

ZARZĄD OZZZPRC O KRAJOWYM ZJEŹDZIE DELEGATÓW

17 stycznia w Bełchatowie odbyło się kolejne posiedzenie zarządu Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego. Rozpoczął je przewodniczący Roman Michalski, który przypomniał wydarzenia ostatnich tygodni. Najważniejszym z nich było złożenie skargi na znowelizowane przepisy prawa pracy do Komisji Europejskiej. Teraz zgodnie z obowiązującymi procedurami sekretariat Komisji Europejskiej po otrzymaniu skargi ma 14 dni, by zarejestrować ten dokument i nadać mu numer. Od tego czasu w ciągu roku zapadnie decyzja, czy skarga zostanie rozpatrzona, a jej ewentualne rozpatrzenie ma nastąpić w ciągu 2 lat. R. Michalski mówił też o spotkaniu z dr Magdaleną Rycak oraz o planach udziału w konferencji naukowej organizowanej przez Uczelnię

Łazarskiego na temat statusu związków zawodowych w Europie.

Główna część posiedzenia zarządu OZZZPRC poświęcona była wnioskowi komisji rewizyjnej dotyczącemu zwołania nadzwyczajnego zjazdu delegatów. Po dyskusji z jej przewodniczącym Dariuszem Szewcem ustalono, że komisja rewizyjna wycofa swój wniosek. Podjęto również decyzję, że krajowy zjazd delegatów odbędzie się w dniach 17-19 marca.

Ponadto podczas posiedzenia zarząd wysłuchał informacji na temat sytuacji w Forum Związków Zawodowych w kontekście planowanych na maj wyborów w tej centrali. Zarząd OZZZPRC jednogłośnie podjął uchwałę o rekomendowaniu wiceprzewodniczącego Sławomira Wręgi na przewodniczącego FZZ. Powołany został też sztab wyborczy, który już pierwszych dniach lutego spotka się w Puławach. (MZ)

Śniadanie robocze w przedstawicielstwie Komisji Europejskiej

23 stycznia w polskim przedstawicielstwie Komisji Europejskiej przy ulicy Jasnej w Warszawie odbyło się spotkanie tzw. śniadanie robocze z grupą ekspertów ze środowisk naukowych, przedstawicielami organizacji pracodawców oraz związków zawodowych. Ogólnokrajowe Zrzeszenie Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego reprezentowała dr Magdalena Rycak z Uczelni Łazarskiego.

Tematem rozmów była m.in. sytuacja na rynku pracy osób młodych, umowy na czas określony oraz atypowe formy zatrudnienia. Dr M. Rycak zwróciła uwagę, że wyniki badań ekono-

metrycznych nie wykazują związku pomiędzy niskim czy też wysokim poziomem ochrony pracowników przed zwolnieniami z pracy a ogólnym poziomem bezrobocia. Zwróciła też uwagę, że oficjalne dane dotyczące stopy bezrobocia nie odzwierciedlają rzeczywistej skali problemu choćby dlatego, że ustawowa definicja bezrobotnego zakłada, że musi to być osoba, która poszukuje zatrudnienia na cały etat. Przypomniała również o kulisach forsowania przez rządzących ostatnich zmian z zakresu czasu pracy i poinformowała obecnych o wniesieniu przez OZZZPRC skargi na pięć przepisów o czasie pracy, w tym wprowadzających możliwość ustalania 12-miesięcznych okresów rozliczeniowych do Komisji Europejskiej.

Magdalena Rycak

STOP UMOWOM ŚMIECIIOWYM

W Polsce już ok. 800-900 tys. umów o dzieło i zlecenia, a ich liczba niepokojąco o kilku lat rośnie – potwierdził ostatnio publicznie minister pracy i polityki społecznej Władysław Kosiniak-Kamysz. Warto też zaznaczyć, że z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że 60 proc. umów o dzieło i 40 proc. umów zlecenia powinno być umowami o pracę.

Ogłaszając rok 2014 Rokiem Pracy, premier Donald Tusk stwierdził, że „umowy śmieciowe to praca odarta z godności i pozbawiająca ludzi nadziei na dobrą przyszłość” i zapowiedział ograniczenie ich stosowania.

W ostatnich dniach GUS przedstawił dane na temat płacy minimalnej w mikroprzedsiębiorstwach oraz liczby osób pracujących na umowę zlecenie lub umowę o dzieło. Wynika z nich, że na koniec 2012 r. wynagrodzenie nieprzekraczające płacy minimalnej, wynoszącej wówczas 1500 zł brutto, otrzymywało 1,3 mln osób (13 proc. zatrudnionych).

W tym samym czasie było 1,1 mln tzw. samozatrudnionych oraz 1,35 mln pracujących wyłącznie na umowę zlecenie lub o dzieło, nieposiadających żadnej umowy o pracę.

Jeśli chodzi o umowy na czas określony, to w ten sposób zatrudnionych było 3,3 mln pracowników (26,9 proc. ogółu pracowników).

W szarej strefie, według GUS, pracuje natomiast ok. 800 tys. osób. Oznacza to, że mniej więcej połowa polskich pracowników ma tzw. zatrudnienie śmieciowe, przez które należy rozumieć pracę w formie niezgodnej z faktycznym sposobem jej wykonywania, narzuconej przez pracodawcę w celu: uniknięcia płacenia składek na ZUS, rozliczania podatków, swobodnego niepodlegającego przepisom Kodeksu pracy, dysponowania czasem i wynagrodzeniem pracownika, uzyskania swobody przy rozwiązywaniu umowy.

Źródło: www.fzz.org

PAT W ENERGETYCE, CZYLI O ROZWIĄZANIU ORGANIZACJI PRACODAWCÓW

27 czerwca 2013 r. przedstawiciele firm energetycznych podjęli uchwałę o rozwiązaniu Związku Pracodawców Energetyki, będącego stroną Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego, jak również reprezentantem pracodawców w Zespole Trójstronnym ds. Branży Energetycznej. W jego ślad poszły Związek Pracodawców Elektrowni i Związek Pracodawców Elektrociepłowni i w związku z tym XX Nadzwyczajne Zgromadzenie Ogólne Federacji Związków Pracodawców Energetyki Polskiej podjęło uchwałę o rozwiązaniu federacji z dniem 31 grudnia 2013 r.

Federacja Pracodawców Energetyki Polskiej to – zgodnie ze statutem – organizacja samorządna i niezależna, reprezentująca interesy pracodawców przemysłu energetycznego. Została powołana do życia 18 czerwca 1996 r. z inicjatywy Komitetu Założycielskiego reprezentowanego przez przedstawicieli czterech związków pracodawców branży energetycznej tj.: Związku Pracodawców Energetyki, Związku Pracodawców Elektrowni, Związku Pracodawców Elektrociepłowni oraz Związku Pracodawców Zaplecza Energetyki.

Sytuacja, jaka zaistniała po likwidacji związku pracodawców, od wielu miesięcy niepokoi przedstawicieli związków zawodowych.

– *Pracodawcy uzasadniali swoją decyzję kosztami, jakie muszą ponosić w związku z funkcjonowaniem swoich organizacji, ale jesteśmy przekonani, że tak naprawdę chodzi o ponadzakładowy układ zbiorowy. Wprawdzie w kilku zakładowych układach zbiorowych są zapisy, że pracodawca nie przestanie stosować PUZP, ale obawiam się, że zmieni się koniunktura, pojawią się odpowiednie opinie prawne i niestety korzystne dla pracowników zapisy odejdą w niepamięć* – mówi Roman Michalski, przewodniczący Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego.

