

29 lutego 2012 r. w Państwowej Wyższej Szkole Wschodnioeuropejskiej w Przemyślu odbyła się I Podkarpacka Konferencja Prawa Pracy „Uczciwy pracodawca – oddany pracownik”. Organizatorami konferencji byli: Państwowa Inspekcja Pracy w Rzeszowie, Cech Rzemiosł Różnych w Przemyślu, PWSW w Przemyślu, Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, Powiatowy Urząd Pracy w Przemyślu, ZUS Oddział Rzeszów i Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP w Rzeszowie. Region Ziemia Przemyska NSZZ „Solidarność” objął konferencję swoim patronatem.

Podczas konferencji zaprezentowano szerokie spektrum zagadnień począwszy od aktualnej sytuacji na rynkach pracy w województwie podkarpackim i powiecie przemyskim, poprzez ubezpieczenia społeczne i przepisy prawa pracy m.in. nieprawidłowości w zakresie prawa pracy (OIP), postępowania sądowe, ustalenie stosunku pracy, wypowiedzenia umów o pracę. Kilka referatów poświęconych było mobbingowi, co świadczy o narastającym problemie i konieczności przeciwdziałania temu zjawisku. Jednym z prelegentów był prawnik Zarządu Regionu Szymon Wawrzyszko, który wygłosił referat pt. „Działalność NSZZ „Solidarność” w obronie praw pracowniczych”. Konferencja spotkała się z dużym zainteresowaniem pracodawców oraz pracowników i została pozytywnie przyjęta. Żywimy nadzieję, że ta ważna i cenna inicjatywa będzie w przyszłości kontynuowana cyklicznie.

„Działalność NSZZ „Solidarność” w obronie praw pracowniczych”

□□ Działalność NSZZ „Solidarność” opiera się na przepisach ustawy o związkach zawodowych gdzie w art. 1 ust. 1 ustawodawca w sposób zwięzły określił rolę związków zawodowych - związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Jednakże ten zapis nie oddaje w pełni roli i podejmowanych zadań przez NSZZ „Solidarność” w bezpośrednim jak i pośrednim interesie pracowników, emerytów, rencistów, osób bezrobotnych czy innych grup społecznych w których interesie leży aktywność zawodowa jak np. osoby niepełnosprawne i potrzebujące szczególnej troski. Statut związku w znacznym stopniu precyzuje zapis ustawowy określając pełny obraz działania związku. Pozwolę sobie przytoczyć niektóre z zapisów co pozwoli uświadomić sobie w jakich płaszczyznach NSZZ „Solidarność” podejmuje działania:

- reprezentowanie swoich członków wobec pracodawców, władz i organów administracji państwowej, samorządu terytorialnego oraz organizacji i instytucji społecznych,*
- zawieranie i wypowiadanie układów zbiorowych pracy oraz innych porozumień z*

pracodawcami,

- organizowanie i kierowanie akcjami protestacyjnymi, do strajku włącznie,
- udzielanie pomocy prawnej i podejmowanie interwencji w sprawach dotyczących zakresu działania Związku,
- sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem prawa pracy oraz sprawowanie nadzoru nad przestrzeganiem przepisów, a także zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- opiniowanie i inicjowanie projektów aktów prawnych z zakresu objętego zadaniami związków zawodowych,
- współdziałanie z organami władzy, administracji państwowej i samorządu terytorialnego,
- udział w działalności organizacji międzynarodowych,
- inicjowanie i organizowanie pomocy członkom Związku,
- prowadzenie badań nad warunkami życia ogółu pracowników, w szczególności nad poziomem kosztów utrzymania,
- prowadzenie działalności oświatowo – kulturalnej,
- prowadzenie różnych form działalności charytatywnej.

