

OD REDAKCJI

Szanowni Państwo,

oddajemy w Wasze ręce szczególny numer ZMIAN. Szczególny, bo i czas jest wyjątkowy. W połowie marca Komisja Kodyfikacyjna pod przewodnictwem wiceministra pracy Marcina Zielenieckiego ogłosiła propozycje zmian w prawie pracy. Na projekt nowego kodeksu my, związkowcy, oczekiwaliśmy z ogromną niecierpliwością. Mimo wielu spekulacji i nie zawsze optymistycznych medialnych przecieków dotyczących treści proponowanych rozwiązań, wiązaliśmy z nim duże nadzieje, chociażby w kontekście naszych wieloletnich zabiegów o poprawę warunków pracy osób zatrudnionych w ruchu ciągłym.

Niestety, wraz z ogłoszeniem projektu przyszło nie tylko rozczarowanie, ale też przerażenie i bunt. Jak to możliwe, że w XXI wieku proponuje się nam powrót do niewolniczych rozwiązań z poprzednich epok? Gdzie są zdobycze ruchu związkowego cywilizujące polskie prawo pracy, okupione zdrowiem i życiem wielu setek osób?

Nie mogą nas dziś uspokajać pojawiające się powszechnie stwierdzenia, że to nie jest żaden wiążący projekt, że to tylko propozycje do dalszych prac, że nic nie zostało postanowione...

Dziś jest ten szczególny czas, którego nie wolno nam przespać. Kwestie związane z nowym kodeksem pracy muszą stać się priorytetem dla wszystkich organizacji związkowych działających w naszym kraju. Za wszelką cenę nie możemy dopuścić, by niekorzystne rozwiązania weszły w życie. To nasz obowiązek nie tylko wobec obecnych i przyszłych pokoleń pracobiorców, ale też powinność wobec tych, którzy walczyli o normalność w polskich zakładach pracy, firmach, przedsiębiorstwach.

I temu w większości poświęcony jest bieżące wydanie ZMIAN, w związku z tym część artykułów, które zapowiadaliśmy w poprzednim numerze, ukaże się w kolejnym. Życząc Państwu przyjemnej lektury, zachęcamy do głębokiej refleksji i przemyśleń.

Redakcja

Nowy kodeks pracy? A może raczej inteligentny zamach na prawa pracownicze i związkowe lub grubego kalibru prowokacja mająca wywołać destabilizację społeczną w państwie...

Zbigniew Stępień

KALENDARIUM OZZZPRC

• 16-17 stycznia
Posiedzenie Zarządu OZZZPRC
w Gogolinie

Podczas posiedzenia omówiono i jednolity regulamin sekcji OZZZPRC oraz powołano zespół do spraw opracowywania zasad powoływania i rozwiązywania sekcji branżowych. Przyjęto nowe organizacje związkowe, dyskutowano na temat przygotowań do kongresu wyborczego Forum Związków Zawodowych, a także o sytuacji w poszczególnych sekcjach, odznaczeniach, PUZP w energetyce i uprawnieniach energetycznych.

• 12-13 lutego
Kontrola Komisji Rewizyjnej
w biurze Puławach

• 19-21 lutego
Posiedzenie Sekcji Zakładów Energetycznych w Karpaczu

Posiedzenie poświęcone było m.in. dostosowaniu działań sekcji do regulacji zawartych w regulaminie

(Ciąg dalszy na stronie 3)

TEMAT NUMERU

O wynikach prac Komisji Kodyfikacyjnej

ZAMACH NA PRAWA PRACOWNICZE CZY GRUBEGO KALIBRU PROWOKACJA?

18 miesięcy trwały prace czternastoosobowej Komisji Kodyfikacyjnej nad propozycjami rozwiązań z zakresu prawa pracy. W składzie tego ciała znalazło się m.in. trzech przedstawicieli związków zawodowych, którzy pełnili tam chyba rolę... listków figowych, bo pierwsze skrzypce należały oczywiście do wysokich rangą specjalistów z zakresu prawa, reprezentujących co przedniejsze polskie uniwersytety (nie mylić z lobbystami). Mimo że kilku członków komisji negatywnie oceniało projekt, przekazano go do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Podobno jako... produkt naukowy. W pocie czoła wypracowanych zostało ponad tysiąc artykułów podzielonych na dwa tomy: Kodeks pracy (indywidualny) oraz Kodeks zbiorowego prawa pracy. Gdyby skomentować półtora roku prac nad zmianami w prawie pracy jednym zdaniem, brzmiałoby ono następująco: inteligentny zamach na prawa pracownicze i związkowe lub grubego kalibru prowokacja, mająca wywołać destabilizację społeczną w państwie.

Przewodniczący Komisji Kodyfikacyjnej wiceminister pracy Marcin Zieleniecki skierował projekt do minister Elżbiety Rafalskiej, która jednak nie przekazała go do parlamentu, tylko do dalszych konsultacji społecznych i związkowych. Zatem jeśli teraz organizacje związkowe nie

(Ciąg dalszy na stronie 3)

(Ciąg dalszy ze strony 2)

oprotestują go odpowiednio głośno i skutecznie, może on trafić pod obrady sejmu, a to byłoby klęską nie tylko strony związkowej, ale też pracobiorców i samego PiS. Nie ma bowiem szans, by skutecznie procedować dwa tomy przepisów przepelnionych atakami na stronę społeczną. Ten projekt jest kolejnym przykładem, jak można doprowadzić do destrukcji struktur państwa z wykorzystaniem złych przepisów, w majestacie potencjalnie uchwalanego prawa (jeśli do tego dopuścimy).

Ale oddajmy głos prawnikom z Kancelarii Prawnej Jurałowicz, Hermann i Wspólnicy w Poznaniu, którzy szczegółowo przeanalizowali propozycje Komisji Kodyfikacyjnej:

- „(...) **zdecydowanie podniesiono progi (reprezentatywności) obecnie ukształtowane na poziomie 7% (w projekcie jest 10 %) albo 10% (w projekcie jest 15 %), czego doniosłą i bardzo niekorzystną – z punktu widzenia interesów pracowników – konsekwencją będzie utrata przez dużą liczbę związków zawodowych statusu organizacji reprezentatywnych.**

Nic dodać, nic ująć – jest to pierwszy atak na związki zawodowe.

- *Co do zasady związki zawodowe mają być reprezentowane przez delegata związkowego wyznaczonego zgodnie ze statutem związku zawodowego, a dopiero w przypadku, gdy związek zawodowy spełnia u pracodawcy kryterium reprezentatywności określonej przepisami Projektu, może utworzyć zakładową organizację związkową reprezentowaną przez zarząd (art. 42).*

„Konstrukcja” delegata związkowego reprezentującego organizację związkową, która nie jest reprezentatywna w rozumieniu przepisów Projektu, w ocenie kancelarii nie znajduje żadnego uzasadnienia. Co więcej, na tle proponowanych przez Projekt w tym zakresie rozwiązań, powstaje pytanie, w jaki sposób „konstrukcja” delegata związkowego miałaby zrealizować cel zakładany w Projekcie, a mianowicie „stworzyć możliwość zasadniczego rozszerzenia zakresu działania związków i reprezentacji pracowników”.

W ocenie kancelarii, w celu zapewnienia sprawnego i rzetelnego prowadzenia dialogu społecznego to związki zawodowe powinny podejmować autonomiczne decyzje, które osoby z organu reprezentującego związek „delegować” do określonych rozmów w ramach negocjacji z pracodawcą.”

Jest to drugi atak na związki zawodowe, pracodawca bowiem łatwo zneutralizuje pojedynczego „delegata związkowego” i... ma związki z głowy.

