liczba pracowników nie ma znaczenia przy wyborze osoby zaufania. Nawet jeśli w firmie jest tylko kilkoro pracowników, warto wybrać jedną osobę, która będzie reprezentować wszystkich.

Kto może zostać osobą zaufania?

Osobą zaufania może zostać każdy, kto jest członkiem lokalnego oddziału związku zawodowego Teollisuusliitto. Nie musisz mieć nadzwyczajnych zdolności ani wiedzieć wszystkiego. Wystarczy, że znasz specyfikę swojego miejsca pracy, interesujesz się rozwiązywaniem wspólnych problemów, chcesz pogłębiać wiedzę o zasadach świata pracy oraz rozwijać umiejętności słuchania, pewnego wyrażania swoich opinii i skutecznego negocjowania.

Co, jeśli nie zgadzam się z osobą zaufania?

Ważne jest, aby wspierać osobę zaufania i aktywnie przekazywać jej swoje opinie na temat spraw dotyczących miejsca pracy. Często dysponuje ona większą ilością informacji niż pozostali pracownicy i czasami musi podejmować decyzje oparte na kompromisach, które mogą być trudne do zrozumienia bez znajomości pełnego kontekstu.

Możesz w najbliższych wyborach zgłosić swoją kandydaturę na osobę zaufania lub zachęcić kolegę albo koleżankę do startu.

Kim jest przedstawiciel pracowników (luottamusvaltuutettu)?

Przedstawiciel pracowników (luottamusvaltuutettu) to nie to samo, co osoba zaufania. Zgodnie z prawem pracownicy mogą wybierać takich przedstawicieli. Nie reprezentują oni jednak związku zawodowego w miejscu pracy. Związek zawodowy nie przeszkolił ich do pełnienia tej funkcji, a oni sami nie mają dostępu do wsparcia ze strony ekspertów związkowych.