1. Regulacja ustawowa – odstąpienie od stosowania PUZP

Zgodnie z art. 241¹⁹ § 2 Kodeksu pracy, w razie rozwiązania organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych, będących stroną układu ponadzakładowego, **pracodawca może odstąpić od stosowania układu ponadzakładowego w całości lub w części po upływie okresu co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu, składając stosowne oświadczenie na piśmie pozostałej stronie tego układu.** Przepis art. 241⁸ § 2 Kodeksu pracy stosuje się w takim przypadku odpowiednio, co oznacza, iż po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu wynikające z tego układu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków; nie mają tutaj jednak zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takiej umowy lub aktu. Jak wynika zatem z powyższego, rozwiązanie organizacji pracodawców w trakcie obowiązywania ponadzakładowego układu, którego organizacją pracodawców jest stroną, wywołuje określo-

Sprawa ta wielokrotnie była przedmiotem dyskusji członków Sekcji Energetycznych OZZPPRC, którzy zwłaszcza jej konsekwencje omawiali m.in. z mecenasem Pawłem Jurałowiczem. Ponadto przewodniczący Zrzeszenia Roman Michalski wraz z wiceprzewodniczącym Krzysztofem Kisielewskim w listopadzie ub. zwrócili się do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej o informację na temat częściowego wypowiedzenia PUZP dla Pracowników Przemysłu Energetycznego, a w szczególności czy i kiedy w rejestrze układów ponadzakładowych dokonano wpisu o częściowym wypowiedzeniu układu i ewentualnie których postanowień układu ono dotyczyło.

– *Negocjacje w sprawie niektórych zapisów ponadzakładowego układu prowadzone były od kilku lat. Część z nich została przez pracodawców wypowiedziana. My, jako strona związkowa, mieliśmy wątpliwości, czy skutecznie. Byłaby zatem możliwość zaskarżenia wypowiedzenia do sądu, ale niestety, pojawia się sytuacja patowa – skoro organizacje reprezentujące pracodawców przestały istnieć, to kogo zaskarżyć?* – dodaje R. Michalski.

Nie ulega wątpliwości, że likwidacja organizacji pracodawców postrzegana jest jako cios w dialog społeczny. Mimo że ten jest zawieszony od sierpnia ubiegłego roku, pojawiają się opinie, że „teraz pracodawcy będą dbali już tylko o swój biznes, a o interes pracowników będzie trzeba walczyć na ulicach”.

Zespół Trójstronny ds. Branży Energetycznej został powołany celem kontynuowania dialogu sektorowego, godzenia interesów stron, wypracowywania stanowiska w sprawach ważnych z punktu widzenia polityki państwa wobec branży energetycznej oraz interesów pracowników i pracodawców.

Poniżej prezentujemy obszernie fragmenty opinii prawnej Kancelarii Radców Prawnych z Poznania na temat konsekwencji rozwiązania organizacji pracodawców. (MZ)

ne skutki prawne. W takich przypadkach pracodawca, który naturalnie związany jest nadal takim układem, może odstąpić od stosowania układu w całości lub w części po upływie okresu równego okresowi wypowiedzenia. Składa on wówczas stosowne oświadczenie w tym zakresie ponadzakładowej organizacji związkowej, będącej stroną tego układu. Indywidualni pracodawcy będący członkami organizacji pracodawców stają się samodzielnymi uczestnikami układu z wynikającymi stąd konsekwencjami (...) Rozwiązanie układu w takiej sytuacji nie unicestwia warunków umów o pracę oraz innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, które wynikały z tego układu i które włączone zostały do treści stosunku pracy. Te warunki obowiązują nadal aż do momentu ich wypowiedzenia w trybie art. 42 KP (Kodeks pracy. Komentarz, prof. dr hab. Wojciech Muszalski, 2013). Pracodawca może odstąpić od stosowania układu w części. Podobnie jak sama decyzja o odstąpieniu, również decyzja co do części, w jakiej układ przestaje być stosowany, zależy tylko od

(Ciąg dalszy na stronie 8)

Ze **SŁAWOMIREM WRĘGĄ**, wiceprzewodniczącym Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego rozmawia **WOJCIECH A. POKORA**

FORUM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH MOŻE ZJEDNOCZYĆ RUCH ZWIĄZKOWY



• Ubiegłoroczne wrześniowe Ogólnopolskie Dni Protestu to jeden z większych zrywów narodowych po 1989 roku. Udało się zmobilizować tysiące ludzi pod hasłem obrony prawa pracy. Jak oceniasz to, co się wówczas wydarzyło?

– Oczywiście należy pamiętać o tym, że mimo, iż wszystko zaczęło się od obrony prawa pracy, to jednak niezadowolenie społeczne narastało już dużo wcześniej. Pamiętajmy, że społeczeństwo czekało na upust swoich frustracji. Brakowało jedynie elementu, który by wszystkich zjednoczył, Potrzebny był pretekst, który pozwoliłby wyrazić niezadowolenie. I stały się nim, naszym zdaniem, bandyckie zmiany w prawie pracy. Ale to był kamyk, który przechylił szalę niezadowolenia. Bo przecież już wiosną zaczęły się protesty na Śląsku, inne regiony chciały się do nich przyłączyć, szukano tylko formuły, jak to zrobić. I nagle rząd ogłosił zmiany w Kodeksie pracy pi-

sane pod dyktando organizacji pracodawców. To już jasno pokazało, jak wygląda dialog w naszym kraju – wspólne uzgodnienia nie są ważne, ważne jest to, co dyktuje jedna ze stron. Jak pamiętamy, liderzy trzech central związkowych opuścili Trójstronną Komisję ds. Społeczno-Gospodarczych, by zademonstrować, że dialogu w Polsce nie ma. Zaczęły się przygotowania do Ogólnopolskich Dni Protestu. Jednak wrześniowych protestów nie dało się już zamknąć jedynie w ramy demonstracji niezadowolenia wobec zmian w przepisach prawa pracy. Okazało się, że we wszystkich branżach rozgoryczenie sięga zenitu, więc każdy chciał je zademonstrować. Stąd tak liczne reprezentacje branżowe pod właściwymi imi ministerstwami. Frekwencja przerosła oczekiwania organizatorów.

Tu muszę wspomnieć także o wielkiej dojrzałości protestujących i o twarzy związków, którą pokazały media. Przy społecznym poparciu w granicach 70% nie dało się już przykryć wydarzeń w Warszawie, trzeba było je relacjonować. A okazało się, że było co pokazywać. Odbływały się debaty branżowe, padały merytoryczne argumenty, w mediach występowali związkowi eksperci, którzy w wielu przypadkach byli autorytetami w swoich dziedzinach. Tego nie można było zlekceważyć. Zgodnie z hasłem: Dość lekceważenia społeczeństwa.

• Niby tak – związki się zjednoczyły, pokazały swoją merytoryczną stronę, ale właśnie mija już czwarty miesiąc od wrześniowych protestów i wydaje się, że wszystko stanęło w miejscu. Jak to oceniasz z perspektywy osoby, która budowała narrację wydarzeń praktycznie od wiosny 2013 roku? Bo przecież przed wrześniem były, jak już wspominałeś, propozycje zmian do Kodeksu pracy i manifestacje pod kancelariami premiera i prezydenta... Trochę to przypomina dzisiejszą Ukrainę w tym sensie, że wyprowadzono ludzi na ulicę i liderzy nie mieli pomysłu, co dalej. Od kwietnia napięcie rosło i nagle wszystko siadło. Ludzie tego nie rozumieją. Co się wydarzyło? Zabrakło wizji, lidera czy zaszły inne procesy?

