



Przeгляд

Wydarzeń Związkowych

Numer 7-8 (119-120)

<http://pwz.opzz.org.pl>

Lipiec - sierpień 2004



Spis treści:

Związki w teorii i praktyce:

Jak zmieniają prawo?

Jan Guz Komentarz	– s. 3
Raport MKWZZ o Polsce	– s. 4
Ryszard Łepik Przyszłość stosunków pracy	– s. 5
Andrzej Zoll Wspólna debata nad prawem	– s. 6
Krzysztof Rączka Model polski i europejski	– s. 7
Bronisław Miszczyk Prawo sprzyja pracodawcom	– s. 8
Elżbieta Wichrowska-Janikowska Na straży wolności i praw	– s. 9
Henryk Lewandowski Rozważna liberalizacja	– s. 10

Prawo na co dzień:

Czytaj na stronach 11-16

Od redakcji

Lubimy majsterkować

W Polsce istnieje pewna zgodność pracodawców, pracowników i związków zawodowych w dziedzinie prawa pracy. Polega ona na wspólnym narzekaniu. Wszyscy twierdzą, że jest źle i... mają rację. Cóż z tego? Kiedy trzeba coś zrobić – zgoda staje się odległym ideałem.

Prawo pracy jest nowelizowane, uelastyczniane, liberalizowane, implementowane, komentowane, interpretowane... itd. Kodeks pracy należy do najczęściej zmienianych aktów prawnych w Polsce. W ostatnich latach poprawiano go kilkadziesiąt razy. Polak potrafi!!! Jakie są tego skutki? Odpowiedź na to pytanie próbujemy znaleźć w tym numerze „Przeglądu Wydarzeń Związkowych”.

Na wstępie rzecz wyjaśnia zdjęcie na okładce. Z czymś takim raczej niewielu chce mieć cokolwiek wspólnego – opasłe tomy przerażają i zniechęcają nawet do samej lektury prawa pracy. Czy więcej zapisanych stron oznacza szersze uprawnienia pracownicze i lepszą ochronę wolności związkowych?

Według ostatniego raportu Międzynarodowej Konfederacji Wolnych Związków Zawodowych, w Polsce powstaje prawo sprzyjające przedsiębiorcom i kregom biznesowym. Ogranicza się: wolność przemieszczania, uprawnienia związkowców, w tym prawo do strajku. To bardzo poważne zarzuty wobec Polski – kraju, w którym ruch zawodowy dokonał tak wiele. Paradoks historii? A może kolejny argument do tezy o związkach zawodowych – ofiarach systemu, który same wykreowały. W ekonomii wolnego rynku nie ma miejsca na sentymenty. Trzeba być nowoczesnym. Liczy się przecież jedynie rachunek ekonomiczny.

Wszyscy nasi rozmówcy podkreślają potrzebę wypracowania stabilnego prawa pracy w Polsce. Jeżeli prawo jest chwiejne, to z państwem jest podobnie. Być może w perspektywie kolejnych lat polski Kodeks pracy będzie odpowiadał rzeczywistości gospodarczej, partnerzy społeczni odnajdą swoje właściwe role, a stosunki pracy unormują się. To całkiem prawdopodobne, ale mało krzepiące dla tych, którzy szukają szacunku i usankcjonowania swoich praw tu i teraz.

Dział „Prawo na co dzień” to nieodzowna pomoc w związkowej robocie. Znajdziemy tu omówienie zagadnień urlopowych, orzecznictwo Sądu Najwyższego oraz odpowiedzi na pytania Czytelników.

Piszcie do nas. Czekamy na Wasze listy z pytaniami, uwagi i propozycje tematów istotnych dla działalności związkowej.

Wspomnienie o Redaktorze

My mówimy – czas mija, a czas, że to my mijamy. W sierpniu upływa rok od śmierci **Macieja Drusia**, naczelnego redaktora. On położył fundamenty „Przeglądu Wydarzeń Związkowych”.

Choć na stałe jest po tamtej stronie, żyje w naszych sercach, wspomnieniach, anegdotach.

A przede wszystkim pomaga w pracy. To jego niezapomniana osobowość, warsztat, którego nauczył wspierają nas w wydawaniu kolejnych numerów miesięcznika ze znakiem OPZZ.

Niech odpoczywa w pokoju.
Redakcja

Przegląd Wydarzeń Związkowych – miesięcznik związkowy

Prowadzenie miesięcznika: Artur Grochala
Redaktor techniczny: Anna Lewandowska
Adres redakcji: ul. Kopernika 36/40, 00-924 Warszawa
Tel.: 826 02 31, **tel./fax:** 826 43 56

„Prawo na co dzień” opracowuje: Magdalena Lasota
Pytania do działu prawnego prosimy przysyłać listownie na adres:
Przegląd Wydarzeń Związkowych, ul. Kopernika 36/40, 00-924 Warszawa
lub pocztą elektroniczną e-mail: ilka@opzz.org.pl

**Wydawca: Fundacja Instytut Wydawniczy „Książka i Prasa” ul. Twarda 60, 00-818 Warszawa
Konto nr 44 1500 1777 1219 1033 38 47 0000, KREDYT BANK SA, IV Oddział w Warszawie**

KOMENTARZ

Jan Guz – przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych



OPZZ z niepokojem przyjmuje kolejne sygnały o ograniczeniach działalności związków zawodowych poprzez wprowadzane zmiany w prawie. Od początku tego roku wielokrotnie sygnalizowaliśmy przypadki tworzenia przepisów, które ograniczają prawa pracownicze i swobodę funkcjonowania organizacji związkowych.

Naszą udaną interwencją była prośba skierowana do prezydenta Aleksandra Kwaśniewskiego o przekazanie do Trybunału Konstytucyjnego i zbadanie zgodności z Konstytucją RP zmiany ustawy – Prawo o zgromadzeniach oraz ustawy – Prawo o ruchu drogowym. We wspomnianej nowelizacji wprowadzono niejasne przepisy, które w sposób niedopuszczalny ograniczają konstytucyjne zagwarantowaną wolność zgromadzeń. Mamy nadzieję, że wyrok Trybunału Konstytucyjnego w tej sprawie wzmocni realizację idei państwa demokratycznego i samorządnego.

Kolejną sprawą, która spotkała się z negatywną opinią związkowców OPZZ, jest wprowadzenie przepisów pozwalających na opodatkowanie składek związkowych. W wyniku zmian od 1 stycznia 2005 roku opodatkowane mają zostać dochody związków zawodowych w części przeznaczonych na cele statutowe. Wprowadzenie do ustawy o podatku CIT nowych elementów skomplikuje rozliczenia podatkowe organizacji związkowych, a tym samym cały system fiskalny i zwiększy biurokrację.

Związki zawodowe, jako naturalny partner rządu w rozwiązywaniu problemów społecznych – pomimo, że nie mają statusu organizacji pożytku publicznego – prowadzą działalność społecznie użyteczną. Świadczą pomoc rodzinom i osobom w trudnej sytuacji życiowej. Podejmują działania na rzecz osób niepełnosprawnych. Prowadzą aktywizację zawodową osób pozostających bez pracy i wiele innych. Nie korzystają przy tym ze środków publicznych, zarezerwowanych dla realizujących podobne zadania organizacji pożytku publicznego. Opodatkowanie dochodów związków zawodowych zmniejszy zakres i wymiar udzielanej przez nasze organizacje pomocy socjalnej i zwiększy wydatki budżetu państwa przeznaczone na pomoc najuboższym.

Ponadto decyzja Sejmu o opodatkowaniu związków zawodowych – zgodna z oczekiwaniami rządu – nie uwzględniła stanowiska wszystkich organizacji reprezentatywnych w Trójstronnej Komisji ds. Społeczno – Gospodarczych. Wprowadzane regulacje zagrażają statutowej działalności związków zawodowych.

Po licznych interwencjach otrzymaliśmy zapewnienia ministra finansów, że przychyli się do związkowych postulatów i przedłuży *vacatio legis* przepisów likwidujących zwolnienia. Do końca lipca br. mają zostać wypracowane konkretne propozycje rozwiązań prawnych zwalniających z opodatkowania podatkiem CIT dochody związków zawodowych. ●



MKWZZ: ograniczanie wolności związkowych

- W czerwcu br. Międzynarodowa Konfederacja Wolnych Związków Zawodowych (MKWZZ, ang. ICFTU) po raz kolejny opublikowała serię raportów dotyczących łamania praw związkowych w Europie i na świecie. W większości krajów dochodzi do rażącego naruszania wolności związkowych. Według danych MKWZZ, ponad stu działaczy związkowych zostało zamordowanych, a tysiące trafiły do więzienia w różnych regionach świata. Prawie w każdym kraju dochodzi do przypadków dyskryminacji związków zawodowych i ich działaczy.
- W tym roku szczególną uwagę objęto 10 krajów, które przystąpiły do Unii Europejskiej. Problemy z przestrzeganiem praw związkowych ma 9 z nich. Wyjątkiem jest Słowenia. W Polsce odnotowano liczne przykłady ustawowego ograniczania wolności związkowych. Raport na ten temat drukujemy poniżej.