Tak więc nie są to jedynie działania z którymi najczęściej kojarzymy związek zawodowy ale szeroki zakres działalności pro społecznej.□

□□ Koncentrując się na dzisiejszym temacie to głównym zadaniem NSZZ „Solidarność”, najbardziej oczekiwanym przez pracowników i najbardziej widocznym to□ obrona interesów zawodowych pracowników i działanie na rzecz poprawy ich sytuacji ekonomicznej i społecznej, przeciwdziałanie zwolnieniom, kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy przez pracodawców, zabieganie o lepsze warunki pracy. Z jednej strony działania te mają charakter utrzymywania pewnego status quo, czyli stale kontrolowanie przestrzegania osiągniętych porozumień wewnątrzzakładowych ale i obowiązujących norm prawa pracy, a z drugiej wpływanie na kreowane nowe, korzystniejsze dla pracowników, zapisy prawa poprzez opiniowanie założeń i projektów aktów prawnych, wysuwanie własnych projektów, zawieranie porozumień. Działania te polegają również na□ zajmowaniu stanowisk w indywidualnych i zbiorowych□ sprawach pracowniczych wobec pracodawcy. I tu rysuje się pewien podział działalności związkowej w obronie praw pracowniczych na zbiorowe prawa i indywidualne. Ustawowe prawo występowania z wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego zgodnie z art. 20 ust□ 1 ustawy o związkach zawodowych daje możliwość wpływania na kreowane powszechne prawo pracy, które przekłada się następnie na nawiązywane indywidualne stosunki pracy. Dzięki temu związek zawodowy ma wiedzę nad kierunkami kształtowanej polityki rynku pracy przez rząd jak i uzyskuje wiedzę o proponowanych rozwiązaniach prawnych wysuwanych przez stronę pracodawców.

□□ Istotnym prawem jest możliwość prowadzenia rokowań i zawieranie układów zbiorowych pracy czy regulaminów. Istnieje tu już obowiązek ustawowy nie tylko konsultacji ale zawarcia stosownego porozumienia Jest to uprawnienie do kreowania lepszych, dalej idących przywilejów pracowniczych aniżeli te zawarte w ustawach i rozporządzeniach. Dzięki temu obowiązkowi strony muszą zasiąść do wspólnych rozmów i wypracować kompromis ale również poznać swoje oczekiwania i możliwości. Zawieranie porozumień których stroną są związki zawodowe i pracodawcy bez względu na ich nazwę są obowiązującymi normami prawnymi i mają wpływ na indywidualne treści umów o pracę. W obecnych czasach ilość zawieranych układów zbiorowych pracy jest znacznie mniejsza niż to miało miejsce wcześniej, wiele układów to dokumenty z lat 90 –tych. Trudno ocenić jakie obawy są wiązane układami zbiorowymi pracy ale znacznie rzadziej są obecnie zawierane. Znacznie większa liczba nowych porozumień to

regulaminy, wynika to też chociażby z obowiązku posiadania takich aktów, oraz chęci ich dostosowywania do obecnych realiów w szczególności w zakresie wynagrodzeń. Pomimo pewnych ograniczeń w tym względzie jak ustawowe terminy do zawarcia takich porozumień, wypracowania wspólnych stanowisk organizacji związkowych,¹ jest to niewątpliwie najszerza płaszczyzna do kreowania nowych zapisów prawnych w zakładach.

□ □ Kolejną możliwość zawierania porozumień daje ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Niezwykle trudny i drażliwy dla stron temat, a wynikający najczęściej z braku przepływu informacji między pracodawcą, a związkami zawodowymi. Brak rzetelnej informacji prowadzi do powstania braku zaufania, podejrzliwości, aż do narastania konfliktu w postaci wystąpienia z żądaniami które, często mają na celu wymuszenie na pracodawcy wszczęcie rozmów.