– Tu niestety stawiasz słuszną diagnozę. Jest społeczne oczekiwanie na coś, na jakieś wydarzenie, które zmiecie obecny porządek i pozwoli na budowę nowego. Czuć, że ludzie chcą zmian, oczekują nowego, ale nie do końca wiadomo, jakie ma ono być to nowe. I nie wiadomo, pod jakim sztandarem zakotwiczyć. Moim zdaniem wynika to z kryzysu ideologii. Bo przecież etos Solidarności jest już trochę przykurzony. Wielu się

(Ciąg dalszy na stronie 5)

(Ciąg dalszy ze strony 4)

nim rozczarowało, bo po latach osiemdziesiątych mieliśmy już budowę „nowego” pod tym sztandarem. Mamy polityczną przygodę z AWS i jego reformami, mamy promocję prywatyzacji w wykonaniu Solidarności, mamy twarz Margaret Thatcher, która obok Ronalda Reagana była eksploatowana przez Solidarność w latach 80-tych, ale i w roku 2000. Co ciekawe, dziś ta sama Solidarność nie godzi się na nazwanie jej imieniem jednej z ulic. Nie wiem, czy to nagły przypływ przyzwoitości czy zwykła hipokryzja.

Jeśli chodzi o OPZZ, to ta organizacja swojej ideologii nie zmieniła od czasów PRL. Pamiętajmy, że została powołana na mocy ustawy, która delegalizowała Solidarność. Po roku 1989 i po likwidacji PZPR, której była podporządkowana, współtworzyła koalicję wyborczą z SLD. Łatwo dziś zatem o wysuwanie wobec niej wszelkiej maści oskarżeń, uogólnień czy po prostu o stwierdzenie: „Przecież już współrzadziliście i co dzięki Waszym rządóm mamy? Lepiej się żyje ludziom pracy?”. Zaznaczam, nie jest moją intencją rozliczanie kogokolwiek czy ocena działań. Stawiam jedynie diagnozę, że trudno o identyfikację z programem czy działaniami organizacji, które w którymś momencie zawiodły już oczekiwania społeczne.

- **Dobrze, ale mamy też Forum Związków Zawodowych...**

– Które nie wypracowało jeszcze żadnej ideologii, co też nie najlepiej o nim świadczy. Jednak jest to chyba ta organizacja, która jako jedyna ma szansę na dotarcie do społeczeństwa z mocnym przesłaniem. Takim, które chwyci i zaowocuje. Oczywiście o ile będzie.

- **Chciałbym, zanim zajmemy się Forum, żebyśmy wrócili jeszcze na chwilę do września ubiegłego roku. Co po wrześniowych protestach? Czy już można je postrzegać w kategoriach porażki? Nic się nie dzieje, dialog zawieszony, wydaje się, że wytworzony wówczas potencjał został zaniedbany, żeby nie powiedzieć - zaprzepaszczony...**

– Z tym się nie zgodzę. Być może cztery ostatnie miesiące nie przyniosły nowych zdarzeń, ale jednocześnie nie roztrwoniono dorobku września. Wszystko jest jeszcze możliwe.

- **Co jest możliwe? Wydawało się, że wrześniowe protesty w naturalny sposób wykreowały trzech liderów. I o ile rzeczywiście pociągnęli oni tłumy przez cztery dni, o tyle teraz wydaje się, że zabrakło im charyzmy i każdy znów realizuje własne cele. I tak Solidarność eksploatuje pomnik Tuska, działań pozostałych central praktycznie nie widać.**

– Niestety brak jest wspólnej ideologii. Rzeczywiście trzy centrale wspólnie zorganizowały Ogólnopolskie Dni Protestu, ale wydaje się, że każda z nich zrobiła to w innym celu. Solidarności najbardziej przeszkadza dzisiaj Donald Tusk, OPZZ nie chce, by SLD pozostawało poza koalicją rządzącą, a FZZ...

nadal nie wie, do czego dąży.

- **To może zdiagnozujemy, na czym stoimy - my wszyscy, pracujący obywatele, reprezentowani przez związki zawodowe w Komisji Trójstronnej. Jak teraz wygląda dialog i czy w ogóle można jeszcze mówić, że istnieje?**

– Według definicji dialog społeczny to suma wzajemnych relacji pomiędzy związkami zawodowymi a rządem. Brak spotkań i rozmów ma oczywiście swoją wymowę i konsekwencje. Premier Donald Tusk zapowiedział rok 2014 jako początek końca umów śmieciowych. Przypomnijmy, że związki zawodowe od lat jak mantrę powtarzały ten postulat. I widać wreszcie dotarło. Wrzesień jednak działa.

- **Ale formalnie spotkań Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych nie ma, wojewódzkie komisje dialogu społecznego też nie działają... Czy taka sytuacja może być przedłużana w nieskończoność? Komu to służy? Jakie mogą być konsekwencje tego stanu?**

– Dialog społeczny jest częścią ustroju – tak stanowi Konstytucja RP. Ustawy zasadniczej pewnie nie zmienimy, do stołu trzeba więc będzie wrócić. Jednak istotą jest to, jak ten stół dialogu ma być urządzony. Na pewno muszą nastąpić zmiany, bo związki zawodowe już nie zgodzą się na rolę słuchacza. Chcemy realnie wpływać na rzeczywistość ludzi pracy, a nie firmować cudze pomysły.

- **Żeby tak było, trzeba znów jedności central i wspólnych pomysłów co do kształtu dialogu. Zjednoczenie nastąpiło przed wrześniem. I co dalej? Jak powinny wyglądać Twoim zdaniem kolejne działania? Zaczęło się od mocnego uderzenia i co?**

– I potrzebna jest debata programowa całego ruchu związkowego, wyznaczenie wspólnych celów i konsekwentna ich realizacja. Faktem jest, że zaczęliśmy mocno, ale jeszcze raz powtarzam – nic póki co nie skończyliśmy. Teraz jest czas, by wypracować plan wspólnych działań – bardzo szeroko, z dotarciem do ludzi w miejscu ich zamieszkania. Trzeba zacząć od promocji europejskiego modelu społecznego, pokazania, że w kapitalizmie może być normalnie, bez ogromnego bezrobocia i nieakceptowalnych dysproporcji. Przecież przykłady mamy na wyciągnięcie ręki. Jednak każda centrala musi najpierw dojść z tym do ładu wewnątrz, by móc wspólnie dojść do podobnych rozwiązań. Jeśli będziemy mieli wewnątrz nie trzy różne cele, to na zewnątrz raczej trudno będzie zrealizować razem coś trwałego.

- **No to ja mam przykład na to, że można było wspólnie działać, a jednak nikomu to nie przyszło do głowy. Naturalną konsekwencją uchwalenia szkodliwego i niezgodnego z przepisami unijnymi prawa było jego zaskarżenie. Jednak do końca roku żadna centrala nawet się tym nie zainteresowała. Zrobiło**

(Ciąg dalszy na stronie 6)

(Ciąg dalszy ze strony 5)

to OZZZPRC i dopiero wówczas podobny wniosek przygotowała Solidarność. Czemu nie zrobiły tego wspólnie trzy centrale, a już szczególnie Forum Związków Zawodowych, którego ekspertem byłeś podczas prac Trójstronnego Zespołu ds. prawa pracy i układów zbiorowych?