- **„Projekt przewiduje nowy mechanizm szczególnej ochrony działacza związkowego, który ocenić należy w sposób jednoznacznie negatywny. Proponowana ochrona ma polegać na tym, że występując do sądu pracy, działacz związkowy będzie mógł wnosić o zawieszenie skutków prawnych dokonanego wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, co wstrzymuje bieg okresu wypowiedzenia, jeżeli przyczyną wypowiedzenia była okoliczność pozostająca w związku z działalnością związkową lub działalnością w innym przedstawicielstwie pracowniczym (art. 50 w zw. z art. 6 § 2).**

W ocenie kancelarii, powyższe rozwiązanie nie stanowi żadnej realnej ochrony działacza związkowego przed ewentualnymi negatywnymi dla niego działaniami ze strony pracodawcy w związku z pełnioną przez działacza związkowego funkcją lub podejmowaną działalnością. Wspomniana ochrona nie pokrywa się nawet w najmniejszym zakresie z ochroną, która obecnie funkcjonuje na gruncie ustawy o związkach zawodowych.

Co ważne, skorzystanie przez działacza związkowego z przedmiotowej ochrony wymagać będzie od niego bardzo dużego zaangażowania w procedurę prowadzoną przed

(Ciąg dalszy na stronie 4)

(Ciąg dalszy ze strony 2)

sekcji branżowych OZZZPRC. Ponadto władze sekcji złożyły sprawozdanie ze swojej działalności w 2017 r. W głosowaniu udzielono im absolutorium. Omówiono też takie inicjatywy jak idea wpisania Pogotowia Energetycznego i innych podobnych służb do Krajowego Systemu Ratowniczo-Gaśniczego. Działania w tym obszarze będą kontynuowane w roku 2018.



Rozmawiano też o pracach w komisjach i zespołach roboczych, zarówno na poziomie Zrzeszenia, jak i Forum Związków Zawodowych. Mówiono o nowelizacji ustawy o związkach zawodowych oraz pracach Komisji Kodyfikacyjnej. Ważną częścią spotkania była dyskusja na temat zmian w Prawie energetycznym w zakresie egzaminów kwalifikacyjnych oraz o polityce płacowej w grupach energetycznych.

- **20-21 lutego**
Posiedzenie Sekcji Elektrociepłowni i Ciepłowni OZZZPRC w Bydgoszczy

(Ciąg dalszy na stronie 4)

(Ciąg dalszy ze strony 3)

(Ciąg dalszy ze strony 3)

Z udziałem przewodniczącego Zrzeszenia K. Kisielewskiego. Rozmawiano m.in. O zmianach w regulaminie sekcji branżowych, nowelizacji Prawa energetycznego oraz o pracach nad Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego.

• 21-22 lutego
Posiedzenie Komisji Statutowej Zrzeszenia w Spale

• 26-27 lutego
Posiedzenie Sekcji Elektrowni na Węgiel Kamienny w Murzasichle

• 5-6 marca
Posiedzenie Prezydium i Zarządu OZZZPRC w Popowie

Omówiono bieżące działania, w tym m.in. kwestie egzaminów kwalifikacyjnych oraz prace Komisji Kodyfikacyjnej. Zaprezentowano prace Komisji Statutowej m.in. propozycje zmian do statutu, regulaminu sekcji oraz założeń do regulaminu powoływania i rozwiązywania sekcji branżowych. Rozmawiano też o przygotowaniach do krajowego zjazdu delegatów OZZZPRC.

• 4-5 kwietnia
Posiedzenie Zarządu OZZZPRC w Gogolinie

Podczas posiedzenia omówiono sprawy, w tym m.in. projekt ulotki przybliżającej działalność Zrzeszenia. Dyskutowano na temat wprowadzenia progresywnej składki oraz jednolitego wykazu stanowisk uprawnionych do emerytury pomostowej. Ustalono porządek obrad krajowego zjazdu delegatów.

• 18-20 kwietnia
XXXI Krajowy Zjazd Delegatów OZZZPRC w Bukowinie Tatrzańskiej

Informacje o jeździe na str. 7.

sądem według bardzo skomplikowanych i złożonych zasad, które – w ocenie kancelarii – już w kwestii samego rozdziału ciężaru dowodów są nieprecyzyjne. Przerzucenie zatem na działacza związkowego obowiązku podjęcia inicjatywy przed sądem w celu wdrożenia w życie „ochrony” nie znajduje żadnego racjonalnego uzasadnienia, i co więcej, można zakładać, że w sposób skuteczny „zniechęci” pracowników do pełnienia funkcji związkowych w obawie przed ewentualnymi „represjami” ze strony pracodawcy.”

Ponownie nic dodać, nic ująć. To kolejny atak, mający na celu zniszczenie ochrony związkowej, a w konsekwencji – związków zawodowych.

- **„(...) jeżeli wspólna reprezentacja nie zostanie wyłoniona, warunkiem wszczęcia sporu jest wystąpienie z żądaniami do pracodawcy przez co najmniej jedno reprezentatywne zakładowe przedstawicielstwo związkowe. W tej sytuacji spór prowadzi przedstawicielstwa reprezentatywne, które wszczęły spór zbiorowy (art. 200 § 1 i § 2).**

Zmiana ta zmierza do szczególnego wzmocnienia pozycji przedstawicielstw reprezentatywnych. Przy uwzględnieniu jednak w tej sytuacji podniesionych znacznie przepisami Projektu progów reprezentatywności, zmiana ta może znacznie ograniczyć prawo organizacji związkowych (niereprezentatywnych) do wszczynania i prowadzenia sporów zbiorowych

O ile zmiana w zakresie sądowej kontroli legalności sporu zbiorowego czy strajku powinna być co do zasady oceniana pozytywnie, o tyle przy uwzględnieniu faktu, że to strona związkowa inicjuje spór zbiorowy oraz strajk, a zatem nie będzie poddawać sądowej ocenie zgłoszonych przez siebie żądań, wydaje się, że ww. instytucja kontroli sądowej może być nadużywana przez pracodawców, co tym samym prowadzić będzie do nieuzasadnionego przedłużania sporu zbiorowego.

- (...) spór zbiorowy może trwać nie dłużej niż dziewięć miesięcy. Strony mogą wspólnie postanowić o przedłużeniu tego terminu, określając czas jego trwania (art. 245 § 1 i § 2). Nowy spór w tym samym przedmiocie nie może być wszczęty w ciągu 6 miesięcy kalendarzowych od wygaśnięcia sporu zbiorowego (art. 245 § 3).”

Rozwiązanie dotyczące ustalenia „sztywnego” okresu trwania sporu zbiorowego ocenić należy negatywnie. Wskazuje się, że Projekt nie przewiduje wprost skutków przekroczenia ww. terminu, ale wydaje się, że skoro przepis art. 245 § 3 Projektu traktuje o zakazie wszczynania sporu przez okres 6 miesięcy od dnia wygaśnięcia poprzedniego, to należy domniemywać, że po 9 miesiącach od dnia wszczęcia, spór zbiorowy wygasa (niezależnie od tego, na jakim jego etapie są strony). Jeśli takie jest założenie Projektu, to należy stwierdzić, że proponowana zmiana może być podstawą dla pracodawców do prowadzenia sporu w taki sposób, aby ostatecznie doprowadzić do jego wygaśnięcia.”

Zacytowane rozwiązania „rozmydlają” przepisy dotyczące sporu zbiorowego, skutecznie niszcząc możliwość walki związkowej w obronie pracobiorców. Mamy zatem kolejny atak na związki zawodowe i pracowników.

