





RAKIEL
Labour and Employment Law

 Gdańsk, 23.05.2019 r.
 www.rakiel.com.pl

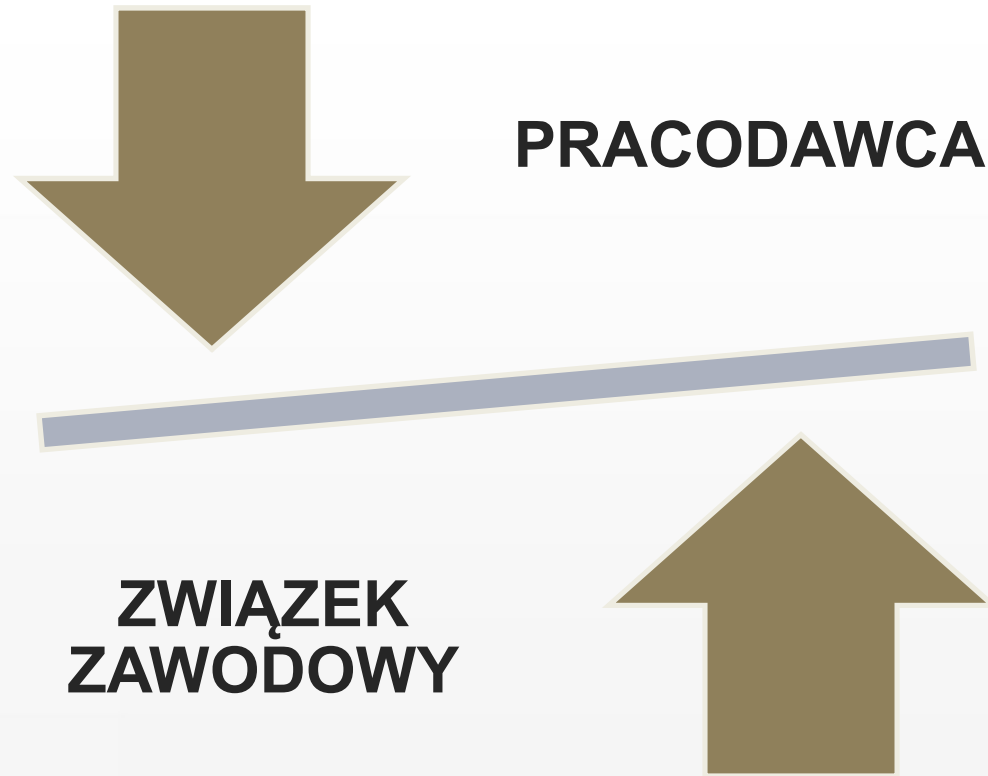
Charakterystyka stron dialogu społecznego

dr Ewa Podgórska-Rakiel

RAKIEL Prawo pracy doradztwo i szkolenia
BRIEF&CASE Kancelaria Radców Prawnych

Konferencja Pomorskiego Centrum Arbitrażu i Mediacji

Strony dialogu zakładowego



Warunki pracy

- art. 104(1) § 1 pkt 1 Kodeksu pracy
 - Regulamin pracy, określając prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy, powinien ustalać w szczególności organizację pracy, warunki przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu, **wyposażenie pracowników** w narzędzia i materiały, a także w **odzież i obuwie robocze** oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej (...).