RAPORT MKWZZ O POLSCE



Roczny przegląd naruszania praw związkowych (2004)

Od 2003 roku w Polsce obowiązują regulacje prawa pracy sprzyjające pracodawcom. Poprzez nowelizacje ustawodawcze dokonane w 2002 roku zasadniczo zmieniono prawa polskich związkowców. Prawo do strajku poważnie osłabiono poprawkami w ustawie o ruchu drogowym. W ich efekcie zorganizowanie legalnych demonstracji stało się prawie niemożliwe.

Wolności związkowe w prawie

Obowiązujące w Polsce prawo gwarantuje wszystkim pracownikom wolność tworzenia związków zawodowych i zrzeszania się w tych organizacjach. Dotyczy ono także cywilnych pracowników sił zbrojnych, policji i straży granicznej. Istnieje jednak widoczne odstępstwo od tej reguły – pracownicy na indywidualnych kontraktach nie mogą zakładać i wstępować do związków. Organizacja zawodowa może zostać utworzona przez minimum 10 osób. Związek jest zobowiązany do składania pracodawcy kwartalnej informacji o liczbie członków organizacji. Układy zbiorowe są uznane i chronione prawnie. Obowiązuje zakaz dyskryminacji związków zawodowych.

Zmiany osłabiają związki

W 2002 roku wprowadzono w Polsce pakiet legislacyjny, który był częścią anty kryzysowej strategii mającej na celu ożywienie gospodarcze. Nowelizacja Kodeksu pracy przyjęta w sierpniu 2002 roku dała pracodawcom m. in. pełną swobodę w aneksowaniu umów na czas określony zawartych z pracownikami. Regulacja ta obo-

wiązywała do chwili przystąpienia Polski do Unii Europejskiej. Z pewnością zniechęciło to wielu pracowników terminowych do aktywności związkowej.

Zmiany w prawie pracy pozwoliły również pracodawcom w trudnej sytuacji finansowej, za zgodą związków zawodowych w danym przedsiębiorstwie, zawiesić stosowanie układu zbiorowego (lub innych, podobnych regulacji) na okres do 3 lat.

Według orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z listopada 2002 roku upływanie ważności układu zbiorowego oznacza całkowite wygaśnięcie jego postanowień, aż do czasu wynegocjowania nowej umowy.

Mniejsza ochrona związkowców

Zgodnie z prawem, obowiązującym od czerwca 2002 roku, osoby pełniące funkcje związkowe nie posiadają takiej ochrony przed działaniami dyskryminacyjnymi, jak kiedyś. Według wcześniejszych regulacji rozwiązanie lub zmiana umowy o pracę z działaczem związkowym były możliwe po uzyskaniu pozytywnej opinii zarządu związku. Teraz liczba związkowych reprezentantów chronionych przed zwolnieniem z pracy jest uzależniona od liczby członków organizacji. W niektórych przypadkach tylko jeden przedstawiciel związkowy jest chroniony, gdy inni działacze pozostają bez osłony przed praktykami dyskryminacyjnymi.

Ograniczone prawo do strajku

Ograniczenie prawa do strajku w odniesieniu do określonych kategorii pracowników jest w Polsce więk-

sze, niż przewidują to ustalenia Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). Prawa do strajku pozbawiono pracowników służb mundurowych, administracji państwowej i samorządowej, pozostawiając im jedynie możliwość protestu. Procedury organizowania strajku są długotrwałe i skomplikowane.

Ustawa – prawo o ruchu drogowym nadmiernie ogranicza prawo do strajku. Rząd znowelizował wspomnianą ustawę wprowadzając przepisy, które prawie uniemożliwiają zorganizowanie legalnych demonstracji i zgromadzeń przez związki zawodowe. Regulacje ustawowe zmieniono bez jakiegokolwiek konsultacji ze związkami zawodowymi.

Organizatorzy demonstracji są teraz zobligowani zapewnić pomoc ratowniczą oraz sprzęt przeciwpożarowy. Muszą przygotować zasady, według których będą przebiegać wydarzenia podczas strajku i dostarczyć plany dla zorganizowania ruchu ulicznego. Ponadto, każda de-

monstracja musi zostać zapowiedziana co najmniej 30 dni przed jej przeprowadzeniem. [...]

Ograniczenia w służbie cywilnej

Ustawa o służbie cywilnej z 1998 roku ograniczyła uprawnienia w sektorze. Pracowników podzielono na dwie kategorie: zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i mianowanych. Urzędnicy służby cywilnej „nie mogą pełnić funkcji w związkach zawodowych”, co ogranicza prawo członków związków zawodowych do swobodnego wyboru przedstawicieli. Obie kategorie pracowników nie mogą uczestniczyć w strajku lub akcji protestacyjnej zakłócającej normalne funkcjonowanie urzędu, a zgodnie z Konwencją 87 MOP to ograniczenie powinno tylko dotyczyć urzędów działających w imieniu państwa. Rząd zapowiedział zmiany prawne w tej mierze.

Thum. Artur Grochala

Przyszłość stosunków pracy



Międzynarodowe organizacje corocznie przedstawiają raporty z zakresu wprowadzania i realizacji praw związkowych we wszystkich krajach na świecie. Należy te analizy uznać za ważne i traktować jako zwrócenie uwagi, że coś złego się dzieje. Negatywne zjawiska dotyczą zwykle dwóch obszarów – tworzonych regulacji prawnych i praktyki ich stosowania.

Nasze prawo pracy w zadowalającym stopniu odpowiada standardom międzynarodowym, choć nie jest pozbawione słabych stron. Pojawiają się u nas propozycje ustawodawcze ograniczające swobody związkowe. Najwięcej zastrzeżeń zwykle wzbudza krajowa praktyka.

Sytuacja nowych państw unii, w tym Polski, jak i pozostałych krajów Europy Środkowej i Wschodniej jest wyjątkowa. W naszym regionie doszło do nałożenia się kilku procesów: transformacji ustrojowej, globalizacji i swobodnego przepływu kapitału. W tym czasie ma także miejsce proces tworzenia się grup przedsiębiorców, którzy nie mają doświadczeń w zakresie funkcjonowania gospodarki rynkowej i budowania właściwych relacji między partnerami społecznymi.

Wśród pracodawców panuje przekonanie, że rozwój przedsiębiorczości warunkuje rozwój gospodarczy, co ma przełożyć się na dobrobyt całego społeczeństwa. Przychylnie do tej tezy odnoszą się rządy. Jak na razie jesteśmy wciąż na etapie wspierania przedsiębiorców przez rządzących. W niektórych krajach pojawia się wzrost gospodarczy, ale poprawy poziomu życia społeczeństwo nie odczuwa. Przeciwnie, w większości krajów naszego regionu Europy poziom życia – porównując z 1989 rokiem – obniżył się. Nastąpiło rozwarstwienie społeczeństwa.

Często powodem tej sytuacji są nieuczciwe praktyki pracodawców działających na granicy prawa lub wykorzystujących niedoskonałości legislacyjne.

Organizacje międzynarodowe obserwują te negatywne zjawiska i zwracają na nie uwagę. Rolą związków za-

wodowych jest upubliczniać wiedzę na temat nadużyć i niedoskonałości prawa. Informacje te, to także źródło wiedzy dla pracodawców z innych państw, szczególnie Europy Zachodniej, bo dostarczają danych o powstawaniu nieuczciwej konkurencji i dumpingu pracy. Ostateczną konsekwencją informowania o nieprawidłowościach w stosunkach zatrudnienia ma być również powstanie uczciwych reguł gry między pracodawcami.