– No więc właśnie. Odpowiem przewrotnie. Nie zrobili tego, bo widocznie nie chcieli. Nam nie zabrakło konsekwencji i zrobiliśmy to, co naszym zdaniem należało zrobić ze szkodliwym i wadliwym prawem. Zaskarżyliśmy je. Zapraszaliśmy do współpracy naszą centralę, ale tu wracamy do punktu, o którym już rozmawialiśmy. Wyznaczenie celów. Forum ma to jeszcze przed sobą, musi określić swoją tożsamość i zadania, które chce realizować. To, co robi dziś, jest niestety poniżej społecznych oczekiwań. Trzeba to zmienić i na szczęście można to zmienić.

• A może nie warto było kruszyć kopii o kształt Kodeksu pracy, abstrahując w tym miejscu od jego zgodności z dyrektywami. Czy pół roku po wprowadzeniu tych zapisów docierają do Ciebie ich negatywne skutki? Może strach miał wielkie oczy, a rzeczywistość pokazuje, że zmiany były potrzebne?

– Niestety, nie jest tak kolorowo. Część tzw. pracodawców próbuje wcielać w życie te anty-pracownicze rozwiązania. Informacje na ten temat mamy oczywiście z zakładów, w których działają związki zawodowe. Tam, gdzie ich nie ma, zatrudniający robią, co im się podoba. Można się domyślać, że właśnie tam te rozwiązania najczęściej są stosowane.

• Czyli intuicja związków była słuszna, zabrakło siły. Nie działał mechanizm, który powinien w takich sytuacjach być pomocny, czyli Trójstronna Komisja. Związki mówiły swoje, pracodawcy swoje, a rząd wziął pod uwagę raczej jedną stronę. Wydaje się, że mamy do czynienia z sytuacją zwaną w boksie „klinchem”. Rząd stoi na swoich pozycjach, centrale na swoich i nie widać możliwości ruchu, jeśli ktoś nie ustąpi. Pokusisz się o prognozę, jaki wobec tego będzie rok 2014? Będzie rokiem modnego dzisiaj dialogu, czy znów trzeba będzie wyprowadzać ludzi na ulicę i ostrzej zaakcentować swoje racje? Rządowi wydaje się, że to, co wydarzyło się we wrześniu, to wszystko na co stać związki...

– Jeśli chodzi o przepowiadanie przyszłości, to raczej się ich nie podejmę, bo jestem realistą. Jedyne sposoby „wrózenia”, jaki znam, to taki: Powiedz mi, co „myślisz”, a ja Ci powiem, kto Ci płaci... Niestety ta zasada sprawdza się w działalności związkowej niemal w stu procentach. Ale na poważnie. Myślę, że 2014 będzie rokiem nowej jakości w działaniach związków zawodowych. Mam taką nadzieję, bo wydaje się, że już nie ma przyzwolenia na bylejąkość w życiu publicznym. Barykady i kamienie to nie sposoby na dzisiejsze czasy. Nikt z nas takich metod nie akceptuje. Jednak wobec uporu władzy przy trwaniu w gorszym traktowaniu ludzi pracy, musimy mieć możliwość wywierania nacisku. Muszą to być działania zgodne z prawem i skuteczne. Moim zdaniem takie działania zostały wypracowane już wcześniej, niekoniecznie przez związki zawodowe.

• Pokusiłeś się w naszej rozmowie o diagnozę sytuacji na linii centrale związkowe – rząd. Nie bez przyczyny zresztą o taką prosiłem, wiedząc, że podjąłeś rękawicę rzuconą przez zarząd OZZZPRC i zgodziłeś się kandydować na przewodniczącego Forum Związków Zawodowych. Co Tobą kierowało przy podejmowaniu tej decyzji?

– Ogólnokrajowe Zrzeszenie Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego to bardzo silna organizacja, posiadająca ugruntowane poglądy na temat sytuacji polskich pracowników i ruchu związkowego. Środowisko to nie jest zachwycone jakością zarządzania naszą konfederacją, a ja podzielałem te poglądy. Brałem udział w tworzeniu Forum, dwie kadencje pracowałem w prezydium tej centrali, w tym w trakcie ostatniej – jako jej wiceprzewodniczący. Zajmowałem się prawem pracy i organizacją protestów. Moim zdaniem FZZ jako jedyna centrala może doprowadzić do zjednoczenia ruchu związkowego w Polsce i realnej poprawy sytuacji polskich pracowników. Takie możliwości daje nam nasza świeżość i brak historycznych obciążeń. Należy to zrobić. I nie widzę nikogo, kto mógłby to zrobić lepiej, bo byłbym pierwszym, który by go poparł. Dlatego podjąłem rękawicę i zamierzam ubiegać się o przewodniczenie Forum. Teraz jest czas Forum Związków Zawodowych. Należy go wykorzystać.

• Dziękuję za rozmowę.

WOJCIECH A. POKORA

Miesięcznik ZMIANY wydawany od maja 1999 roku przez Ogólnokrajowe Zrzeszenie Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego ukazuje się w nakładzie 5 tysięcy egzemplarzy. Co miesiąc trafia do ponad 80 największych zakładów w Polsce. Czytają nas załogi przedsiębiorstw branży energetycznej, chemicznej, koksowniczej, hutniczej i górniczej. Po nasze pismo chętnie sięgają również pracodawcy. Poruszamy wiele istotnych dla pracobiorców tematów. Współpracujemy m.in. z prawnikami, naukowcami i specjalistami z wielu dziedzin.

Dlaczego warto reklamować się w ZMIANACH?

Przede wszystkim dlatego, że jesteśmy skuteczni i docieramy do dobrze zdefiniowanej grupy odbiorców. O sile naszego oddziaływania przekonało się już wielu.

Zapraszamy Państwa do zamieszczania reklam i płatnych ogłoszeń w naszym miesięczniku, jak również na stronie internetowej Zrzeszenia. Szczegółowe informacje na temat warunków można uzyskać pod numerami telefonów: 500 234 664 lub 502 071 043. Istnieje możliwość indywidualnej negocjacji ceny reklamy.

Ochrona członka zarządu związku w sytuacji przejścia zakładu pracy (lub jego części) w trybie art. 23¹ kodeksu pracy na innego pracodawcę

PAWEŁ JURAŁOWICZ

KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH JURAŁOWICZ, HERMANN I WSPÓLNICY SPÓŁKA KOMANDYTOWA

Zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity Dz.U. 2001 Nr 79, poz. 854), pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

1. wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,
 2. zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa w pkt 1
- z wyjątkiem, gdy dopuszczają to odrębne przepisy.

Przepis powyższy nie traktuje o sytuacji przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę. Co więcej, co do zasady przejście takie – z uwagi na wstąpienie nowego pracodawcy w prawa i obowiązki dotychczasowego – nie skutkuje ani rozwiązaniem stosunku pracy, ani zmianą jego treści. Z tych względów na przejście „chronionego” pracownika do innego pracodawcy nie jest konieczna zgoda zarządu organizacji związkowej. Członek zarządu organizacji związkowej może być zatem „przekazany” do innego podmiotu w wyniku art. 23¹ kodeksu pracy.