- **„(...) układ ma być zawierany wyłącznie na czas określony, tj. 36 miesięcy. W przypadku jeżeli na 30 dni przed dniem rozwiązania układu, żadna ze stron nie zgłosi pisemnie odmiennego oświadczenia drugiej stronie, obowiązywanie układu przedłuża się na kolejne 12 miesięcy (art. 141 § 3 i § 4).**

Zmianę tę należy ocenić całkowicie negatywnie jako wprowadzającą stan niepewności w stosunkach pracy. Takie rozwiązanie jest o tyle zaskakujące, że z jednej strony Projekt Kodeksu pracy kładzie zdecydowany nacisk na stabilność zatrudnienia poprzez m.in. promocję zatrudnienia w ramach stosunku pracy i umów o pracę na czas nieokreślony, a z drugiej strony Projekt Kodeksu zbiorowego prawa pracy wprowadza zasadę terminowości układu zbiorowego pracy – najwyższego w hierarchii zakłado-

(Ciąg dalszy na stronie 5)

(Ciąg dalszy ze strony 4)

wego prawa pracy – aktu, który kształtuje podstawowe zasady zatrudniania pracowników. Zmiana ta zdecydowanie zatem przeczy ochronie interesów pracowników.”

To oczywiście nic innego, jak atak na interesy pracowników oraz próba osłabienia skuteczności związków zawodowych.

Już te kilka artykułów z projektu Kodeksu pracy wskazuje na intencje i cele jego sporządzenia. A są to niewątpliwie:

- 1) kolejne wprowadzanie przepisów ograniczających prawa związkowej reprezentacji pracowniczej w zakładach pracy, tak by pozbawić skutecznej obrony pracobiorców;
- 2) eliminacja części związków zawodowych połączona z utrudnieniem działania pozostałych;
- 3) kolejne niszczenie gwarancji układowych;
- 4) zniszczenie tzw. ochrony związkowej.

Do tego katalogu intencji dodać należy, że nowe przepisy osłabiłyby lub zniszczyły prawa i gwarancje pracownicze.

Oto przykłady podane przez kancelarię prawną:

- **„Należy wskazać, że tzw. elastyczne umowy o pracę nie dają pracownikom żadnej ochrony przed zwolnieniem, co stawia pod znakiem zapytania obecną bardzo silną promocję zatrudnienia pracowniczego. Z jednej bowiem strony dąży się do całkowitego wyeliminowania umów cywilnoprawnych nazwanych „śmieciovymi”, a z drugiej wprowadza się w Projekcie takie rodzaje umów o pracę, z których korzystać mogą pracodawcy, a które nie gwarantują pracownikom żadnej ochrony.**
- **Projekt wprowadza zmiany w przepisach dotyczących przejęcia pracowników (art. 66). Rozwiązanie to uznać należy za mniej korzystne dla pracowników od obecnie obowiązującego. (...) Projekt „ogranicza” możliwość wypowiedzenia stosunku pracy tylko do sytuacji, gdy w wyniku przejęcia nastąpiła zmiana warunków zatrudnienia na niekorzyść pracownika (obecnie pracownik może złożyć takie oświadczenie po prostu w związku z przejęciem, niezależnie od tego, czy pracodawca zmienia, czy też nie warunki zatrudnienia).”**

Niezmiernie ważne jest również to, że tzw. „przejście” pracowników automatycznie uruchamia możliwość wypowiedzenia warunków pracy i płacy, co umożliwia obniżki wynagrodzeń na masową skalę!

- **„Za niekorzystną zmianę należy uznać z pewnością tzw. następczą konsultację z organizacją związkową w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.**

Projekt wprowadza niekorzystną dla pracowników definicję dnia wolnego od pracy. Zgodnie bowiem z art. 300 § 3 pkt 3 przez dzień wolny od pracy wynikający z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy – należy rozumieć dzień kalendarzowy, a w przypadku pracy zmianowej – **kolejne 24 godziny liczone od zakończenia pracy przez pracownika.** Oznacza to, że w praktyce dojdzie tutaj do „nakładania” się pojęcia doby pracowniczej i dnia wolnego od pracy, co z punktu widzenia oczekiwań pracownika do realnego i faktycznego odpoczynku jest dla niego niepożądane.

Definicja ta nie spełnia postulatów zgłaszanych przez OZZZPRC w zakresie rozumienia dnia wolnego od pracy.

- (...) **doprecyzowanie pojęcia pracy w godzinach nadliczbowych poprzez wskazanie, iż pracą taką jest praca wykonywana tylko na polecenie pracodawcy (art. 332 § 1).**

Powyższe rozwiązanie spowoduje, że do nadgodzin nie będzie wliczana ta praca ponadnormatywna, którą pracownik wykonywać będzie bez zgody pracodawcy. Na tym tle pojawia się zasadne pytanie, czy z uwagi na charakter pewnych rodzajów prac

(Ciąg dalszy na stronie 6)

KALENDARIUM DIALOGU SPOŁECZNEGO

2 lutego

Posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Branży Węgla Brunatnego

Rozmawiano m.in. o ostatecznym kształcie oraz najważniejszych założeniach „Programu dla sektora węgla brunatnego w Polsce” oraz „Polityki surowcowej Polski”. Oba dokumenty są aktualnie na etapie konsultacji społecznych, które powinny zakończyć się w pierwszej połowie 2018 r.

W trakcie debaty o zaawansowaniu prac związanych z uzyskaniem koncesji na przedłużenie lub rozpoczęcie eksploatacji złóż węgla brunatnego najwięcej czasu poświęcono złożu Ościstowo. Inwestycja ta ma strategiczne znaczenie dla bezpieczeństwa energetycznego Polski.

Ponadto kontynuowano dyskusję na temat procedury postępowania ZUS w sprawach dotyczących ustalania prawa do emerytury dla pracowników Zakładów Górniczych Węgla Brunatnego. Zaprezentowano decyzje, które zapadły podczas spotkań przedstawicieli ZUS z kierownictwem oraz związkami zawodowymi działającymi w PAK KWB Konin. Miały one na celu wyjaśnienie wątpliwości związanych z interpretacją przepisów emerytalnych.

7 lutego

Posiedzenie Zespołu Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy

Tematem spotkania był projekt rozporządzenia w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów przygotowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy. Zajmowali się nim eksperci, a prace dotyczyły m.in. doprecyzowania przepisów w przypadku, gdy pracodawca nie ma możliwości wydawania posiłków ze względów organizacyjnych, a także zapewnienia posiłków w zależności od wydatku energetycznego organizmu oraz temperatury powietrza. Projekt będzie rekomendowany do dalszych prac legislacyjnych.

Dyskutowano również na temat reprezentacji pracowników tymczasowych. Przedstawiono też informację dotyczącą stanu prac nad tematem pracowników młodocianych.

(Ciąg dalszy na stronie 6)

(Ciąg dalszy ze strony 5)

22 lutego

Spotkanie Przewodniczącej Rady Dialogu Społecznego z przedstawicielami Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego

E. Rafalska mówiła o roli dialogu społecznego przy rozwiązywaniu problemów społeczno-gospodarczych. Przypomniała, że o znaczeniu dialogu społecznego i Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego mówił również w wygłoszonym w Sejmie 12 grudnia ub.r. expose premier Mateusz Morawiecki, który akcentował potrzebę opracowania regionalnych strategii odpowiedzialnego rozwoju, mających przyczynić się do wzrostu gospodarczego całego państwa. O zaangażowaniu przedstawicieli strony pracowników, pracodawców oraz władzy rządowej i samorządowej w prace na forum Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego świadczą zaprezentowane podczas spotkania statystyki: w 2017 r. odbyło się 76 posiedzeń prezydiów WRDS-ów, 57 posiedzeń plenarnych i 89 posiedzeń zespołów roboczych, w trakcie których starano się rozwiązać najważniejsze dla danego województwa sprawy.