Pracodawcy dokonują różnych prób w poszukiwaniu sposobów na obniżenie kosztów pracy. Pojawiają się nowe sposoby zatrudniania – umowy na zastępstwo, agencyjne, telepraca, samozatrudnianie. Wiele z nich wychodzi poza ramy obowiązującego Kodeksu pracy. Popieramy te działania, ale tylko wtedy, gdy rozwiązania będą korzystne dla pracujących. Istnieje grupa obiektywnych warunków, które przemawiają na niekorzyść wielu projektów. Zyski w nowych formach zatrudniania stają się krótkotrwałe i pozorne. Ważnym elementem, który ma wpływ na wydajność jest więź pracownika z zakładem pracy, a pracodawcy nie biorą tego pod uwagę. Już teraz odchodzi się od niektórych pomysłów, ale te, które sprawdzają się trze-

ba cywilizować poprzez odpowiednie normy.

Są kraje, gdzie nie ma Kodeksu pracy. Wszystko podlega normom układowym, które są oparte na konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy. Takie rozwiązanie jest w Polsce, jak na razie, ideałem nie do zrealizowania. Nie mamy na tyle świadomych pracodawców, by stosunki pracy regulować w ten sposób. Dlatego potrzebujemy rozwiązań kodeksowych. Musi on być dość szczegółowy, by zapewnić skuteczną ochronę pracownikom przed pracodawcami, którzy zawsze znajdują sposoby na uelastycznienie przepisów. Gdy pracodawcy będą gotowi do większego rozwoju prawa układowego, wtedy kodeks może stać się niepotrzebny. Mam nadzieję, że z czasem procesy uświadamiania partnerów społecznych będą postępować i polscy przedsiębiorcy zrozumieją w końcu swoją rolę w systemie zabezpieczenia społecznego wszystkich uczestników stosunków pracy.

Ryszard Łepik

wiceprzewodniczący OPZZ

I zastępca przewodniczącego OPZZ

Wspólna debata nad prawem

Mówi prof. dr hab. Andrzej Zoll – Rzecznik Praw Obywatelskich, były prezes Trybunału Konstytucyjnego.



Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich otrzymuje wiele sygnałów o przypadkach naruszania wolności

obywateli w dziedzinie stosunków pracy. Z niepokojem obserwujemy wzrost patologii i nadużyć.

W dużym obszarze pewne podstawowe reguły prawa pracy przestały funkcjonować. Ucieczka od Kodeksu pracy ma wiele przyczyn. Wiąże się z tym, że dzisiaj jest on przestarzały i nieadekwatny do istniejących warunków. Jednak to nie usprawiedliwia przypadków zbyt dużego odejścia od przyjętych regulacji. Często pracownicy tracą wszelką ochronę i zostają narażeni na wiele niebezpieczeństw ze strony pracodawców. Ta ochrona jest w wielu sytuacjach niedozowna. Niestety, nakłada się na to niepokojące zjawisko – najsłabszym ogniwem funkcjonowania naszego systemu prawnego jest egzekucja prawa. Urząd Rzecznika Praw Obywatelskich poświęca wiele uwagi temu problemowi.

Oczywiście – likwidacja bezrobocia byłaby najlepszym rozwiązaniem wielu istniejących problemów w stosunkach pracy. Ale powinniśmy zastanowić się, co możemy teraz zrobić. Coraz więcej argumentów przemawia na rzecz złagodzenia obowiązujących regulacji prawnych. Z moich obserwacji wynika, że przedstawiciele pracowników, pracodawców, politycy powinni wspólnie zastanowić się nad liberalizacją Kodeksu pracy i wyraźnymi zmianami, dzięki którym

zmniejszyłoby się ochota do ucieczek w nieuczciwe praktyki w sferze pracy. Jestem za uproszczeniem procedur zatrudniania i zwalniania pracowników, bo to pozwoliłoby uzdrowić sytuację. Jednak wszelkie zmiany nie mogą pracy sprowadzać jedynie do wymiaru ekonomicznego. Problem pracy to problem humanistyczny i musi być w centrum naszego stałego zainteresowania.

Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich jest miejscem, gdzie pracodawcy, pracownicy i ich organizacje mogą zawsze wymieniać poglądy i wypracowywać lepsze rozwiązania służące poszanowaniu praw obywatelskich, a w tym praw pracowniczych i wolności związkowych.

Model polski i europejski

Mówi prof. dr hab. Krzysztof Rączka z Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego.



Na świecie od kilkudziesięciu, a w Polsce od kilkunastu lat pojawiają się nowe zjawiska w sferze zatrudnienia: inne wymogi organizacji pracy, dalekoidąca specyfikacja poszczególnych zawodów, zmiany ustrojowe. Wszystko to powoduje, że zarówno w sferze stosunków pracy, jak i pozapracowniczych relacji zatrudnienia pojawiły się nowe uwarunkowania i wyzwania.

Tradycyjne ujmowanie stosunków pracy, odpowiadające historycznemu paradygmatowi, traci teraz w dużym stopniu na znaczeniu. To jest zjawisko obiektywne. Tradycyjne podporządkowanie, zależność pracownika od pracodawcy już nie mają takiego znaczenia, jak 50 lat temu. W związku z tym inaczej musimy podejść do samej konstrukcji stosunku pracy.

Może nam się to podobać lub nie, ale wśród polskich pracodawców powszechny jest pogląd, że polskie prawo

pracy (ustawowe) jest zbyt szczegółowe, schematyczne. Przepisy nadmiernie biurokratyzują stosunki pracy. Przykładem tego jest ostatnio dokonana nowelizacja Kodeksu pracy. Dyrektywa EWG nakłada na pracodawcę obowiązek udzielania informacji. W Polsce tej regulacji nadano kształt, z którym wszyscy mają kłopot. Literalne brzmienie mówi, że informacja o warunkach zatrudnienia, którą pracodawca powinien udzielić pracownikowi ma charakter indywidualny. Jeśli przedsiębiorca zatrudnia 5 tys. pracowników, to musi przekazać 5 tys. informacji. Teraz próbuje się to interpretować – może charakter nie indywidualny, a zbiorczy, może nie kazuistyczny, a jedynie kierunkowy itd.

Szczegółowość prawa pracy w Polsce wynika ze specyfiki poprzedniego ustroju. Wtedy państwo wiedziało najlepiej i w ustawach wszystko regulowało. System demokratyczny zakłada demokratyzację i decentralizację prawa. A zatem mniej na poziomie ustawowym, więcej na poziomie układowym. Tu jednak istnieje ogromny opór. U małych pracodawców nie ma związków zawodowych i układów zbiorowych pracy, co jest przyczyną trudności.

Polskie prawo pracy odpowiada standardom europejskim. Poziom ten jest zadowalający. Ale trzeba popatrzeć na drugą stronę medalu – wydolność naszych przedsiębiorców. Polski pracodawca z prowincji jest inny, niż prowincjonalny przedsiębiorca z Holandii. Różnice są znaczne. Mają inną pozycję, różną siłę ekonomiczną. Europejskie standardy prawa pracy, które obowiązują w Polsce nie uwzględniają tego aspektu. Polskie prawo pracy nie jest dostosowane do specyfiki małych pracodawców.

Nasi przedsiębiorcy to w większości pracodawcy w pierwszym pokoleniu. Oni dopiero uczą się swoich ról, bo jeszcze kilka lat temu byli pracownikami. Nie ma kultury pracodawczej, umiejętności pełnienia ról pracodawczych. Stąd wiele problemów w stosunkach pracy w Polsce.

Prawo sprzyja pracodawcom

Rozmowa z Bronisławem Miszczykiem – przewodniczącym Rady OPZZ Województwa Świętokrzyskiego.



Jak zmiany prawa pracy – dokonane na przestrzeni ostatnich kilku lat – wpłynęły na kondycję związków zawodowych?

Niedawne nowelizacje Kodeksu pracy, ustawy o związkach zawodowych bezwzględnie sprzyjają przedsiębiorcom. Tracą pracownicy i związkowcy.

Co utrudnia działalność związkowców w sposób najbardziej widoczny?

W wyniku wprowadzenia nowych przepisów o ochronie związkowych działaczy, powstaje wiele niejasności przy ustalaniu liczby członków zarządu organizacji zakładowych. Po głoszeniu wyroku Trybunału Konstytucyjnego w listopadzie 2002 roku, dotyczącego układów zbiorowych, zaczęły pojawiać się przypadki zwlekania pracodawców z przystępowaniem do negocjacji nowych porozumień, czy też grania na zwłokę podczas prowadzenia rozmów. Działacze i członkowie organizacji zawodowych są oburzeni propozycją opodatkowania związkowych składek. Nowy przepis ma obowiązywać od stycznia 2005 roku. To próba wprowadzenia podwójnego opodatkowania – raz indywidualnie członka związku przy wynagrodzeniu, a drugi – działalności statutowej związku. Jest to ewidentny przykład na utrudnianie działalności związkowej. Musimy podjąć wszelkie działania by ta regulacja została zmieniona.