Źródło konfliktu

- WARUNKI PRACY



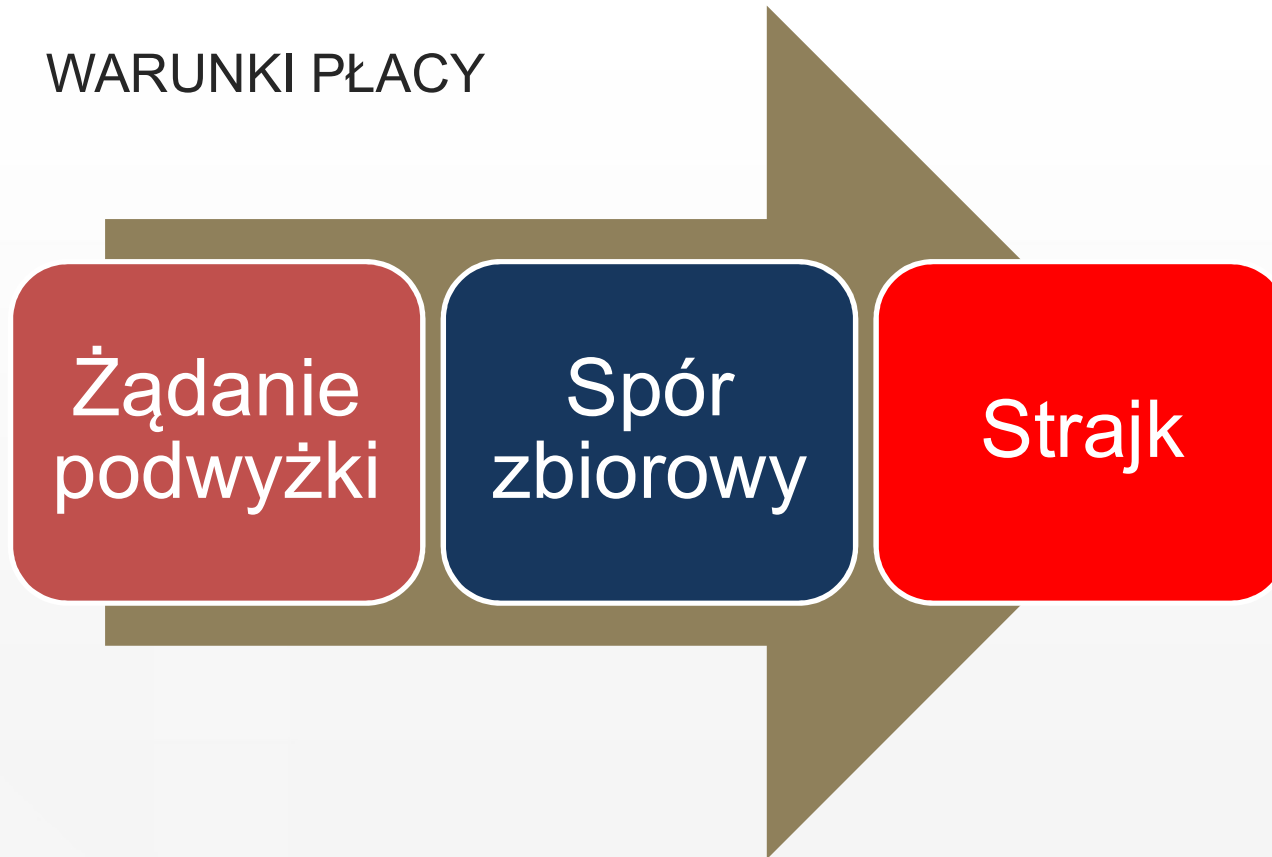
Warunki płacy

- Art. 78 § 1 Kodeksu pracy
 - **Wynagrodzenie za pracę** powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało **ilość i jakość świadczonej pracy**.



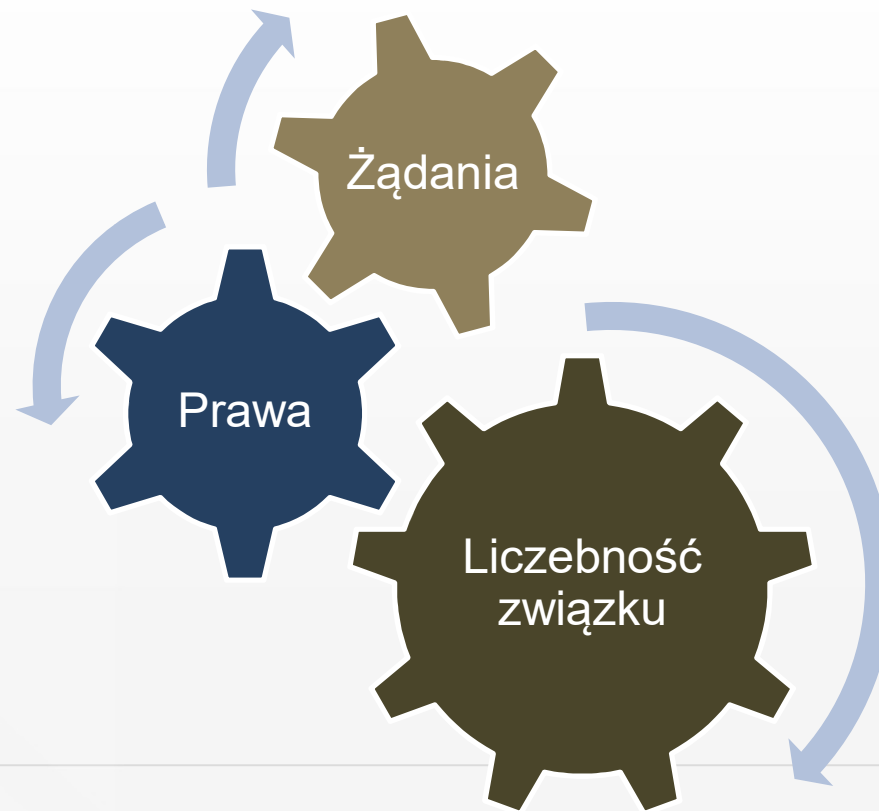
Źródło konfliktu

- WARUNKI PŁACY



Źródło konfliktu

- PRAWA I WOLNOŚCI ZWIĄZKOWE



Ułatwienia dla przedstawicieli pracowników

- **Możliwość wstępu do zakładu**
 - Rządy powinny zagwarantować przedstawicielom związkowym **możliwość wstępu do zakładów pracy**, z poszanowaniem prawa własności i zarządu, aby mogli kontaktować się z pracownikami **w celu informowania ich o potencjalnych korzyściach przynależności związkowej**.
 - *Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association; International Labour Organization 2018; sixth edition 2018; para 1590.*



Dialog przede wszystkim!





RAKIEL
Labour and Employment Law

Dziękuję za uwagę

ewa.rakiel@rakiel.com.pl

(+48) 500 039 840

www.rakiel.com.pl