Przedstawiono najważniejsze założenia projektu nowelizacji ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. Szczególnie dużo uwagi poświęcono zmianom w finansowaniu WRDS-ów. W przyjętej ustawie budżetowej na 2018 r. kwota dotacji na funkcjonowanie wojewódzkich rad dialogu społecznego została zwiększona do poziomu 3,2 mln zł, czyli średnio 200 tys. zł na województwo. Dodatkowo wspomniany projekt nowelizacji ustawy o RDS zakłada wzrost środków na lata kolejne.

6 marca

Posiedzenie Prezydium Rady Dialogu Społecznego

Podczas spotkania prof. Marcin Zieleniecki, podsekretarz stanu w MRPiPS, przewodniczący Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy przedstawił informację na temat stanu prac nad nowym kodeksem pracy. Przypomniał, że zadaniem Komisji było – w ciągu 18 miesięcy - wypracowanie dwóch projektów ustaw: Kodeksu pracy oraz Kodeksu zbiorowego prawa pracy. Prace nad pro-

(Ciąg dalszy na stronie 7)

wykonywanych przez pracowników, w szczególności tych, które nie mogą być wstrzymane, uzyskanie takiej zgody przed rozpoczęciem pracy w nadgodzinach będzie zawsze możliwe.”

Około tysiąca artykułów zawartych w projekcie Kodeksu pracy wymaga gruntownej analizy. Część z nich pochodzi z poprzedniego kodeksu, część nowych jest do przyjęcia, jednak te artykuły, które omawiamy powyżej, szczególnie dotyczące tomu drugiego są tak destrukcyjne dla ruchu związkowego i pracowników, że można je nazwać prowokacją mogącą zdestabilizować sytuację społeczną w państwie.

Można zatem zadać pytanie. Ile trzeba uczyć i szkolić nasze „elity” umysłowe, aby po 18 miesiącach pracy spłodziły projekt, z którego wynika, że skuteczne związki zawodowe w państwie prawa nie są potrzebne, a pracownicy nie potrzebują skutecznej ochrony i obrony własnych praw? Okazuje się, że nie ma takiego czasokresu, w którym nauczą się przeciwnych tez. Dzisiejsze uczelnie utrzymywane są z pieniędzy podatników, a więc pochodzących w większości od pracobiorców zatrudnionych w zakładach pracy. I mimo to pracownicy naukowcy nie potrafią nauczać wrażliwości społecznej, poczucia sprawiedliwości, etyki, moralności oraz podstawowej wiedzy o własnym społeczeństwie, jego oczekiwaniach zawodowych i społecznych. Tak „wykształceni” prawnicy i naukowcy tworzą takie projekty. Można też zadać pytanie, czemu mają służyć takie finansowane przecież wielomiesięczne prace, które owocują jakoby tylko „naukowym” projektem nowelizacji kodeksu pracy?! Czy nie przygotowaniem gruntu pod wprowadzenie części lub całości destrukcyjnych, cofających Polaków przepisów kodeksowych?

Nie pozostaje nam nic innego, jak tylko powiedzieć stanowcze NIE dla projektu Komisji Kodyfikacyjnej pod przewodnictwem wiceministra Marcina Zielenieckiego.

Opracował: Zbigniew Stępień

Tytułem komentarza

CZAS PRACY W PROPOZYCJACH KOMISJI KODYFIKACYJNEJ

Projekt kodeksu pracy wypracowany przez Komisję Kodyfikacyjną proponuje bardzo istotne zmiany w obszarze obowiązujących obecnie regulacji dotyczących czasu pracy. Zmiany te są niekorzystne dla pracowników.

Jednym z największych zagrożeń jest przywrócenie sześciodniowego tygodnia pracy. Wynika to z art. 301 §3, 303 §1 pkt 2, 310 § 2, 332 §3 oraz 336 §3. Trudno znaleźć uzasadnienie dla wprowadzenia takich rozwiązań. Wydaje się, że sytuacja gospodarcza kraju, jak również kondycja polskich przedsiębiorstw nie wymagają tak drastycznych rozwiązań, ani w żaden sposób ich nie uzasadniają. Pamiętajmy, że w obronie pięciodniowego tygodnia pracy ginęli ludzie. I miało to miejsce nie tak dawno, u nas – w Polsce.

Mam świadomość jako naoczny świadek, że pracodawcy i politycy Platformy Obywatelskiej podejmowali próby wprowadzenia 6-dniowego tygodnia pracy już od wielu lat. Zawsze było to robione podstępem, bowiem autorzy tych pomysłów nie mieli odwagi powiedzieć wprost, jakie są ich intencje. Przyłapywani na tych działaniach, mówiąc kolokwialnie, różni głupa. Ciekaw jestem zatem, jak z proponowanych zapisów tłumaczą się profesorowie z Komisji Kodyfikacyjnej.

Kolejną wyjątkowo kontrowersyjną propozycją jest zniesienie obowiązku wynagradzania za pracę – zapisy takie znalazły się w art. 305 §3 oraz 334 §3. Jest to absolutnie „rewolucyjna” zmiana, stanowiąca zaprzeczenia całego dorobku cywilizowanego świata, w szczególności zaś rozwiązań wypracowanych przez Międzynarodową Organizację Pracy.

Podsumowując, należy stwierdzić, że realizując koncepcję 6-dniowego tygodnia pracy i zmiany obowiązku wynagradzania, autorzy propozycji nie przebierali w środkach. Dobitym tego przykładem jest próba zmieszczenia dwóch 24-godzinnych odcinków czasowych tj. doby pracowniczej i dnia wolnego w 32 godzinach.

SŁAWOMIR WRĘGA
Wiceprzewodniczący OZZZPRC

XXXI Krajowy Zjazd Delegatów OZZZPRC

W dniach 18-20 kwietnia w Bukowinie Tatrzańskiej odbył się XXXI Krajowy Zjazd Delegatów OZZZPRC. Otworzył go przewodniczący Zrzeszenia Krzysztof Kisielewski. Wprowadzono sztandar, następnie przedstawiony i przyjęty został proponowany porządek obrad.

Na prowadzących zjazd wybrano: Piotra Serafina i Tadeusza Wierchowskiego. Protokolantami zostali: Marzena Berezowska, Dorota Kulczyńska oraz Zbigniew Barcewicz. Do pracy w Komisji Mandatowo-Skrutacyjnej zgłoszono: Piotra Kutylę, Michała Szybera, Wojciecha Kasickiego oraz Dariusza Piecyka (w toku obrad komisja ta przekształciła się w Komisję Wyborczą w związku z koniecznością przeprowadzenia wyboru delegatów na Kongres Forum Związków Zawodowych), zaś do Komisji Uchwał i Wniosków: Grzegorza Jelenia, Andrzeja Kuryło oraz Tomasza Ciesiołkę.

Komisja Mandatowo-Skrutacyjna stwierdziła władność XXXI Krajowego Zjazdu Delegatów do podejmowania uchwał – na 115 delegatów wydano 98 mandatów.

W dalszej części posiedzenia przewodniczący OZZZPRC przedstawił sprawozdanie z działalności prezydium i zarządu. Następnie skarbnik przedstawił sprawozdanie finansowe za 2017 rok, wysłuchano też sprawozdania komisji rewizyjnej.