Na jakich zmianach stracili pracownicy?

W sposób wyraźny osłabiono stronę pracownika w stosunkach pracy poprzez zmiany w kodeksowym

dziale – Czas pracy. Powstały liczne utrudnienia związane z obliczaniem wysokości wynagrodzeń, a zwłaszcza dodatku za godziny nadliczbowe, w przypadku przekroczenia tygodniowej i dobowej normy czasu pracy. Pojawiają się problemy w sprawach urlopowych, dotyczą one szczególnie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze. Pracodawcy i pracownicy nie mogą zrozumieć tych przepisów, a szczególnie ustalania godzinowego wymiaru urlopu. Powstaje duże zamieszanie. Takie sytuacje zawsze działają na niekorzyść pracownika.

Nie słabną głosy pracodawców mówiące o tym, że Kodeks pracy wciąż podraża koszty pracy. Domagają się kolejnych zmian.

To, że obowiązujące przepisy prawa podnoszą koszty pracy jest absurdem. Na koszty pracy wpływają przede wszystkim – wydajność i organizacja pracy, a później wynagrodzenie. To przecież pracodawcy mają największy wpływ na te czynniki. Nie jest tajemnicą, że w porównaniu z krajami „starej 15” Unii Europejskiej, owe koszty są w Polsce najniższe. Rozpowszechnianie błędnych opinii o rzekomo „wysokich” kosztach pracy źle rzutuje na sferę pracy w Polsce. W ten sposób tworzy się podłoże do konfliktów w relacjach pracodawcy – pracownicy, a strony te powinny współpracować ze sobą.

Z tą współpracą bywa różnie, a nasze prawo raczej nie ułatwia pracownikom dochodzenia swoich racji w konflikcie z pracodawcą?

Jak na razie regulacje prowadzenia sporów w miarę dobrze spełniają swoją rolę. Skrupulatne przestrzeganie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych pozwala na skuteczne rozstrzygnięcie ewentualnych problemów.

Czy procedury nie są zbyt skomplikowane?

Złożony tok postępowania w tym zakresie ma na celu uniknięcie zbyt pochopnego sięgania po strajk jako sposobu walki o prawa pracownicze. Nie ma potrzeby wprowadzać zmian, jak na przykład te, które proponuje się w ustawach – Prawo o zgromadzeniach oraz Prawo o ruchu drogowym. Są to nieporozumienia. Przepisy są wystarczająco złożone i dalsze utrudnienia mogą oznaczać ograniczanie konstytucyjnych swobód.

W przypadku sytuacji konfliktowych należy umiejętnie korzystać z istniejących regulacji. Pomoc prawna na dobrym poziomie jest nieodzowna, a związkowcy w moim województwie nie mają z tym problemów.

Artur Grochala

Na straży wolności i praw

Rozmowa z Elżbietą Wichrowską-Janikowską – dyrektorem Zespołu Prawa Pracy Biura Rzecznika Praw Obywatelskich.



Jakie wnioski z zakresu prawa pracy trafiają najczęściej do Biura Rzecznika Praw Obywatelskich?

Większość spraw ma charakter edukacyjno – informacyjny. Ludzie zgłaszają się po porady. Chcą wiedzieć – czy wynagrodzenie zostało im odpowiednio obliczone, czy mają prawo do nagrody jubileuszowej itp. W wielu przypadkach nie mają zaufania do informacji, którą gdzieś wcześniej uzyskali. Takich wniosków nam przybywa.

Jak pomagacie w tych sytuacjach?

Rzecznik Praw Obywatelskich nie udziela szczegółowych porad, ale może poinformować o stanie prawa i skierować do odpowiedniej instytucji, jaką jest np. Państwowa Inspekcja Pracy, w której dyżurny inspektor zbada zasadność prośby i poinstruuje o dalszym postępowaniu.

Czego dotyczą skargi składane przez pracowników?

Są to m.in. skargi na niesłuszne – zdaniem wnioskujących – wyroki. Najczęściej sprawy mają charakter płacowy. Pracownicy zgłaszają zastrzeżenia do merytorycznych rozstrzygnięć sądów, ale w tych wypadkach rzadko wygrywają. Sądy pracy funkcjonują dobrze i nasze uwagi pod tym względem należą do rzadkości.

Jednak zdarza się, że sądy przewlekłe rozpatrują sprawy. W sytuacjach przywrócenia do pracy, czy wypłacania zaległych wynagrodzeń czas ma bardzo duże znaczenie. Kiedy postępowanie trwa zbyt długo, kierujemy pisma do prezesa danego sądu o objęcie nadzorem administracyjnym takiego postępowania. Z praktyki wiemy, że rozstrzyganie spraw z zakresu prawa pracy to zjawisko bardzo złożone i często długi okres oczekiwania na wyrok jest uzasadniony procedurami sądowymi, uruchamianymi często przez samego powoda. Dużo jest

także skarg na naruszanie praw pracowniczych. Ostatnio nasiliła się korespondencja sygnalizująca nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń za pracę i niewykonywanie prawomocnych wyroków zasądających określone kwoty z tego tytułu na rzecz pracowników. Jest zastanawiające, czy w każdym przypadku jest to podyktowane złą kondycją firmy. Widzę ogromną rolę związków zawodowych w zwalczaniu tego zjawiska.

Czy w ostatnich kilku latach pojawiło się dużo wniosków zgłaszanych przez organizacje zawodowe, związkowców?

Związki zawodowe w dużym stopniu sięgają po tradycyjne sposoby dochodzenia swoich racji wykorzystując przysługujące im uprawnienia, łącznie z kierowaniem wniosków do Trybunału Konstytucyjnego z prośbą o zbadanie zgodności prawa z Konstytucją RP.

Wśród ostatnich interwencji naszego zespołu pamiętam przypadki zwolnień działaczy związkowych przy naruszeniu prawa. Związkowcy radzą się nas informując o problemach.

Zgłaszanie wniosków z zakresu prawa pracy ma charakter fałowy. Zmiana przepisów wywołuje masowy napływ skarg i zapytań, bo zainteresowani sami nie mogą znaleźć odpowiedzi. Jesteśmy wtedy przysłowiową ostatnią deską ratunku.

Typowo związkowych spraw trafia do nas stosunkowo niewiele. W ciągu roku pojawia się kilka ważnych skarg. To mało wobec kilku tysięcy wniosków, które przychodzą do Zespołu. Nasze statystyki nie są jednak dobrym wykładnikiem problemów. Odnotowujemy jedynie napływającą do nas korespondencję. Wiele ważnych zagadnień podjętych przez Rzecznika to przejaw własnej inicjatywy biura.

Czy Zespół Prawa Pracy Biura Rzecznika Praw Obywatelskich współpracuje ze związkami zawodowymi? Jaka jest ta współpraca?

Współpraca z organizacjami związkowymi zacieśnia się. Podejmujemy działania w zakresie informacyjno-edukacyjnym. Związki uczestniczą, a także współorganizują konferencje na temat aktualnych zagadnień, jakie pojawiają się w stosunkach pracy: nowych form zatrudniania, dyskryminacji, mobbingu. Są to działania bardzo potrzebne. Zbyt częste zmiany prawa, jakie obserwujemy, nie ułatwiają życia pracownikom i pracodawcom. Nowe przepisy nie są idealne. Potrzebny jest czas by prawo zrozumieć i nauczyć się je stosować, a tego nam wciąż brakuje. Rolą związków zawodowych i partnerów społecznych powinno być wypracowanie stabilnego prawa pracy. Mam nadzieję, że wspólnych działań związkowców, pracodawców i Biura Rzecznika Praw Obywatelskich będzie coraz więcej.

Artur Grochala

Rozsądna liberalizacja prawa

Rozmowa z prof. dr. hab. Henrykiem Lewandowskim z Katedry Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego.



Jaka jest kondycja polskiego prawa pracy?

Ogólnie – nie jest najlepsza. Pod adresem Kodeksu pracy zewsząd padają głosy krytyczne. Często są one uzasadnione. Najważniejszą wadą polskiego prawa pracy jest nadmiar tekstu. Treści stale przybywa, a przecież nie ilość regulacji jest miarą dobrego ustawodawstwa. Gąszcz przepisów, szczegółowość, wielopiętrowe normy nie służą właściwie polskim stosunkom pracy.

Skąd ten bałagan?