Ważna jest jednak okoliczność, że pracownik taki nadal korzysta z ochrony przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Zgodnie z uchwałą 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 października 1992 r., I PZP 52/92, zakaz wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej obowiązuje w zakładzie pracy powstałym w wyniku połączenia, przejęcia i podziału zakładu pracy (art. 23¹ k.p.). Sąd Najwyższy w uzasadnieniu przedmiotowej uchwały przyjął bowiem, że „uprawnienie do wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy członków zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej stanowi z mocy ustawy element trwałości danego stosunku pracy. Skoro w razie połączenia, przejęcia lub podziału zakładu pracy nowy zakład pracy staje się stroną powstałego w wyniku zmian organizacyjnych stosunku pracy, to zakres zmian w tym stosunku został ograniczony do elementów podmiotowych, nie naruszając elementów treści. Regulację art. 23¹ k.p. można i należy potraktować jako swoiste uzupełnienie unormowań przewidzianych w art. 32 ustawy o związkach zawodowych. W przepisie tym ustawodawca stanowi, że mimo iż dochodzi do połączenia, przejęcia lub podziału zakładu pracy, to prawa i obowiązki pracownika zasadniczo nie ulegają zmianie, i wobec tego w tym zakresie nie ulega modyfikacji także jego stosunek pracy; jest to ten sam stosunek pracy,

mimo że dochodzi do zmian po stronie pracodawcy. Skoro tak, to wobec tego, że przyjmuje się, że wzmożona ochrona trwałości stosunku pracy stanowi element jego treści, musimy tym samym uznać, że jej zakres nie może ulec zmianie, a w szczególności uszczupleniu”.

Stanowisko to zostało podtrzymane w wyroku Sądu Najwyższego z 25 września 2008 roku, II PK 44/08. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu przedmiotowego wyroku dodatkowo wskazał, że „dla skutecznego zrealizowania tak powszechnej jak i szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy niezbędne jest zatem istnienie partnera związkowego, z którym pracodawca powinien współdziałać w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy.” Sąd wskazał tym samym, że do realizacji („przeniesionej”) ochrony trwałości stosunku pracy członków zarządu, konieczne jest działanie u nowego pracodawcy organizacji związkowej, do której zobowiązany będzie zwrócić się pracodawca o ewentualną zgodę na wypowiedzenie (rozwiązanie) umowy o pracę z pracownikiem „chronionym”. „Brak bowiem takiej organizacji zwalniałby pracodawcę z przewidzianego w art. 32 ustawy o związkach zawodowych obowiązku konsultacji zamiaru dokonania wypowiedzenia zmieniającego”. Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w uchwale z 18 marca 2008 r., II PZP 2/08 w odniesieniu do pracownic w ciąży objętych ochroną z art. 177 § 1 k.p. „Przyjęcie odmiennej koncepcji i stwierdzenie, że nieistnienie u pozwanego zakładowej organizacji związkowej, uprawnionej do współdziałania z pracodawcą w trybie art. 32 ustawy o związkach zawodowych, uniemożliwia w ogóle rozwiązanie z powodów stosunku pracy lub zmianę jego treści przed upływem okresu ochronnego określonego w tym przepisie, oznaczałoby przekształcenie względnej, warunkowej ochrony gwarantowanej działaczom związkowym w ochronę bezwzględna.”

Mając zatem na uwadze powyższe, wskazać należy, że zmiana pracodawcy w trybie art. 231 kodeksu pracy nie pozbawia pracowników przejętego zakładu pracy (lub jego części) ochrony wynikającej z przepisów ograniczających swobodę rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę. W zakładzie pracy powstałym w wyniku przejęcia (a także połączenia i podziału zakładu pracy) obowiązuje zakaz wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej (w okresie roku po wygaśnięciu mandatu) członkowi zarządu tej organizacji wynikający z art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Ważne jest jednak, aby w przypadku, gdy u nowego pracodawcy nie działa organizacja związkowa, której członkiem jest „chroniony” pracownik, organizacja ta rozszerzyła swoją działalność na nowego pracodawcę.

(Ciąg dalszy ze strony 3)

niego. Prawo nie uzależnia tego od spełnienia jakichkolwiek warunków. W razie odstąpienia od stosowania części układu pracodawca może ponownie, po jakimś czasie, odstąpić od stosowania dalszej części układu. Prawo nie wyklucza bowiem więcej niż jednego zastosowania § 2. Przemawia za tym również jego wykładnia celowościowa, ponieważ w przeciwnym wypadku pozostała część układu obowiązywałaby w nieskończoność (Komentarz do art. 241(19) Kodeksu pracy, Ludwik Florek, 16.05.2011).

2. Regulacje dodatkowe zawarte w umowach (porozumieniach) podpisywanych z organizacjami związkowymi dotyczące „zakazu” podejmowania działań zmierzających do rozwiązania PUZP

Związki zawodowe celem niejako „zabezpieczenia” się przed działaniami pracodawców zmierzającymi do rozwiązania organizacji pracodawców, której są członkami, wprowadzały do umów (porozumień) podpisywanych z pracodawcami lub podmiotami trzecimi jako gwarantami (w związku z dokonywanymi u pracodawców przekształceniami) postanowienia, które określały zobowiązania tych podmiotów do nie podejmowania jakichkolwiek działań zmierzających do wypowiedzenia lub rozwiązania PUZP. I tak, kancelaria jest w posiadaniu umów, z których wynikają następujące przykładowe zobowiązania:

„Strony niniejszej umowy oraz Gwaranci zobowiązują się, że w okresie obowiązywania niniejszej umowy nie dokonają czynności formalnoprawnych, w tym w szczególności nie udzielą swoim przedstawicielom pełnomocnictw, które mogłyby doprowadzić do wypowiedzenia bądź rozwiązania Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy.”

„Pracodawcy, Spółka przejmująca oraz Gwaranci oświadczają, iż w przypadku wypowiedzenia Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy w okresie obowiązywania niniejszej Umowy, wszelkie jego postanowienia korzystniejsze od postanowień Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy obowiązujących u Pracodawców objętych postanowieniami PUZP, zostaną przeniesione do tych Układów Zbiorowych.”

Postanowienia zawieranych umów (porozumień) nie przewidują jednak żadnych sankcji za naruszenie ww. zobowiązań przyjętych na siebie przez pracodawców.

Na tym tle powstaje zatem zasadne pytanie o skutki złożenia ewentualnego oświadczenia o odstąpieniu od stosowania PUZP na podstawie art. 241¹⁹ § 2 Kodeksu pracy, przy założeniu, że pracodawca przyjął na siebie zobowiązanie dotyczące „niepodejmowania jakichkolwiek czynności formalnoprawnych, które mogłyby doprowadzić do rozwiązania PUZP.”

Starając się udzielić odpowiedzi na tak postawione pytanie, w pierwszej kolejności należy wskazać, że ww. zakaz został określony w sposób, który może budzić wątpliwości interpretacyjne. Otóż literalne brzmienie ww. postanowień wskazuje, iż zakazem tym objęte zostały „czynności formalnoprawne, które mogłyby doprowadzić do wypowiedzenia bądź rozwiązania PUZP,” ale już nie samo złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu PUZP. Problem takiej interpretacji „zakazu” może powstać w sytuacji, gdy organizacja pracodawców ulegnie rozwiązaniu bez jakichkolwiek działań ze strony określonego pracodawcy (a nawet przy jego sprzeciwie!). Może bowiem dojść do sytuacji, w której określony pracodawca pozostanie „bierny” przy podejmowaniu decyzji o rozwiązaniu organizacji pracodawców, której jest człon-

kiem, a z uwagi na liczebność podmiotów w organizacji pracodawców zostanie on po prostu „przegłosowany”. W takim stanie faktycznym, pracodawca nie dokona żadnych czynności formalnoprawnych, które mogłyby doprowadzić do rozwiązania PUZP, a zatem – w świetle literalnego brzmienia zakazu – nie naruszy go.