Podczas dyskusji nad sprawozdaniami wiceprzewodniczący Roman Michalski przedstawił informację o Funduszu Świadczeń Socjalnych, z kolei Piotr Serafin poinformował, że jest członkiem zespołu ds. przeciwdziałania stresowi w pracy, przedstawił też zakres prac tego zespołu funkcjonującego w ramach Forum Związków Zawodowych. Adam Odolski zwrócił uwagę na niewystarczające – jego zdaniem – działania Zrzeszenia w obszarze prac nad reprezentatywnością organizacji związkowych, definicją dnia wolnego, a także na rzecz emerytur pomostowych i generalnie – rozwijania działalności Zrzeszenia. Następnie R. Michalski poinformował o pracach dotyczących zaświadczeń kwalifikacyjnych, zaproponował też strategię prac nad definicją dnia wolnego oraz systemami czasu pracy, zaprezentował idee, na jakich Zrzeszenie powinno się opierać. Waldemar Lutkowski przedstawił z kolei faktyczny stan działań, prowadzonych m.in. przez Forum Związków Zawodowych w temacie emerytur pomostowych. Zaprezentowano też ulotkę promującą cele i działalność Zrzeszenia.

Po zakończeniu dyskusji rozpoczęło się głosowanie nad sprawozdaniami. Poszczególne sprawozdania zostały przyjęte, udzielono też absolutorium dla zarządu.

W dalszej części obrad zjazdu wybrani zostali delegaci na Kongres Forum Związków Zawodowych. Nasze Zrzeszenie reprezentować będą: Piotr Serafin, Tomasz Sus, Paweł Swoboda, Mieczysław Żabiński, Andrzej Mazur, Mariusz Niewiadomy i Dariusz Salomon.

Następnie przewodniczący komisji statutowej przedstawił rekomendowane przez zarząd Zrzeszenia zmiany w statucie OZZZPRC. Przedstawiciele sekcji branżowych wyrazili swoje stanowiska na ich temat i rekomendowali je. Wobec braku chętnych do dyskusji, poszczególne zmiany zostały przegłosowane. Wniosek o przyjęcie jednolitego Statutu Zrzeszenia został przyjęty jednogłośnie.

W dalszej części obrad przewodniczący K. Kisielewski przedstawił projekt składki progresywnej. Odczytano też i przegłosowano projekty uchwał i wniosków złożone przez delegatów do Komisji Uchwał i Wniosków. I tak np. P. Serafin zaproponował, by zjazd zdecydowanie odciął się od projektu zmian do kodeksu pracy zaproponowanych przez Komisję Kodyfikacyjną, przyjmując stanowisko, że OZZZPRC krytycznie ocenia nowelizację prawa pracy i nie zgadza się na jakiegokolwiek próby podejmowania inicjatywy legislacyjnej na podstawie opracowanego materiału. Uchwałą w tej sprawie została podjęta jednogłośnie.

Zjazd przyjął również uchwałę, w której sprzeciwia się podejmowaniu inicjatyw zmierzających do zmiany regulacji art. 54 Prawa Energetycznego. Jednogłośnie przyjęto też preliminarz budżetowy na 2018 r.

Ponadto delegaci uroczyście pożegnali odchodzącego na emeryturę Kazimierza Trębacza, wieloletniego działacza OZZZPRC, związanego z Sekcją Chemików.

Oprac. na podstawie protokołu M. Pokora
Fotorelacja ze zjazdu na okładce

(Ciąg dalszy ze strony 6)

jektami toczyły się równolegle w dwóch wewnętrznych zespołach. Ich efekty miały być zaprezentowane w połowie marca, a następnie przekazane do ministra właściwego do spraw pracy.

8 marca Posiedzenie zespołu problemowego ds. prawa pracy

Przedstawiona została informacja Ministerstwa Cyfryzacji na temat projektu ustawy - Przepisy wprowadzające ustawę o ochronie danych osobowych w związku z przyjętym w maju 2016 r. przez Unię Europejską ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych osobowych (RODO). Przepisy te wymusiły opracowanie uzupełnień nowych regulacji w zakresie ochrony danych osobowych.

W dalszej części spotkania przedstawiciel Ministerstwa Cyfryzacji odniósł się do kwestii zmian w części dotyczącej Kodeksu pracy. Zwrócił uwagę na 3 obszary dotyczące: zgody na przetwarzanie danych osobowych od osoby ubiegającej się o zatrudnienie, przetwarzania danych biometrycznych pracownika i monitoringu wizyjnego. Następnie szczegółowo przedstawił i omówił propozycje zapisów zmian w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy do powyższych obszarów.

16 marca Posiedzenie Zespołu Rady Dialogu Społecznego ds. ubezpieczeń społecznych

15 lutego Ministerstwo Finansów przekazało do konsultacji społecznych, Rady Dialogu Społecznego i uzgodnień międzyresortowych projekt ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych (PPK). Mają one wejść w życie z początkiem 2019 r. i mają być prowadzone w celu systematycznego oszczędzania przez ich uczestników z przeznaczeniem na wypłatę po osiągnięciu 60. roku życia. Obejmą ponad 11 mln osób, a łączne wpływy oszczędności na rynek kapitałowy z tytułu PPK szacowane są na 6 mld zł w 2019 roku, 12 mld zł rok później i 15 mld zł rocznie w kolejnych latach, przy założeniu minimalnej składki na poziomie 3,5 proc. wynagrodzenia. System zakłada, że

(Ciąg dalszy na stronie 8)

(Ciąg dalszy ze strony 7)

do PPK zostaną zapisani wszyscy zatrudnieni Polacy, za których odprowadzane są składki na ubezpieczenie emerytalne, niezależnie od formy zatrudnienia, w wieku od 19 do 55 lat. Zapis będzie automatyczny, ale z możliwością rezygnacji z programu.

Od początku 2019 r. program ma obowiązywać przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 250 osób, a małe firmy i jednostki sektora finansów publicznych dopiero od połowy 2020 r.

W trakcie dyskusji potwierdzano, że w świetle procesów demograficznych istnieje potrzeba programu oszczędzania na dodatkową emeryturę, lecz w przypadku osób zarabiających minimalne wynagrodzenie lub nieco wyższe, program PPK nie będzie atrakcyjny.

Pracownicze Plany Kapitałowe mają być w pełni prywatnym i dobrowolnym programem gromadzenia kapitału, którego celem jest wzrost poziomu oszczędności emerytalnych Polaków i wyższe świadczenia. Instytucjami obsługującym PPK mają być towarzystwa funduszy inwestycyjnych (TFI) a ich ewidencję ma prowadzić Polski Fundusz Rozwoju.

5 kwietnia

Posiedzenie Zespołu Rady Dialogu Społecznego ds. ubezpieczeń społecznych

Podczas spotkania kontynuowano dyskusję na temat projektu ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych (PPK). Udzielono m.in. odpowiedzi na uwagi zgłaszane przez pracodawców oraz organizacje związkowe. Dużą część z nich dotyczy zapewnień, by system był korzystny również dla osób i najniższych dochodach. Pozostałe koncentrowały się wokół bezpieczeństwa środków zgromadzonych w PPK, jak również obciążeń pracodawców.

(Ciąg dalszy na stronie 9)

NOWE NADZIEJE W TAURONIE

W swojej pracy zawodowej jedni oczekują stabilizacji i spokojnego realizowania zadań, inni zaś nowości lub awansu, jeszcze inni – konkretnych zmian organizacyjnych lub w naliczaniu wynagrodzenia. Jednak funkcyjni związkowcy spotykają się ostatnio z dwoma problemami. Mianowicie powtarzającymi się narzekaniami na złą, zdaniem pracownika, ocenę jego pracy oraz wiążące się z tym decyzje ws. zakwalifikowania pracownika do danego stanowiska pracy i co za tym idzie – kategorii zaszeregowania, w ramach akcji unifikacji stanowisk pracy w Grupie TAURON. To po pierwsze. Druga sprawa to narastające od 3 lat oczekiwania pracowników na wzrost płac zasadniczych.