Główny powód to niedostateczne przygotowanie nowelizacji k.p. przez ludzi, którzy są za te sprawy odpowiedzialni. Proces zmian legislacyjnych wymaga czasu, a tego naszym ustawodawcom ciągle brakuje. Wprowadza się nowe regulacje, które nie są zharmonizowane z istniejącymi przepisami. Na przestrzeni ostatnich kilku lat w prawie pracy dokonano bardzo wielu zmian. Po takiej terapii prawo nie może być dobre.

Implementację, czyli dostosowanie naszego prawa pracy do ustawodawstwa wspólnotowego przeprowadzono w nieodpowiedzialny sposób. Przez długi czas w tej kwestii robiono bardzo niewiele i dopiero w ostatniej chwili zaczęto nadrabiać zaległości. Efekty tego są oplakane.

Same prace dostosowawcze do dzieła pracowników ministerialnych. Dyrektywy unijne zamknęły usta posłom. Nie słyszałem o poważnej debacie w Sejmie na temat wprowadzania unijnych rozwiązań do naszych regulacji. Wiele tekstów prawnych zostało literalnie przetłumaczonych, często bez uwzględnienia przyjętego w Polsce systemu norm i pojęć. To powoduje wiele komplikacji.

Zmiany w ustawach związkowych i Kodeksie pracy dokonane w latach 2002-2003 poważnie osłabiły pozycję organizacji zawodowych i ich działaczy. Czy pan profesor zgadza się z tą opinią?

W Polsce regulowanie wolności związkowych wynika z uwarunkowań historycznych. Jestem zwolennikiem poglądu, który mówi, że działalność organizacji zawodowych powinna być oparta na autorytecie, a nie na normie zapewniającej określone prawa. Pewne konstrukcje legislacyjne są konieczne, by zapewnić związkom zawodowym możliwość istnienia i funkcjonowania, ale nie można poprzez regulacje dawać im pola do nadużyć.

Wprowadzenie nowych rozwiązań w zakresie ochrony działaczy związkowych nie było wymierzone w organizacje zawodowe. To odpowiedź na patologie, które się pojawiały. Zbyt często dochodziło do przypadków, kiedy pracownicy działający na szkodę zakładu byli nietykalni. Nowe przepisy są natomiast rażące ze względu na kazuistyczny charakter.

Warto podkreślić, że nasze prawo chroni członka zarządu związku z tytułu zajmowanej funkcji, a nie podejmowanych działań. Może on nic nie robić na rzecz pracowników, a mimo to będzie ochrony przed zwolnieniem. W innych krajach takie uprawnienie nabywa się poprzez faktyczną działalność służącą pracownikom.

W wielu sektorach naszej gospodarki dominują małe firmy, zatrudniające do 10 pracowników, a to minimalna liczba osób, które mogą w Polsce założyć związek zawodowy. Czy zmiany ekonomiczne i sztywna norma prawna nie ograniczają wolności zrzeszania się?

Istniejąca u nas regulacja w tym zakresie mieści się w standardach międzynarodowych. Opowiadam się za zniesieniem podobnych ograniczeń, bo one zawsze są kłopotliwe dla pracowników, zwłaszcza w małych zakładach. Są kraje, gdzie nie ma podobnych limitów. Tak na przykład jest we Francji, gdzie – mówiąc żartobliwie – kobieta i mężczyzna mogą jednocześnie utworzyć dwa rodzaje związków. Pamiętajmy jednak, że nasze prawo przewiduje możliwość utworzenia organizacji międzyzakładowej, która może skupiać zaledwie kilku pracowników.

W jaki sposób związki zawodowe mogą wpływać na budowanie zdrowych stosunków pracy i mądrych przepisów prawa?

Od postawy związków zawodowych wiele zależy. Często z ich strony można usłyszeć negację wobec wszelkich zmian. W wielu sytuacjach nie godzą się na żadne ustępstwa. To złe nastawienie.

Związki zawodowe powinny zmienić strategię działania. Poszukiwanie kompromisów w dzisiejszych stosunkach pracy jest koniecznością. W Europie Zachodniej organizacje związkowe znajdują nowe możliwości poprzez wchodzenie do komitetów i zespołów, które opracowują rozwiązania gospodarcze uwzględniające interesy pracowników. Możliwości porozumień pracowników i pracodawców powinny być w Polsce rozszerzone. Aktywność w formach partycypacyjnych to przyszłość związków zawodowych. Wszystkiego nie da się regulować ustawą.

Jestem zwolennikiem rozsądnej liberalizacji prawa pracy. Musi ona uwzględniać sytuację przedsiębiorców i pracowników. Regulacje nie mogą wymuszać na pracodawcach zatrudniania, czy utrzymywania pracowników w firmie, gdy szkodzi to interesom zakładu. Powinniśmy tym samym pamiętać, że praca jest źródłem utrzymania i godności. Prawo musi chronić pracowników przed samowolą przedsiębiorców.

Prawo na co dzień

Wolność zrzeszania się

Związki zawodowe powoływane są w celu reprezentowania i obrony praw, interesów zawodowych i socjalnych pracowników oraz innych osób, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Działanie związku zawodowego rodzi po stronie pracodawcy konieczność przestrzegania pewnych zasad i spełniania obowiązków nałożonych na niego przez prawo.

W celu umożliwienia organizacjom związkowym działania na rzecz pracowników ustawodawca zapewnił im niezależność w zakresie działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji. Nie zostało przy tym sprecyzowane, co należy rozumieć pod pojęciem „innych organizacji” wydaje się jednak, wzięwszy pod uwagę katalog podmiotów wymienionych wcześniej w tym samym przepisie, że powinny to być wszelkie inne organizacje, których działanie mogłoby zakłócać prawidłowe funkcjonowanie związku zawodowego.

Związki zawodowe działają w oparciu o statut. Kontrola legalności statutu jest dokonywana przez sąd w chwili rejestracji związku, a w razie jego późniejszych zmian, przy okazji rejestracji zmian. Po zarejestrowaniu statutu nie jest już możliwa kontrola zgodności działalności związku zawodowego z jego statutem, a przynajmniej kontrola taka nie należy do właściwości sądów pracy. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 12 grudnia 1999 roku (I PKN 457/99, publ. OSNAP nr 10 poz. 339 z 2001 r.). Brak możliwości kontroli czy związek zawodowy działa zgodnie z zarejestrowanym statutem Sąd Najwyższy motywował zasadą niezależności organizacji związkowych ustanowioną w art. 1 ust 2 ustawy o związkach zawodowych.

Zamknięty katalog osób, którym służy prawo tworzenia związków zawodowych określony został w art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Osobom tym służy jednocześnie prawo wstępowania do związków zawodowych.

Prawo tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich mają:

1. Pracownicy, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy. Uprawnienie to przysługuje zatem zarówno pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę jak i tych których stosunek pracy

powstał na podstawie powołania, mianowania czy wyboru.

2. Członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych.
3. Osoby skierowane do zakładów pracy w celu odbycia służby zastępczej.
4. Osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, z tym zastrzeżeniem, że nie mogą oni jednocześnie być pracodawcami.

Niektóre osoby pozbawione są prawa tworzenia związków zawodowych, przysługuje im jednakże prawo wstępowania i przynależności do związków. Należą do nich:

1. Osoby wykonujące pracę nakładczą, z tym, że przysługuje im prawo wstępowania do związków zawodowych działających w zakładzie pracy, z którym nawiązały umowę o pracę nakładczą.
2. Emeryci i renciści.
3. Bezrobotni, na zasadach przewidzianych statutami związków zawodowych.

Katalog osób które mają prawo wstępowania do związków zawodowych również jest zamknięty. Oznacza to, że zarówno tworzyć związki zawodowe jak też zrzeszać się w nich mają prawo wyłącznie osoby wymienione w ustawie. Prawo zakładania i wstępowania do związków zawodowych nie służy osobom wykonującym pracę na innych podstawach niż określone w ustawie o związkach zawodowych, np. osobom zatrudnionym na umowę zlecenie, umowę o dzieło, czy też osób świadczących usługi na rzecz innych podmiotów w ramach prowadzonej przez siebie jednoosobowej działalności gospodarczej. Wyraźnie w tej kwestii wypowiedział się Sąd Najwyższy stwierdzając w wyroku z 20 czerwca 1985 roku (stgn. Akt I PRZN 7/85, OSNCP nr 3 poz. 39 z 1985 r.), że jedyny wyjątek dotyczący prawa zrzeszania się osób zatrudnionych w oparciu o umowy cywilnoprawne, co zostało wyraźnie w ustawie wskazane, dotyczy agentów, o ile nie są pracodawcami.