Z drugiej strony, w sytuacji, w której z umów (porozumień) wynikałby w ogóle zakaz składania przez pracodawcę oświadczenia o odstąpieniu od stosowania PUZP w przypadku rozwiązania się organizacji pracodawców, której ten pracodawca jest członkiem, nie można byłoby wykluczyć możliwości zakwestionowania przez takiego pracodawcę skuteczności tak daleko idącego „ograniczenia” dla pracodawcy. Pracodawca taki, po rozwiązaniu organizacji pracodawców, nie mógłby złożyć oświadczenia o odstąpieniu od stosowania PUZP, czyli byłby nim związany i zobowiązany do stosowania jego postanowień przez czas nieokreślony. Istotne jest zatem, aby wprowadzanie jakichkolwiek zakazów czy ograniczeń dotyczących pracodawców miało miejsce przez czas określony, czyli tak jak w przypadku ww. cytowanych postanowień – „w okresie obowiązywania umowy”, z której zakaz ten wynika.

3. Brak jednoznacznych podstaw bezwzględnej nieważności odstąpienia od stosowania PUZP

Przy założeniu, że zakresem (skutecznego) „zakazu” (obowiązującego przez czas określony), o którym mowa w pkt 2 niniejszej analizy, objęte są również działania pracodawcy polegające na składaniu oświadczeń o rozwiązaniu PUZP (czyli także odstępowaniu od niego), wydaje się, że **nie można wskazać jednoznacznych podstaw bezwzględnej nieważności oświadczenia o odstąpieniu od stosowania PUZP.**

Zgodnie z art. 58 kodeksu cywilnego nieważna jest czynność prawna sprzeczna z ustawą, albo mająca na celu obejście ustawy albo sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Dwie pierwsze okoliczności, o których mowa w ww. przepisie, w przypadku naruszenia zakazu wynikającego z umowy (porozumienia) z pewnością nie zaszyby, gdyż nie mielibyśmy tutaj do czynienia z działaniami sprzecznymi z ustawą lub mającymi na celu obejście ustawy (kodeks pracy wręcz dopuszcza możliwość odstąpienia od PUZP w sytuacji rozwiązania się organizacji pracodawców). Można byłoby ewentualnie rozważyć, czy działania pracodawcy, niezgodne z postanowieniami zawartych przez niego umów (porozumień) nie naruszają zasad współżycia społecznego. Wydaje się jednak, że trudno byłoby jednoznacznie wskazać, jakie zasady współżycia społecznego w tej sytuacji zostały naruszone. „Przez zasady współżycia społecznego rozumie się na ogół obowiązujące w stosunkach między ludźmi reguły postępowania, które za podstawę mają uzasadnienie aksjologiczne, a nie prawne. Odwołują się one do powszechnie uznawanych w całym społeczeństwie lub w danej grupie społecznej wartości i ocen właściwego, przyzwoitego, rzetelnego, lojalnego czy uczciwego zachowania. Zasady te obejmują nie tylko reguły moralne, lecz także obyczajowe. Przepis art. 58 § 2 KC przewiduje nieważność czynności prawnej w razie jej sprzeczności z konkretnymi zasadami współżycia społecznego. Do takiej oceny czynności prawnej może dojść ze względu na cel, do którego osiągnięcia czynność zmierza, rażąco krzywdzące działanie jednej ze stron, zachowanie nieuczciwe, nielojalne lub naruszające interesy osób trzecich. Konieczne jest dokonanie wartościowania zachowania z konkretnymi zasadami współżycia społecznego w kontekście skutku

(Ciąg dalszy na stronie 9)

(Ciąg dalszy ze strony 8)

prawnego” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie, I Wydział Cywilny, z dnia 26 września 2012 r., I ACa 709/12, i powołany tam wyrok Sądu Najwyższego z 3 lutego 2011 r., sygn. akt I CSK 261/10).

Jak wynika zatem z powyższego, aby dana czynność prawna była kwestionowana jako nieważna z tej przyczyny, iż jest ona niezgodna z zasadami współżycia społecznego należy wskazać i określić jednoznacznie „naruszoną” zasadę współżycia społecznego. Z uwagi na brak w przepisach prawnych katalogu tych zasad, konkretyzowanie ich i wykazywanie ich naruszenia powoduje bardzo duże trudności, także dla sądu przy rozstrzygnięciu o ewentualnej nieważności czynności prawnej. Kancelaria nie wyklucza jednak, że w ewentualnym postępowaniu sądowym wszczętym z odwołania pracownika od złożonego mu oświadczenia zmieniającego warunki pracy i płacy (stanowiącego następstwo odstąpienia od stosowania PUZP), będzie można podnosić i wykazywać nieważność złożonego przez pracodawcę oświadczenia o odstąpieniu, z tej przyczyny, iż oświadczenie takie naruszało zasady współżycia społecznego.

3. Możliwość kwestionowania złożonego przez pracodawcę oświadczenia o odstąpieniu od stosowania PUZP:

- odwołanie się od wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy,
- spór zbiorowy.

Kancelaria wskazuje, że złożone przez pracodawcę oświadczenie o odstąpieniu od stosowania PUZP, naruszające zakazy wynikające z zawartych przez pracodawcę umów (porozumień), można kwestionować (oczywiście każdorazowo należy przeanalizować stan faktyczny sprawy pod kątem dokonanych naruszeń) wyłącznie na drodze takiego postępowania sądowego, które zostałyby wszczęte przez pracownika w wyniku odwołania się przez niego od wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy.

Problematyczna wydaje się natomiast kwestia żądania ustalenia przez ponadzakładową organizację związkową na drodze postępowania sądowego nieważności złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli o odstąpieniu od stosowania PUZP. Zgodnie z art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. **W ocenie kancelarii trudne do obronienia przed sądem byłyby przesłanki wskazane w tym przepisie** (interes prawny występujący po stronie organizacji i stosunek prawny ustalenia istnienia, którego będziemy żądać) z uwagi na utrwalone w orzecznictwie sądowym następujące stanowiska:

- droga sądowa o ustalenie istnienia bądź nieistnienia układu zbiorowego pracy jest niedopuszczalna z tej przyczyny, że akty te stanowią źródła prawa pracy, co oznacza, iż postanowienia normatywne układu zbiorowego pracy, a więc dotyczące treści stosunku pracy i adresowane do jego stron (pracodawcy i pracowników) mogą być realizowane w drodze indywidualnych roszczeń ze stosunków pracy, natomiast postanowienia obligatoryjne układu zbiorowego pracy nie mają charakteru roszczeniowego w tym sensie, że nie mogą być uznane za zobowiązania w rozumieniu prawa cywilnego, których wykonanie mogłoby być dochodzone na drodze postępowania przed sądem (tak Uchwała Składu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2011 roku, III ZP 17/00); jak dalej stwierdził Sąd Najwyższy nie oznacza to jednak, iż uchybienie wzajemnym

zobowiązaniom układowym pozbawione jest sankcji; sankcje takie właściwe są zbiorowemu prawu pracy, w szczególności zaś wynikają z przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych;

- powództwo o ustalenie jest niedopuszczalne, jeśli jest środkiem do uzyskania dowodów, z których strona zamierza skorzystać w innym postępowaniu (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2003 r., II UK 70/03),
- na gruncie powództwa o ustalenie ochronie nie podlega jakikolwiek interes, a tylko interes prawny powoda, a nie innych podmiotów pozostających poza procesem (wyrok SA w Gdańsku z dnia 18 października 2012 r., V ACa 750/12), (a w stanie faktycznym sprawy interes prawny istnieje będzie po stronie pracowników a nie ponadzakładowej organizacji związkowej);
- interes prawny musi istnieć do dnia wyrokowania przez sąd (podczas gdy w stanie faktycznym sprawy może dojść do sytuacji, kiedy po złożeniu pozwu przez ponadzakładową organizację związkową, pracodawca wręczy pracownikom wypowiedzenia zmieniające, od których następnie pracownicy będą się odwoływać; oznaczałoby to, że nawet gdyby uznać, iż na dzień wytoczenia powództwa interes prawny po stronie ponadzakładowej organizacji związkowej istniał, to jednak na dzień wyrokowania już nie, gdyż pracownicy w procesie toczącym się na skutek odwołania się od wypowiedzenia zmieniającego kwestionowałiby oświadczenie o odstąpieniu).