Jeśli chodzi o pierwszy problem, to należy składać reklamacyjne zgłoszenie, które z urzędu musi być rozpatrzone przez komisję reklamacyjną przy zespole ds. wartościowania stanowisk pracy. Związkowcy funkcyjni powinni pomóc przy formułowaniu uzasadnienia reklamacji. Niewykluczone jest także podjęcie rozmowy z udziałem przedstawiciela związków zawodowych z bezpośrednim zwierzchnikiem pracownika, który wnosi zastrzeżenie lub reklamację. Jest to ważne, ponieważ w ww. kwalifikacji decyduje zwierzchnik i on może zmienić decyzję. Nie należy także rezygnować z wniesienia reklamacji, jeśli istnieją argumenty za, a nie doszło do wcześniejszych rozmów i zmiany decyzji. Przedstawiciele związków również nie powinni rezygnować z udzielenia wszelkiej pomocy pracownikowi w takim przypadku.

W drugiej sprawie MZZPRC skierował do pracodawcy tj. TAURON Dystrybucja oraz TOK, TP i TS pismo z wezwaniem do podjęcia przez pracodawcę negocjacji ws. zawarcia porozumienia o wzroście płac zasadniczych w 2018 roku. To reakcja na słuszne z ekonomicznego, moralnego i społecznego punktu widzenia żądania pracowników – członków ZZPRC, dotyczące podniesienia siły nabywczej wyplat w stosunku do rzeczywistych kosztów utrzymania pracowników i ich rodzin. Kosztu, który co roku rośnie, a nie jest kompensowany wzrostem stawek zaszeregowania. Rzeczywisty koszt utrzymania się pracownika i jego rodziny jest zależny od kosztów tzw. podstawowego koszyka dóbr, a więc żywności, leków, środków czystości, ubrań, utrzymania mieszkania, w tym opału, transportu, w tym dojazdów do pracy. I te koszty co roku rosną od kilku do kilkudziesięciu procent. Wystarczy prześledzić wzrost cen energii, opału i żywności. W tym obszarze w ciągu ostatnich 3 lat w poszczególnych asortymentach sięga on kilkudziesięciu procent, co generuje co najmniej kilkunastoprocentowy wzrost kosztu koszyka podstawowych dóbr. A nie od minus kilku do plus 2 procent, jak twierdzi GUS, liczący inflację od cen produktu krajowego brutto, razem z przysłowiowymi czołgami i farbami.

Najwyższa pora skończyć z tą szkodliwą społecznie matematyką GUS obaloną przez NSZZ Solidarność w 1980 r., która jednak powróciła po roku 2007 i jest stosowana dzisiaj. W sytuacji zlikwidowania ustawy kominowej i nielimitowanego wzrostu płac prezesów spółek skarbu państwa stosowanie przez GUS wspomnianej matematycznej wyliczanki oraz neoliberalne, korporacyjne blokowanie wzrostu płac zasadniczych pracowników doprowadzi do wybuchu niezadowolenia społecznego skierowanego przeciwko władzom spółek podległych lub z udziałem skarbu państwa, a więc i przeciwko rządowi PiS. Rządowi dobrej zmiany. Inaczej mówiąc, neoliberalne korporacyjne władze spółek z udziałem skarbu państwa, w tym energetyki i paliw, zafundują bardzo niebezpieczny atak na rząd. Paradoks czy programowe działania korporacji?

Korporacje są ponadnarodowe i teoretycznie apolityczne. W praktyce apolityczność korporacji, podobnie jak sędziów, to tylko teoria. Bardzo łatwo można poprzez władze korporacyjne realizować określone cele polityczne lub wpływające na relacje społeczne. Nawet z odległego miejsca siedzenia. Z mojej obserwacji i analizy wynika, że w okresie od zgłoszenia przez Polskę akcesu wejścia do Unii Europejskiej rozpoczął się proces rozmontowywania wszystkich zdobyczy dotyczących stosunków pracy – od układów zbiorowych, przepisów prawa pracy,

(Ciąg dalszy na stronie 9)

(Ciąg dalszy ze strony 8)

po składniki wynagrodzeń pracobiorców. Destrukcja ta nie dotyczy tzw. managementu, który uzyskał „wolność w nieograniczonym wzroście wynagrodzeń”, większą ochronę prawną i korzystniejsze zapisy umów i kontraktów. Dokładnie odwrotnie niż pracobiorcy, którzy borykają się z programową blokadą wzrostu płac zasadniczych, zmniejszającą się ochroną prawną i mniej korzystnymi zapisami umów i i układów. Niektóre propozycje Komisji Kodyfikacyjnej wiceministra Zielenieckiego dobitnie te destrukcyjne działania kontynuują. Np. możliwość niewypłacania tylko przelewania na specjalne konto przedsiębiorstwa wynagrodzeń za przepracowany czas ponadnormatywny, utrata urlopu niewykorzystanego oraz propozycje zniszczenia ochrony związkowej pracowników poprzez poniesienie progów reprezentatywności związków zawodowych i wyrzucenia je za bramę bez zapewnienia finansowego, odgórnego (jak wszędzie na Zachodzie) wsparcia w celu zapewnienia funkcjonowania na zewnątrz zakładów pracy.

Niezadowolone pracobiorców od trzech lat narasta, a korporacje każą wypłacać, obok zablokowanych płac zasadniczych w spółkach skarbu państwa, tylko jednorazowe premie. Warto się zastanowić, do czego to doprowadzi. Nadzieje są inne, obecna sytuacja płacowa niestety psuje wyniki dobrej zmiany w energetyce. Być może w górnictwie nie, ale w energetyce tak.

Wielokrotnie sygnalizowałem, że zjawiska te nie spadają z nieba, z nieba. Są wynikiem zaplanowanych, długotrwałych i konsekwentnie wprowadzanych działań realizowanych przez liberałów i neoliberalistów oraz desygnowanych przez nich, wysoko opłacanych menedżerów (m.in. prezesów czy szefów korporacji, grup, spółek - matek). Działania będących, składnikiem polityki gospodarczej, ekonomicznej i organizacyjnej tych podmiotów. Gołym okiem daje się zauważyć zmianę relacji społecznych: pracobiorcy stają się numerkami w departamencie zatrudnienia i zasobem ludzkim, z naciskiem na „zasób”, a przestają być zatrudnionym człowiekiem, pracownikiem, podmiotem prawa pracy.

Rząd Dobrej Zmiany kosztem miliardów złotych poprawia sytuację społeczną ludzi m.in. poprzez dopłaty 500+, mieszkanie+, zwiększone wypłaty dla emerytów, większe środki na fundusz zdrowia, a jednocześnie traci z pola widzenia spółki skarbu państwa i z udziałem skarbu państwa, w których blokuje się wzrost płacy zasadniczej, niezbędny do zwaloryzowania utraty siły nabywczej pieniędzy z wynagrodzeń z powodu wzrostu kosztów podstawowego koszyka dóbr. Powtarza się znany już Polakom błąd relacji społecznych: rządzący nie widzą społeczności zawodowych lub są wprowadzani w błąd, a zarządzający firmami nie chcą widzieć problemów społecznych, bo płaci im się duże wynagrodzenia jedynie za ekonomiczne zarządzanie podmiotami gospodarczymi, a nie za równoległe zarządzanie społecznością w firmie i procesami społeczno-zawodowymi. I tak po latach eksplozji entuzjazmu społecznego w latach 1980-1981, nadziei i optymizmu po okrągłym stole w 1989 r., nadziei w latach 2005-2007 oraz nastaniu Rządu Dobrej Zmiany znowu dochodzimy do ściany niemocy w relacjach pracobiorcy – pracodawcy. Prawdopodobnie rząd nie ma świadomości narastającego niezadowolenia, będąc informowanym od paru lat przez władze korporacji i spółek, że „podpisano porozumienia placowe, brak napięć, wszystko w porządku.”