Prawo do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mają funkcjonariusze Policji, Służby Więziennej, Straży Granicznej, z tym, że w służbach tych może zostać utworzone po jednym związku zawodowym, zaś funkcjonariusze nie mają prawa do strajku.

Strażacy Państwowej Straży Pożarnej mogą zrzeszać się w związkach zawodowych na zasadach określonych w ustawie o związkach zawodowych i nie podlegają z tego tytułu żadnym ograniczeniom.

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych stanowi, że niedopuszczalne jest organizowanie strajku w jednostkach organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej.

Prawo do zrzeszania się w związku zawodowym mają również pracownicy Najwyższej Izby Kontroli z wyjątkiem Prezesa NIK, wiceprezesów, dyrektora generalnego, dyrektorów i wicedyrektorów jednostek organizacyjnych oraz doradców Prezesa. Pracownicy NIK nie mają prawa uczestniczyć w strajkach ani akcjach protestacyjnych, zakłócających funkcjonowanie Najwyższej Izby Kontroli.

Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych, jednakże bez prawa do strajku, mają pracownicy administracji samorządowej, rządowej, zatrudnieni w organach władzy państwowej oraz sądach i prokuraturach, z tym, że prawo zrzeszania się nie przysługuje sędziom i prokuratorom.

Jak wynika z przytoczonych przepisów, czymś innym jest prawo tworzenia związku zawodowego, a czym innym prawo wstępowania do takiej organizacji. Wszystkie osoby, które mogą tworzyć związki zawodowe, mają również prawo się w nich zrzeszać, ale tylko niektóre kategorie osób, uprawnione do wstępowania do związków, mają prawo zakładać nowe związki.

Urlopy

Od 1 stycznia 2004 roku obowiązują nowe zasady udzielania urlopów wypoczynkowych. Zmieniono również przepisy dotyczące wymiaru urlopu. Obecnie wymiar urlopu wynosi:

- 20 dni – dla pracowników zatrudnionych krócej niż 10 lat
- 26 dni – dla pracowników zatrudnionych powyżej 10 lat

Nowe przepisy Kodeksu pracy uzależniają wymiar urlopu od wymiaru czasu pracy, w którym zatrudniony jest pracownik. Wymiar urlopu wypoczynkowego dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Za podstawę bierze się wymiar urlopu określony w art. 154 § 1 kp, czyli 20 lub 26 dni. Niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

Zgodnie z art. 154² § 1 kp, urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu. Jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy. Taki przelicznik należy przyjąć przy ustalaniu godzinowej puli urlopowej pracownika.

Dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy godzinowa pula urlopowa wynosi:

- 160 godzin – dla pracownika ze stażem pracy poniżej 10 lat, który uprawnia go do 20 dni urlopu (20 dni razy 8 godzin)
- 208 godzin – dla pracownika ze stażem pracy powyżej 10 lat, który uprawnia go do 26 dni urlopu (26 dni razy 8 godzin)

Analogicznie powinna zostać ustalona godzinowa pula urlopowa pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przykładowo, dla pracownika zatrudnionego na 1/2 etatu godzinowa pula urlopowa wynosi:

- 80 godzin – dla pracownika ze stażem pracy poniżej 10 lat (20 dni razy 1/2 etatu razy 8 godzin)
- 104 godziny – dla pracownika ze stażem pracy powyżej 10 lat (26 dni razy 1/2 etatu razy 8 godzin)

Dla pracownika zatrudnionego na 1/4 etatu, leżymującego się stażem pracy powyżej 10 lat pula urlopowa wynosi 56 godzin. Oblicza się ją mnożąc część etatu, na którą zatrudniony jest pracownik przez wymiar urlopu dla pracowników ze stosownym stażem pracy, tj. 1/4 razy 26, co daje 6,5. Zgodnie z zasadą, że niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę należy przyjąć 7 dni, a następnie pomnożyć przez 8 (tj. liczbę godzin odpowiadającą jednemu dniowi urlopu), co daje 56 godzin puli urlopowej.

Zasada, że jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom znajduje zastosowanie jedynie przy ustalaniu wymiaru urlopu. Urlopu udziela się na dni pracy, w takiej ilości godzin, jaką pracownik ma faktycznie do przepracowania w dniu, na który bierze urlop. Nie zawsze będzie to 8 godzin, i uzależnione jest od rozkładu czasu danego pracownika.

Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, jak również pracownikom zatrudnionym w równoważnym systemie czasu pracy przed wprowadzeniem zmiany przepisów od 1 stycznia 2004 roku pracodawcy udzielali urlopów na dni pracy i dni wolne od pracy w takiej proporcji, w jakiej dni te występowały zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy.

Obecnie urlopu udziela się wyłącznie na dni pracy, ale w takiej ilości godzin, jaka przypada do przepracowania w dniu, w którym pracownik korzysta z urlopu. Np. pracownikowi pracującemu na 1/2 etatu, który pracuje przez 5 dni w tygodniu po 5 godzin, w razie złożenia przez tego pracownika podania o jeden dzień urlopu, pracodawca powinien udzielić urlopu, odejmując z jego puli urlopowej 4 godziny, ponieważ tyle przypada temu pracownikowi godzin do przepracowania w ciągu jednego dnia.

Z orzecnictwa Sądu Najwyższego

Bezrobotni w związkach zawodowych

W uchwale z 10 stycznia 1991 roku (I PZP 63/91, publ. OSNC Nr 7 – 8, poz. 129 z 1992 r.) Sąd Najwyższy orzekł, że osoby bezrobotne w rozumieniu przepisów o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu nie mają prawa tworzenia związków zawodowych.

W uzasadnieniu Sąd Najwyższy stwierdził, że wykładnia językowa ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234) jest dość jednoznaczna. Ustawa ta wyraźnie rozróżnia prawo do tworzenia związków zawodowych oraz prawo do wstępowania i przynależności do związków zawodowych. Ustawa w przepisie ogólnym art. 1 ust. 1 odnosi prawo zrzeszania się w związki zawodowe do „ludzi pracy”, stwierdzając, że związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Jednakże w art. 2 precyzuje zakres wolności zrzeszania się poszczególnych grup „ludzi pracy”. W szczególności, w art. 2 ust. 1 ustawa stwierdza, że pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie są pracodawcami, mają prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych.

Już w tym przepisie można odczytać pewne ograniczenia podmiotowe wolności tworzenia związków zawodowych dotyczące agentów, a sprowadzające się do przyznania im tego prawa tylko w sytuacji, gdy nie są pracodawcami. Wystarczy, aby agent zatrudniał jedną osobę, by utracił prawo zrzeszania się w związku zawodowym, choć nie powinno chyba budzić wątpliwości, że w takiej sytuacji nie przestaje być „człowiekiem pracy”.

Artykuł 2 ust. 2 cyt. ustawy stanowi, że osobom wykonującym pracę nakładczą przysługuje prawo wstępowania do związków zawodowych działających w zakładzie pracy, z którym nawiązały umowę o pracę nakładczą. Wobec nakładców ustawa w sposób wyraźny ogranicza wolność zrzeszania tylko do prawa wstępowania do związków zawodowych.

Podobnie przepis art. 2 ust. 3 cyt. ustawy kształtuje sytuację prawną emerytów i rencistów, stanowiąc, że przejście na emeryturę lub rentę nie pozbawia prawa przynależności i wstępowania do związków zawodowych. Wynika z niego, że emeryci i renciści nie mogą tworzyć własnych związków zawodowych.

I wreszcie, przepis w niniejszej sprawie najważniejszy, art. 2 ust. 4 cyt. ustawy, stanowiący, że osoby bezrobotne w rozumieniu przepisów o zatrudnieniu zachowują prawo przynależności do związków zawodowych, a jeśli nie są członkami związków zawodowych, to mają prawo wstępo-

wania do związków zawodowych w przypadkach i na warunkach określonych statutami związków. Wynika z niego, że bezrobotni nie mogą tworzyć własnych związków zawodowych, a ich prawo wstępowania do istniejących związków może być dodatkowo ograniczone statutami.

Nie ma oczywiście żadnych przeszkód, aby bezrobotni tworzyli stowarzyszenia broniące ich interesów. To wyrównuje w pewnym zakresie dysproporcję uprawnień bezrobotnych w stosunku do osób wykonujących służbę zastępczą, mogących, zgodnie z art. 2 ust. 5 cyt. ustawy, tworzyć i wstępować do związków zawodowych w zakładach pracy, do których zostali skierowani w celu odbycia tej służby. Próba rozszerzającej wykładni, rozciągającej prawo tworzenia związków zawodowych także na osoby bezrobotne, musiałaby być dokonana wbrew wyraźnemu brzmieniu ustawy.