Jak wynika zatem z powyższego kancelaria nie może wskazać jednoznacznych podstaw dających OZZZPRC uprawnienie do występowania z roszczeniami o ustalenie nieważności odstąpienia od stosowania PUZP.

Postępowaniem natomiast, które powinna każdorazowo rozważyć organizacja związkowa w sytuacji, w której pracodawca naruszać będzie obowiązujące w Spółce postanowienia dotyczące zakazu rozwiązywania PUZP i złoży stronie PUZP oświadczenie o odstąpieniu od jego stosowania, jest wszczęcie i prowadzenie sporu zbiorowego zgodnie z ustawą z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Przykładowym przedmiotem takiego sporu zbiorowego mogłoby być:

- żądanie zaprzestania naruszania obowiązujących u pracodawcy postanowień zawartych umów (porozumień) i cofnięcie złożonego oświadczenia o odstąpieniu od stosowania PUZP, lub
- żądanie wprowadzenia do obowiązującego u pracodawcy zakładowego układu zbiorowego pracy postanowień w zakresie warunków pracy i płacy gwarantowanych przez postanowienia PUZP, co do którego złożone zostało (z naruszeniem obowiązujących umów) oświadczenie o odstąpieniu od jego stosowania.

Także w sytuacji, gdy u danego pracodawcy nie obowiązują postanowienia umów (porozumień) zobowiązujące pracodawcę do „nie podejmowania czynności formalnoprawnych, które mogłyby doprowadzić do wypowiedzenia bądź rozwiązania PUZP,” lub nie składania (przez czas określony) oświadczeń o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu PUZP, wydaje się, że możliwa jest procedura wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego, w sytuacji gdy pracodawca złoży oświadczenie o odstąpieniu od stosowania obowiązującego u niego PUZP. Przedmiotem sporu byłoby wówczas żądanie wprowadzenia do obowiązującego u pracodawcy zakładowego układu zbiorowego pracy postanowień w zakresie warunków pracy i płacy gwarantowanych przez postanowienia (dotychczasowego) PUZP. (...)

Paweł Jurałowicz
radca prawny



FORUM POKRZYWDZONYCH PRZEZ PAŃSTWO ZAUFANIE PEWNOŚĆ NADZIEJA

Forum Pokrzywdzonych przez Państwo od 1 października 2009 r. zajmuje się realną pomocą wszystkim osobom pokrzywdzonym przez państwo, bez względu na ich status społeczny i majątkowy. Pomoc ta świadczona jest nieodpłatnie. W skrajnych przypadkach udzielamy również nieodpłatnego zastępstwa procesowego.

W związku z prowadzoną przez nas działalnością lobbingową proponujemy Państwu zgłaszanie do nas problemów legislacyjnych, wywołujących się w toku działalności związkowej. Ze swojej strony będziemy te problemy analizować i jeśli okażą się one możliwe do rozwiązania na poziomie legislacyjnym, to złożymy odpowiednie wnioski do właściwych ministrów, komisji sejmowych czy parlamentarzystów oraz będziemy te wnioski popierać. To samo dotyczy wniosków związanych z problemami prawnymi życia prywatnego.

Naszym celem jest przybliżenie prawa obywatelom tak, żeby nie bali się walczyć o swoje uprawnienia i aby czuli się pewnie w kontaktach z aparatem państwowym.

SYSTEM EMERYTALNY PO OSTATNICH ZMIANACH

System emerytalny podlega ciągłym zmianom. Do 2014 roku przynależność do Otwartego Funduszu Emerytalnego co do zasady była obowiązkowa dla wszystkich osób, które urodziły się po 1968 roku (od 1969 r.).

Obowiązek ten był na tyle silny, że osoby, które nie wybierały samodzielnie funduszu, były niejako zmuszane do przynależności do niego, ponieważ w drodze losowania przypisywano ich do konkretnego funduszu.

Zasadnicza zmiana wprowadzona nową ustawą polega na tym, że przynależność do Otwartego Funduszu Emerytalnego nie będzie już obowiązkowa. Co to oznacza?

Ustawa w kilku miejscach wprowadza możliwość zarówno zapisania się do funduszu, jak i wycofania z niego środków.

Po pierwsze osoby, które obecnie już do funduszy należą i które dotychczas nie miały możliwości wystąpienia z funduszu, będą mogły w terminie od 1 kwietnia do 31 lipca 2014 r. złożyć oświadczenie, z którego będzie wynikało, że dalej chcą należeć do OFE. Jeśli oświadczenie nie zostanie złożone, to do OFE wpłyną składki za okres do 30 czerwca 2014 r.

To rozwiązanie jest bardzo krytykowane. Nie dlatego, że otwarto możliwość wycofania środków z OFE, ale dlatego, że mechanizm tego wycofania polega na zasadzie: „jeśli się nie zgłoszę do ZUS, umowa, do której byłem/byłam przymuszony, przestanie obowiązywać”. Tymczasem w państwie prawa powinno być odwrotnie, czyli powinna obowiązywać zasada: „jeśli w określonym terminie nie zrezygnuję z umowy, to oznacza, że chcę ją kontynuować”. I tutaj nie chodzi tylko o ubezpieczonego, ale także o fundusz emerytalny. Zresztą Czytelniku zwróć uwagę na to, że skutkiem wprowadzenia tej zasady jest walka OFE o to, żeby obywatele poszli do ZUS i zadeklarowali, że nadal chcą w OFE pozostać. Gdyby ustawodawca zastosował tę drugą zasadę, to w telewizji oglądalibyśmy reklamy ZUS-u zachęcające do odwiedzin w celu rezygnacji z funduszu.

Kolejna zmiana będzie polegała na zniesieniu obowiązku automatycznej przynależności do OFE. Jak wspomniałam powyżej,

dotychczas było tak, że każdy, kto zaczynał podlegać ubezpieczeniom społecznym czy to z powodu zatrudnienia, czy prowadzenia własnej działalności gospodarczej, musiał przystąpić do OFE dobrowolnie lub w drodze losowania.

Teraz każda osoba, która rozpocznie pierwszą pracę lub otworzy działalność, będzie miała cztery miesiące od zgłoszenia się do ubezpieczenia w ZUS na to, aby zawrzeć umowę z OFE. Jeśli tego nie zrobi, nie będzie w ogóle do OFE należała. Jeśli nie będziemy przynależeli do OFE, to ZUS przypomni nam o obowiązku poinformowania go, jakie stosunki majątkowe obowiązują pomiędzy nami a naszym małżonkiem (czy mamy rozdzielną majątkową, wspólność itp.).