Odhumanizowanie doskonale widać również w dokumentach typu „strategia na lata...” itp. Dominują w nich zdania i sformułowania typu restrukturyzacja zatrudnienia, restrukturyzacja zasobów, reorganizacja, efektywność, efekty ekonomiczne, które same w sobie nie są niczym złym, ale pozbawione spójności i łączności z pracownikami oraz ich prawami, szczególnie ich prawem do godziwego, nie tracącego na wartości wynagrodzenia, stanowią jedynie przejaw liberalnego widzenia świata: „najpierw ekonomia i wyniki, dopiero później człowiek i jego potrzeby”. Dodajmy człowiek – pracobiorca, a nie człowiek menedżer, którego potrzeby muszą być realizowane natychmiast.

To hasło podobno ekonomicznie jest logiczne. W praktyce straszliwie niebezpieczne i utopijne. Nowa dewiza kapitalizmu w najgorszym wydaniu. Ponieważ wszystkie procesy ekonomiczne spokojnie można realizować z zachowaniem poszanowania praw pracowniczych, w tym godziwego wynagrodzenia i jego cyklicznego wzrostu. Jest nawet liberalna nazwa tego zjawiska: „zrównoważony rozwój”. I tego życzyć naszym prezesom i dyrektorom oraz wszystkim zatrudnionym z okazji, mam nadzieję, rozpoczęcia negocjacji płacowych.

Zbigniew Stępień

PRZECIWKO ZMIANOM W EGZAMINACH KWALIFIKACYJNYCH W ENERGETYCE

Sekcja Zakładów Energetycznych przekazała Ministrowi Energii pismo, w którym wyraziła głębokie zaniepokojenie faktem podjęcia prac nad zmianami regulacji ustawowych w obszarze świadectw kwalifikacyjnych. W piśmie czytamy m.in., że *zapis art. 54 w aktualnym brzmieniu był i pozostaje efektem wieloletnich konsultacji w tym zakresie, a opiera się o kompromisowe rozstrzygnięcie wypracowane przez wszystkich uczestników dialogu. Podejmowana przez Ministerstwo Energii inicjatywa jest więc ewidentnym zburzeniem wypracowanego konsensusu oraz ładu prawnego regulującego ten aspekt wykonywania zawodu w energetyce.*

Związkowcy nie akceptują jakichkolwiek działań zmierzających do zakłócenia wywalczonego przez pokolenia energetyków spokoju wśród pracowników firm energetycznych. Dodają, że *egzamin kwalifikacyjne (...) zawsze stanowiły źródło niepewności pracy i budziły głębokie wątpliwości co do ich zasadności.*

Podkreślają również, że w dobie stosowania w polskim prawie przepisów deregulacyjnych dotyczących wykonywania niektórych zawodów, takie próby zaostrzenia kryteriów o obowiązek zdobywania uprawnień dla świadczenia pracy na niektórych stanowiskach w energetyce wypełniają – ich zdaniem – znamiona działań dyskryminacyjnych i stanowią przykład wywoływania ogromnego stresu i presji w środowisku.

Ponadto rozważane przez Ministerstwo Energii umocowanie tej materii w kompetencjach Urzędu Dozoru Technicznego zamiast dotychczasowego Urzędu Regulacji Energetyki jest zdaniem związkowców niczym innym jak *zmianą poborców opłat i służą drenażowi finansów firm energetycznych.* Takiemu działaniu się zdecydowanie sprzeciwiają. (MP)

URLOP WYPOCZYNKOWY W 2018 ROKU - cz. 1

Urlop wypoczynkowy przysługuje tylko osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę. To odróżnia umowy o pracę na przykład od umów zlecenia, które nie gwarantują pracownikowi umowy. Chociaż zdarza się, że w umowie zlecenia przewidziany jest urlop czy inny rodzaj płatnego wolnego, nie jest to urlop w rozumieniu kodeksu pracy. Wymiar urlopu zależy od stażu pracy pracownika.

Pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

Osoba, która po raz pierwszy podjęła pracę w danym roku kalendarzowym, prawo do urlopu wypoczynkowego uzyskuje z upływem każdego miesiąca pracy. Należy jej się wtedy 1/12 rocznego urlopu. Z każdym kolejnym miesiącem tych dni wolnych jest więcej - zatem pracownik nabywa prawo do urlopu częściowego z dołu, za każdy miesiąc.

Prawo do kolejnych urlopów będzie przysługiwało pracownikowi w każdym następnym roku kalendarzowym. Oznacza to, że kolejne urlopy nabywa zawsze z góry. Obecnie wymiar urlopu wypoczynkowego zależy od stażu pracy.

I tak jest to:

- 20 dni - gdy pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat;
- 26 dni - gdy pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Do okresu zatrudnienia, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się wszystkie okresy poprzedniego zatrudnienia, bez względu na przerwę w zatrudnieniu oraz sposób ustania stosunku pracy. Do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu pracownika, dolicza się także następujące okresy nauki w:

- zasadniczej lub innej równorzędnej szkole zawodowej - 3 lata;
- średniej szkole zawodowej - 5

(Ciąg dalszy na stronie 11)

KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH
JURAŁOWICZ, HERMANN I WSPÓLNICY

SPÓŁKA KOMANDYTOWA

Anna Łabudź-Nowicka
Paweł Jurałowicz

Możliwość utworzenia rady pracowników u nowego pracodawcy

Zgodnie z art. 24 ust. 1 ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. 2006 Nr 79, poz. 550 ze zm.) przepisów ww. ustawy nie stosuje się do pracodawców, u których przed dniem wejścia w życie ustawy zostało zawarte porozumienie dotyczące informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji zapewniające warunki informowania i przeprowadzania konsultacji co najmniej równe określonym w ustawie oraz uwzględniające interes pracodawcy i pracowników.

Jak wynika z przedstawionego przez jedną z organizacji związkowych stanu faktycznego, związki działające u nowego pracodawcy, do którego zostali przekazani w trybie art. 23(1) Kodeksu pracy pracownicy, zawarły z pracodawcą – przed dniem wejścia w życie ww. ustawy – porozumienie, o którym mowa w art. 24 ust. 1 ustawy. Skutecznie zatem wyłączono u nowego pracodawcy stosowanie przepisów ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, „delegując” niejako uprawnienia wynikające z ustawy na związki zawodowe działające u pracodawcy na dzień zawarcia porozumienia.

Kancelaria w opinii wskazała, że przepisy ww. ustawy nie rozstrzygają sytuacji, która miała miejsce w zakładzie pracy, tj. objęcia pracodawcy (po przejściu pracowników) w trybie art. 23(1) Kodeksu pracy) działaniem nowej organizacji, która nie posiada żadnych uprawnień wynikających z porozumienia zawartego u nowego pracodawcy z innymi organizacjami związkowymi.