Postanowienia Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przyznają prawo zrzeszania się w związki zawodowe wszystkim „ludziom pracy”. Nie może ono podlegać żadnym ograniczeniom w stosunku do pracowników. Natomiast inne grupy osób wykonujących stale, zarobkowo i samodzielnie pracę w ramach niepracowniczych stosunków prawnych (bądź dążące do tego) mogą w ustawie mieć przyznane prawo zrzeszania się w związkach zawodowych tylko w niektórych jego formach. Tym samym Sąd Najwyższy uznał, że wyłączenie przez ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych możliwości tworzenia przez bezrobotnych związków zawodowych i ograniczenie ich prawa koalicji tylko do utrzymania przynależności i możliwości wstępowania do związków zawodowych nie jest sprzeczne z Konstytucją RP.

Osoba zarządzająca zakładem pracy

W wyroku z 7 marca 2001 roku (sygn. akt I PKN 284/00, publ. OSNAPiUS nr 23 poz. 568 z 2002 r.) Sąd Najwyższy dokonał wykładni art. 241²⁶ § 2 kp. W wyroku tym stwierdzono, że wspomniany przepis stanowi wyjątek od zasady powszechności regulacji układowej wyrażonej w art. 239 § 1 kp, zgodnie z którą układ zbiorowy pracy zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami chyba, że strony w układzie postanowią inaczej.

Wyjątek od tej zasady uregulowany w art. 241²⁶ § 2 kp zakazuje określania w układzie zasad wynagradzania osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że do grona osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy należy zaliczyć głównych księgowych, bez względu na to, czy praca na tym stanowisku połączona jest z pełnieniem innej funkcji w strukturach zarządzania zakładem pracy, np. z funkcją

członka zarządu spółki prawa handlowego. Sąd stwierdził, że główny księgowy zawsze ma wpływ na zarządzanie zakładem pracy i dlatego powinien być uważany za osobę zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy.

W tym samym orzeczeniu Sąd Najwyższy dokonał wykładni pojęcia „zasady wynagradzania”. Zostało ono użyte również w art. 77³ kp. Zasady wynagradzania odróżnia się od innych świadczeń związanych z pracą. W ocenie Sądu Najwyższego termin „zasady wynagradzania” należy odnosić do pojęcia wynagrodzenia za pracę. W Kodeksie pracy pojęcie wynagrodzenia za pracę zostało wyraźnie odróżnione od pojęcia innych świadczeń związanych z pracą. Wskazuje na to zarówno tytuł działu trzeciego kp, jego systematyka, a wreszcie poszczególne przepisy. Problemy powstają, gdy podejmuje się próby kwalifikacji poszczególnych świadczeń na rzecz pracowników.

Sąd Najwyższy uznał, że nagroda jubileuszowa stanowi składnik wynagrodzenia za pracę, a zatem zasady przyznawania i wysokość nagrody jubileuszowej nie podlegają regulacji układowej w odniesieniu do osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

Natomiast odprawa emerytalna, jako świadczenie jednorazowe, do którego prawo nabywa się pod pewnymi warunkami, zdaniem Sądu Najwyższego nie ma charakteru wynagrodzenia za pracę. Pojęcie zasad wynagradzania w rozumieniu art. 241²⁶ § 2 kp nie obejmuje odprawy emerytalnej. W zakładowym układzie zbiorowym dopuszczalne jest zatem umieszczanie uregulowań dotyczących odpraw emerytalnych dla osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy.

Rejestr związków zawodowych

Sąd Apelacyjny w Katowicach w postanowieniu z 15 grudnia 1998 roku (sygn. akt I ACa 487/98, publ. OSA nr 5 poz. 25 z 1999 r.) stwierdził, że w rejestrze związków zawodowych wpisuje się organizacje związkowe oraz ich jednostki organizacyjne, ale tylko te, które stosownie do postanowień statutu związku posiadają samodzielną osobowość prawną.

Zgodnie z treścią art. 15 § 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.), związek zawodowy oraz jego jednostki organizacyjne wskazane w statucie, nabywają osobowość prawną z dniem zarejestrowania. Postanowienia statutu mają decydujące znaczenie dla ustalenia osobowości prawnej jako jednostek organizacyjnych. Przepis ten rozstrzyga jedynie o tym, od jakiego momentu nabywają osobowość prawną jednostki organizacyjne wskazane w statucie jako posiadające odrębną od samego związku osobowość prawną, a nie o tym, że wszystkie jednostki organizacyjne związku podlegają rejestracji przez sąd.

Przeciwko dopuszczalności rejestrowania struktur wewnętrznych przemawiają względy pragmatyczne, a także i to, że – wbrew sugestii zawartej w apelacji – przepisy rozporządzenia z dnia 7 sierpnia 1991 roku w sprawie postępo-

wania dotyczącego rejestracji związków zawodowych (Dz. U. Nr 77, poz. 340) nie są dostosowane do ewentualnego rejestrowania jednostek wewnętrznych związku zawodowego (por. uzasadnienie orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 1993 r. I PZP 73/93 – OSN 1993, z. 10, poz. 169).

Aneks umowy o pracę

W wyroku 21 listopada 2000 roku (sygn. I PKN 93/00, publ. OSNP nr 11 poz. 270 z 2002 r.) Sąd Najwyższy orzekł, że przedłużenie przez strony czasu trwania drugiej umowy o pracę na czas określony, w sytuacji, gdy zawarcie trzeciej umowy terminowej prowadziłoby do skutku określonego w art. 25¹ kp, bez istnienia szczególnych okoliczności usprawiedliwiających takie przedłużenie, należy uznać za zmierzające do obejścia prawa. Zgodnie z art. 58 § 1 kp w związku z art. 300 kp oraz art. 18 § 2 kp w miejsce nieważnych postanowień umowy przedłużającej czas trwania umowy o pracę na czas określony wchodzi wówczas postanowienie art. 25¹ kp, a więc dochodzi do zawarcia trzeciej umowy terminowej, powodując jej przekształcenie w umowę o pracę na czas nie określony.

W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, że sąd drugiej instancji jako podstawę faktyczną swego rozstrzygnięcia przyjął ustalenie, że po stronie pozwanej nie występowały żadne szczególne okoliczności uzasadniające przedłużenie czasu trwania umowy zawartej na czas określony. W szczególności sąd ustalił, że nie występowały żadne okoliczności dotyczące pozwanej, a polegające na zmianach organizacyjnych, zwłaszcza prowadzących do ograniczenia zatrudnienia. Sąd Najwyższy dokonał oceny zastosowania przez sąd drugiej instancji art. 25¹ kp do ustalonego stanu faktycznego, a więc do stanu, w którym nie istniały po stronie pracodawcy żadne okoliczności uzasadniające przedłużenie czasu trwania drugiej umowy o pracę na czas określony.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem strony umowy o pracę na czas określony mogą za porozumieniem przedłużać czas jej trwania, jeżeli nie prowadzi to do obejścia prawa, a w szczególności obejścia art. 25¹ kp (wyrok z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 370/97, OSNAPiUS 1998 r. nr 17, poz. 506; OSP 1999 r. z. 2, poz. 46 z glosą T. Liszcz). Jeżeli więc strony przedłużają czas trwania drugiej umowy o pracę na czas określony, w sytuacji, gdy zawarcie trzeciej umowy terminowej prowadziłoby do skutku określonego w art. 25¹ kp, bez istnienia szczególnych okoliczności usprawiedliwiających takie przedłużenie czasu trwania umowy, to należy uznać, że zmierzają do obejścia prawa. Zgodnie z art. 58 § 1 kc w związku z art. 300 kp oraz art. 18 § 2 kp należy uznać, że na miejsce nieważnych postanowień umowy przedłużającej czas trwania umowy o pracę na czas określony wchodzi postanowienie art. 25¹ kp, a więc dochodzi do zawarcia trzeciej umowy terminowej, powodując jej przekształcenie w umowę o pracę na czas nie określony.

Odpowiadamy na pytania

Oto odpowiedzi na pytania Czytelników. Prosimy o nadsyłanie kolejnych zapytań, a także o listy z uwagami i propozycjami tematów istotnych dla działalności związkowej.

Z końcem września będę spełniać warunki do świadczenia przedemerytalnego co do wieku i stażu pracy. Obecnie jestem zatrudniony na czas określony. Umowa kończy się 31 października b.r. Czy takie rozwiązanie umowy uprawnia mnie do świadczenia przedemerytalnego?