Ponadto w ramach konta ubezpieczonego (od 1999 r. każdy z nas ma swoje indywidualne konto) ZUS prowadzi subkonto, na którym ewidencjonuje się informacje o zwaloryzowanej wysokości wpłaconych składek nieprzekazywanych do OFE, które zostają w ZUS wraz z wyegzekwowanymi, oraz kwotę środków odpowiadających wartości umorzonych przez otwarty fundusz emerytalny jednostek rozrachunkowych. Wynika to z faktu, że składka, która była przekazywana na OFE, ulega jakby podzieleniu czyli:

1. 2,92% podstawy wymiaru składki jest odprowadzana przez Zakład do wybranego przez ubezpieczonego otwartego funduszu emerytalnego,
2. 4,38% podstawy wymiaru składki jest ewidencjonowana przez Zakład na subkoncie, o którym pisałam powyżej.

Do tego począwszy od 2016 r., co cztery lata – w okresie od dnia 1 kwietnia do dnia 31 lipca – członek otwartego funduszu emerytalnego lub osoba, której zakład ewidencjonuje składkę na indywidualnym subkoncie, może złożyć do zakładu pisemnie lub w formie dokumentu elektronicznego uwierzytelnionego oświadczenie o przelewaniu składek do OFE lub przelewaniu składek do ZUS. Oznacza to, że należąc do OFE, co 4 lata będziemy mogli wybrać, gdzie chcemy „przetrzywać” nasze składki.

Kolejna zmiana polega na tym, że OFE będzie miało przekazać do ZUS nasze składki, jeśli osiągniemy określony wiek, czyli 10 lat przed naszym docelowym wiekiem emerytalnym. Przypominam, że wiek ten wynosi 67 lat, ale jest wiele osób w okresie

(Ciąg dalszy na stronie 11)

(Ciąg dalszy ze strony 10)

przejściowym, których wiek

W przypadku złożenia przez członka otwartego funduszu wniosku o przyznanie emerytury częściowej po ustaleniu, że ubezpieczony spełnia warunki do przyznania tej emerytury, Zakład Ubezpieczeń Społecznych zawiadamia otwarty fundusz o złożeniu wniosku i o obowiązku przekazania całości środków zgromadzonych na rachunku w otwartym funduszu na fundusz emerytalny FUS.

Fundusz będzie musiał przysyłać każdemu członkowi w regularnych odstępach czasu, nie rzadziej jednak niż co 12 miesięcy, informację o środkach znajdujących się na rachunku członka, terminach dokonanych w tym okresie wpłat składek i wypłat transferowych oraz przeliczeniu tych składek i wypłat transferowych na jednostki rozrachunkowe, o wynikach działalności lokacyjnej funduszu, a także o zasadach polityki inwestycyjnej i celu inwestycyjnym funduszu, wraz ze wskaźnikami, do których są porównywane osiągnięte przez fundusz stopy zwrotu. Informacja jest przesyłana w trybie i formie uzgodnionych z członkiem funduszu.

Na dzisiaj nie uległy zmianie zasady nabywania emerytur uprzywilejowanych. Mam na myśli to, że nadal wiek emerytalny pozostał ten sam (obniżony), staż do nabycia również nie uległ zmianie. Nie zmieniło się także to, że w większości przypadków (np. w razie emerytury pomostowej, czy z art. 184 ustawy o emeryturach i rentach z FUS) nadal warunkiem nabycia jest złożenie w ZUS oświadczenia o przekazaniu z OFE środków do budżetu państwa.

Zmianą, którą ustawa wprowadza, jest sposób wyliczania emerytury z art. 184 oraz emerytur z art. 46-50a oraz 50e ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Zgodnie z nową ustawą przy wyliczaniu tych emerytur nie uwzględnia się kwot składek przeznaczonych na OFE zewidencjonowanych na subkoncie.

Jaka jest przyszłość naszych emerytur i czy te zmiany są korzystne? Nie ma jednej odpowiedzi na to pytanie. Z mojego punktu widzenia, czyli osoby, która do emerytury ma ponad 30 lat, zmiany te nie mają większego znaczenia. Wynika to z faktu, że nasze pokolenie jest wychowywane w poczuciu ogromnej niepewności co do świadczenia emerytalnego. Poza tym z punktu widzenia jeszcze młodego człowieka przewiduję, że system emerytalny zmieni się jeszcze nie raz. Ostatnie zmiany systemu oceniam jako skutek paniki i niezdecydowania ustawodawcy. W moim odczuciu są to zmiany, które mogą spowodować rozwiązanie jedynie bieżących problemów, a nie stanowią stałego rozwiązania systemowego.

Co do osób, które niebawem osiągną wiek emerytalny. Moim zdaniem osoby te nie powinny się zbytnio martwić, ponieważ ich świadczenia w moim odczuciu pozostają niezagrażone. Jako prawnik cały czas spotykam się z decyzjami ZUS o naliczeniu emerytury i świadczenia te nie uległy drastycznemu obniżeniu w ostatnim czasie. Jak zawsze polecam analizę danych GUS – przeciętna emerytura wynosi ok. 1800 zł (UWAGA! To jest średnia!).

W najgorszym, moim zdaniem, położeniu znajdują się obecni 40-latkowie, ponieważ ich sytuacja emerytalna jest najbardziej niewiadoma – w zakresie wysokości świadczeń. Wydaje mi się jednak, że decyzja o tym, czy pozostać w OFE czy w ZUS, nie ma większego znaczenia z tego powodu, że różnice pomiędzy świadczeniem z OFE a świadczeniem z ZUS nie są na tyle duże, aby miały decydujący wpływ na wysokość otrzymanego w przyszłości świadczenia emerytalnego.

Podsumowując, dodam, że nawet w czasach najgorszego kryzysu świadczenia emerytalne są wypłacane. Nie sądzę, aby jakkolwiek rząd zdecydował się na taką politykę, która doprowadziłaby do wprowadzenia tak niskich świadczeń, które spowodowałyby życie poniżej minimum egzystencji, skazując tym samym grupę ok. 9 mln obywateli na eksterminację.

CZEKAMY NA INFORMACJE

Zachęcamy wszystkie organizacje członkowskie OZZZPRC do przekazywania na bieżąco wiadomości oraz dokumentów, które powinny zostać opublikowane w miesięczniku ZMIANY oraz na stronie internetowej Zrzeszenia.

Bez Waszej współpracy nasze informatory nigdy nie będą spełniać swojej roli. Wszelkie informacje można przysyłać do redakcji ZMIAN lub bezpośrednio do administratora naszej strony na adres: info@ozzprc.pl. Gorąco zachęcamy również do dyskusji na forum internetowym - ciekawe wypowiedzi i opinie będziemy przedrukowywać w ZMIANACH.

ZMIANY

**Pismo Ogólnokrajowego Zrzeszenia
Związków Zawodowych Pracowników
Ruchu Ciągłego**

Rada Programowa:

Roman Michalski, Andrzej Nalepa,
Jerzy Gaworek, Marek Goldsztejn,
Kazimierz Żertka, Zbigniew Stępień

Redaktor naczelna:

Magdalena Zarychta
tel. 0-500 234-664
e-mail: magdazarychta@wp.pl

Gazeta bezpłatna

Nakład: 5000 egz.

ISSN 1641-7208

Biuro Główne OZZZPRC
ul. Szczecińska 21, 74-100 Gryfino
tel./faks (091) 416 20 52
e-mail: biuro.glowne@ozzprc.pl
www.ozzprc.pl

Redakcja zastrzega sobie prawo dokonywania poprawek stylistycznych oraz niewielkich skrótów, nie zmieniających w zasadniczy sposób treści artykułu bez konsultacji z autorem.

Ponadto redakcja zastrzega sobie prawo do publikacji materiałów zamówionych i przekazanych bez honorarium za prawa w związku z ich opublikowaniem w miesięczniku ZMIANY oraz na stronie internetowej OZZZPRC.