W literaturze przedmiotu podnosi się, że w przypadku gdy u pracodawcy, u którego zawarto porozumienie na podstawie art. 24 ust. 1 ustawy, powstanie nowa organizacja związkowa, powinna ona przede wszystkim *notyfikować swoje powstanie wszystkim stronom porozumienia i w ten sposób stać się jego stroną, a następnie uzyskać – na zasadach ustalonych z innymi organizacjami związkowymi – wpływ na wykonanie tego porozumienia. Jednakże w razie braku po stronie nowo powstałej organizacji zgody na wyłączenie powoływania rady pracowników (...) wydaje się, iż powinna ona zgłosić do niego zastrzeżenie, tak aby uległo rozwiązaniu w trybie określonym w art. 24 ust. 4 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji* (Komentarz do ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, red. prof. dr hab. Jerzy Wrątny, red. dr Krzysztof Walczak, Rok wydania: 2009, Wydawnictwo: C.H. Beck, Wydanie: 1).

Zgodnie bowiem z art. 24 ust. 3 ustawy, *każda ze stron porozumienia, o którym mowa w ust. 1, może złożyć drugiej stronie pisemne zastrzeżenie co do spełniania przez to porozumienie wymogów określonych w ust. 1.” Natomiast powołując się na art. 24 ust. 4 ustawy, „w przypadku gdy w terminie 30 dni od dnia zgłoszenia zastrzeżenia, o którym mowa w ust. 3, strony porozumienia nie uzgodnią wskazanych w nim zarzutów, porozumienie rozwiązuje się z mocy prawa. W takim przypadku stosuje się przepisy ustawy.*

Wskazać należy, że *samo pojawienie się związku zawodowego nie powoduje upadku porozumienia* (Sobczyk Arkadiusz, Komentarz do ustawy o informowaniu pracowników i przepro-

(Ciąg dalszy na stronie 11)

(Ciąg dalszy ze strony 10)

wadzeniu z nimi konsultacji, [w:] Rady pracowników. Komentarz Oficyna 2007, Komentarz, stan prawny: 15 listopada 2007r.). Autor ten przyjmuje stanowisko, iż „nowo powstała” organizacja związkowa może złożyć zastrzeżenia do porozumienia, argumentując, że na podstawie art. 7 ustawy o związkach zawodowych w sprawach zbiorowych reprezentuje ona wszystkich pracowników. Argumentacja taka wynika nie tylko z treści ustawy o związkach zawodowych, ale także i z faktu, że polskie prawo pracy nie zna przypadku, w którym działającym w zakładzie związkom zawodowym towarzyszy jakakolwiek reprezentacja pracowników. W przypadku powstania kilku związków zawodowych, prawo do zgłoszenia zastrzeżeń ma każdy ze związków samodzielnie, nawet niereprezentatywny. Prawo do zgłoszenia zastrzeżeń będzie miał także związek zawodowy, który bądź nie podpisał porozumienia, bądź też nie mógł podpisać, ponieważ powstał później. Ustawa o związkach zawodowych nie daje bowiem prymatu jakiegokolwiek organizacji zakładowej w reprezentowaniu zbiorowych interesów pracowników, poza regulacjami wynikającymi z art. 30 ust. 5 tej ustawy. Ponadto - biorąc pod uwagę cel ustawy - związek zawodowy, który podpisał porozumienie, nie jest jego stroną, a jedynie reprezentuje w tym wypadku załogę, którą należy uznać za stronę. Odmienna wykładnia powodowałaby, że związek zawodowy który podpisał porozumienie (a wcale nie musiał być reprezentatywny), mógłby trwale zmonopolizować procedury informacyjne, eliminując istniejące lub powstałe później większe struktury związkowe. Trzeba jednak zaznaczyć, że ta kwestia może być przedmiotem istotnych kontrowersji, a przepis ten nie zawiera jakichkolwiek regulacji w tym zakresie (Sobczyk Arkadiusz, Komentarz do ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, [w:] Rady pracowników. Komentarz Oficyna 2007, Komentarz, stan prawny: 15 listopada 2007 r.).

Reasumując powyższe, opierając się wyłącznie na ww. dwóch stanowiskach literatury przedmiotu, kancelaria wskazuje, że w przypadku gdy celem organizacji związkowej, która objęła swoim działaniem nowego pracodawcę, u którego zostało podpisane porozumienie wyłączone stosowanie przepisów ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, jest utworzenie rady pracowników, można byłoby podjąć próbę zgłoszenia stronom porozumienia zawartego na podstawie art. 24 ust. 1 ustawy, zastrzeżeń w trybie art. 24 ust. 3 i 4 ustawy, argumentując, że po połączeniu spółek jeden z największych działających obecnie u nowego pracodawcy związków zawodowych reprezentujący w sprawach zbiorowych interesy wszystkich pracowników – w wyniku zawartego porozumienia – jest pozbawiony uprawnień informacyjnych i konsultacyjnych wynikających z ustawy. W takim przypadku – w sytuacji gdy strony porozumienia nie uzgodnią wskazanych w nim zarzutów, porozumienie rozwiąże się z mocy prawa i zastosowanie będą wówczas miały przepisy ustawy, czyli powstałaby tu możliwość przeprowadzenia wyborów rady pracowników.

W sprawie należy mieć jednak na uwadze fakt, że przepisy ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji nie rozstrzygają kwestii, z którą mamy do czynienia u nowego pracodawcy, a sami komentatorzy w swoich opracowaniach wskazują na złożoność zagadnienia oraz możliwość wystąpienia na tym tle istotnych kontrowersji. Tym samym kancelaria nie mogła jednoznacznie przesądzić, iż podjęta próba zgłoszenia zastrzeżeń przyniesie oczekiwany przez organizację związkową skutek. Wskazane przez kancelarię działania są jednak niewątpliwie jedynymi, które w okolicznościach sprawy, w ogóle mogą zostać przeprowadzone.



Biuro Główne OZZZPRC

ul. Redarów 28
52-340 Wrocław
e-mail: biuro.glowne@ozzzprc.pl
tel. (71) 337-59-65
505-124-905

Kontakt z Redakcją ZMIAN:

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

(Ciąg dalszy ze strony 10)

lat;

- średniej szkole zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych - 5 lat;
- średniej szkole ogólnokształcącej - 4 lata;
- szkole policealnej - 6 lat;
- szkole wyższej - 8 lat.

I tutaj ważna uwaga: nie można sumować lat nauki w różnych szkołach. Ponadto okres wykonywania własnej działalności gospodarczej także nie wlicza się do ww. okresów.

Jeśli pracownik był zatrudniony i równocześnie uczył się, to do jego stażu pracy wlicza się okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka albo okres nauki. Wszystko zależy od

Zgodnie z kodeksem pracy, jedna część urlopu musi wynosić co najmniej 14 dni kalendarzowych. Pracownik sam decyduje, jak podzielić sobie przysługujące mu wolne. Może też od razu wykorzystać cały urlop wypoczynkowy. Z kolei pracodawca powinien udzielać urlopów zgodnie z ich planem, który sam sporządza. Bierze pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Niemniej pracodawca nie jest tymi wnioskami związany, toteż może się zdarzyć, że pracownik otrzyma urlop w innym czasie.

Za czas urlopu wypoczynkowego pracownik ma prawo do takiego wynagrodzenia, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Dostanie ekwiwalent pieniężny za urlop tylko wówczas, gdy nie wykorzystał przysługującego mu urlopu w całości lub części z powodu rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony lub określony. Ekwiwalent staje się wymagalny z dniem ustania stosunku pracy.

O odwołaniu z urlopu i jego konsekwencjach w kolejnym numerze ZMIAN.

www.kancelaria-porada.pl
tel. 781 729 460
e-mail:
biuro@kancelaria-porada.pl