Od sierpnia 2004 roku nabywanie świadczeń przedemerytalnych regulowane będzie nową ustawą o świadczeniach przedemerytalnych. Zgodnie z art. 2 ust. 1 tej ustawy nabycie świadczenia przedemerytalnego po zakończeniu stosunku pracy będzie możliwe jedynie w przypadku rozwiązania tego stosunku z przyczyn zakładu pracy. W związku z tym rozwiązanie umowy o pracę z powodu upływu okresu, na jaki została zawarta, nie będzie uprawniało do otrzymania świadczenia przedemerytalnego.

Pracodawca nie chce udostępnić przedstawicielom związku zawodowego informacji o stanie finansowym przedsiębiorstwa zastaniając się „tajemnicą handlową i służbową”. Informacje te są konieczne, żeby zdecydować czy można negocjować zmianę układu zbiorowego pracy. Czy to możliwe, żeby pracodawca nie musiał udostępnić związkowi takich danych?

Pracodawca powinien udostępnić dane żądane przez związek zawodowy, jednakże członków zarządu związku, którym dane te zostaną przekazane obowiązują pewne reguły. Obowiązkiem pracodawcy wynikającym z art. 28 ustawy o związkach zawodowych jest udzielanie na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania. Często kontrowersję budzi pojęcie informacji „niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej”.

Pracodawca może mieć inne zdanie, co do tego czy poszczególne dane są rzeczywiście niezbędne dla prowadzenia działalności przez związek, szczególnie, że niektóre z nich mogą mieć charakter poufny. Jak się wydaje obowiązek dostarczania danych jest ograniczony przez konieczność poszanowania prywatności pracowników niezrzeszonych, zaś podanie danych dotyczących stosunku pracy takiego pracownika bez jego zgody stanowi ingerencję w jego stosunek pracy i może być nawet uznane za naruszenie jego dóbr osobistych.

Bardziej precyzyjnie zostały określone informacje, jakie pracodawca powinien udostępnić na życzenie

związku zawodowego w razie prowadzenia rokowań nad układem zbiorowym pracy. W art. 241⁴ § 1 kp ustawodawca zobowiązał pracodawcę do podania informacji dotyczących jego sytuacji ekonomicznej, a w szczególności informacji objętych sprawozdawczością Głównego Urzędu Statystycznego w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia odpowiedzialnych rokowań. Informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa (w rozumieniu przepisów ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji) przekazane przez pracodawcę związkowi zawodowemu, nie mogą zostać przez nie ujawnione, zaś ich wykorzystanie jest ograniczone do przygotowania się do rokowań.

Zobowiązanie pracodawcy do udostępniania związkowi zawodowemu informacji nie może naruszać przepisów o ochronie tajemnicy państwowej i służbowej. Obecnie warunki ochrony takich danych określa ustawa z 22 stycznia 1999 roku o ochronie informacji niejawnych (Dz. U. Nr 11 poz. 95 z 1999 r.). W razie przekazywania informacji stanowiących tajemnicę służbową lub państwową związkowi zawodowemu, pracodawca jest zobowiązany do zachowania wszelkich rygorów, jakie na obrót takimi informacjami nakłada wspomniana ustawa. Wydaje się, że jedynie w wypadku, gdy członkowie organu związku zawodowego nie spełniają wymaganych przez ustawę o ochronie informacji niejawnych kryteriów, nie można im udostępnić informacji stanowiących tajemnicę służbową lub państwową.

W sierpniu osiągnę 10 leni staż pracy. Oznacza to, że zwiększy się wymiar urlopu z 20 do 26 dni. W jaki sposób pracodawca powinien mi udzielić tego urlopu. Czy dostanę dodatkowe 6 dni urlopu?

Zgodnie z art. 158 kp urlopu uzupełniającego przysługuje pracownikowi, który wykorzystał urlopu za dany rok kalendarzowy, a następnie uzyskał w ciągu tego roku prawo do urlopu wypoczynkowego w pełnym wymiarze.

Oznacza to, że jeżeli Czytelniczka nie wykorzystała jeszcze urlopu za 2004 rok, to pracodawca po osiągnięciu przez nią 10-letniego stażu pracy będzie zobowiązany udzielić jej 26 dni urlopu. Jeżeli natomiast przed wrześniem Czytelniczka wykorzysta już 20 dni urlopu, pracodawca będzie zobowiązany udzielić 6 dni urlopu uzupełniającego. W każdym przypadku pracownicy należy się dodatkowe 6 dni urlopu.

Jeżeli pracownik będzie zatrudniony przez pracodawcę, u którego nabył urlop w wyższym wymiarze przez cały bieżący rok, nie będzie podstawy – przeciwnie niż przed zmianą przepisów, która weszła w życie od 1 stycznia 2004 roku – do udzielenia urlopu uzupełniającego w wymiarze proporcjonalnym. Natomiast w sytuacji, gdyby stosunek pracy ustał w ciągu roku kalendarzowego, po uzyskaniu przez pracownika urlopu w wyższym wymiarze, będzie mu przysługiwał urlop uzupełniający w wymiarze proporcjonalnym.

Zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami wymiar proporcjonalnego urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył prawo do urlopu wypoczynkowego w wyższym wymiarze, ustala się uwzględniając wyższy wymiar tego urlopu.

Pierwszą pracę podjąłem w 2003 roku. Prawo do pierwszej części pierwszego urlopu nabyłem w grudniu 2003 roku, zaś do drugiej w czerwcu 2004 roku. Według jakich przepisów pracodawca powinien mi udzielić urlopu, starych czy nowych?

Zgodnie z przepisami wprowadzającymi zmiany w Kodeksie pracy z dniem 1 stycznia 2004 roku, pracownicy, którzy po 1 stycznia 2004 roku nie nabyli prawa do kolejnego urlopu, stosują do czasu nabycia prawa do tego urlopu art. 153, w brzmieniu sprzed nowelizacji. Przepis ten stanowił, że pracownik uzyskuje prawo do pierwszego urlopu z upływem 6 miesięcy pracy w wymiarze połowy wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Z upływem roku pracy pracownikowi przysługuje prawo do pozostałej części urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym kolejnym roku kalendarzowym. W zakresie wymiaru urlopu mają zastosowanie przepisy obecnie obowiązujące (20 dni urlopu dla pracowników zatrudnionych poniżej 10 lat i 26 dni dla pozostałych).

Przykładowo: pracownik z wykształceniem uprawniającym go do 18 dni urlopu podjął swoją pierwszą pracę 1 maja 2003 roku. Sześć miesięcy jego pracy upłynęło 30 listopada 2003 roku i z upływem tego okresu nabył prawo do 9 dni urlopu. Rok pracy upłynął temu pracownikowi 30 kwietnia 2004 roku i z upływem tego okresu nabył prawo do 11 dni urlopu. Wynika to z art. 153 kp w poprzednim brzmieniu, który stanowił, że z upływem roku pracy pracownikowi przysługuje prawo do pozostałej części urlopu, przysługującego po przepracowaniu roku. Ponieważ obecnie wymiar urlopu dla pracownika ze stażem pracy poniżej 10 lat wynosi 20 dni, a pracownik wykorzystał po przepracowaniu 6 miesięcy 9 dni urlopu, to pozostała przysługująca mu po roku część urlopu wynosi 11 dni (20 dni – 9 dni urlopu wykorzystane po 6 miesiącach).

Wiem, że za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje również

dodatek za godziny nadliczbowe. Kiedy dodatek wynosi 50% a kiedy 100% wynagrodzenia?

Czytelnik słusznie zauważył, że za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje normalne wynagrodzenie, tj. wynagrodzenie wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania oraz obejmujące dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, o ile na podstawie przepisów płacowych obowiązujących w zakładzie pracy, pracownik ma do nich prawo.

Pracodawca może pracownikowi rekompensować pracę w godzinach nadliczbowych udzielając mu w zamian czasu wolnego albo wypłacając dodatek do wynagrodzenia, za godziny nadliczbowe.

Stawki dodatku wynoszą 50 i 100 %. Dodatek w wysokości 100 % przysługuje za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

- w nocy
- w niedziele i święta, które nie są dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy
- w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Dodatek w wysokości 50 % przysługuje za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających pozostałych terminach.

Obecnie, dla wysokości stawki dodatku za godziny nadliczbowe nie ma już znaczenia ile godzin nadliczbowych pracownik przepracował, a jedynie, w jakim dniu godziny te przypadały i czy miało to miejsce w porze nocnej.



Numer oddano do druku 12 lipca 2004 r.