Oczywistym jest, że najczęściej podnoszonym roszczeniem w sporze zbiorowym jest kwestia wzrostu wynagrodzeń, to nie można uznać, że jest ono jedynym gdyż innymi żądaniami często podnoszonymi jest poprawa konkretnych warunków pracy. Zawierane w tym postępowaniu porozumienie jest również aktem prawnym obowiązującym w zakładzie pracy i kreującym prawa pracownicze, niekiedy w bardzo szerokim zakresie. W takiej formie zostały wypracowane słynne porozumienia w branży energetycznej. Ustawa ta daje najmocniejszy argument w negocjacjach z pracodawcą w postaci strajku. Ogłoszenie strajku i powstrzymanie się od pracy przez pracowników jest ze zrozumiałych względów ekonomicznych i nie tylko, najbardziej dotkliwą formą protestu dla pracodawcy. Wbrew pozorom argument ten nie jest przez związek chętnie używany, a już na pewno decyzja o jego użyciu nie jest częsta. I to nie tylko ze względu na spełnienie przewidzianej ustawowo procedury ale również na pełną świadomość jego dolegliwości i uciążliwości dla pracodawcy. Często odstępuje się od ogłoszenia strajku, pomimo dopełnienia wszelkich formalności, zastępując go innymi formami protestu, a niekiedy rezygnuje się z przejścia do tego etapu sporu zbiorowego dla dobra pracowników i przyszłości zakładu pracy. Myślę, że Państwowa Inspekcja Pracy najlepiej jest poinformowana ile sporów zbiorowych nie kończy się zawarciem porozumienia i nie wdrażana jest procedura strajku czy nawet arbitrażu, bo i taka możliwość jak wiemy istnieje.

□ □ Podobnym pozakodeksowym uprawnieniem do zawierania porozumienia na obszarze prawa zbiorowego jest ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W przypadku zwolnień grupowych istnieje płaszczyzna do zawarcia porozumienia określającego zasady i uprawnienia pracowników objętych zwolnieniem. Aczkolwiek w ocenie NSZZ „Solidarność” jest to przepis który strona pracodawcy często omija rozkładając zwolnienia w czasie bądź po prostu nie zawierając stosownego porozumienia i dzięki temu wprowadza własne zasady zwolnień, określając samodzielnie uprawnienia dla osób zwalnianych, rzadko przewidując ponadustawowe korzyści.

□ □ Inną płaszczyzną działania związku na rzecz pracowników jest interweniowanie i współpraca z organami i instytucjami takimi jak władza samorządowa wszystkich szczebli, terenowe organy administracji publicznej, wszelkiego rodzaju inspekcje i służby. Są to działania pośrednio wpływające na prawa pracowników ale służące reagowaniu na sygnały o ich łamaniu i zapobieganiu takim krokom. Jako, że związek zawodowy sprawuje kontrole nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy to nie posiada narzędzi do jego egzekwowania, tym samym współpraca i informowanie właściwych władz i instytucji jest częstym zjawiskiem. Należy tu zwrócić uwagę, że jest to najszybsze źródło uzyskania informacji o naruszeniach w zakładach pracy ze względu na to że związek zawodowy nie jest podmiotem zewnętrznym ale jednym z elementów działającego zakładu pracy posiadającym swoje źródła informacji wśród najbardziej zainteresowanych. Najczęściej zawiadomienie poprzedzone jest interwencją

wewnętrzną do pracodawcy i dopiero brak reakcji czy też reakcja niewłaściwa wywołuje kolejny krok w postaci zawiadomienia właściwych organów.

□□ W odniesieniu do indywidualnego prawa pracy związek zawodowy nie posiada już tak wielu możliwości. Współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy najczęściej przejawia się koniecznością zasięgnięcia opinii bądź uzyskania zgody związku na rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem. Kodeks pracy w art. 23² mówi, że jeżeli przepisy prawa pracy przewidują takie współdziałanie, wówczas pracodawca ma obowiązek współdziałać z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody na obronę praw pracowniczych pracownika niezrzeszonego w związku. Dotyczy to w szczególności obowiązku konsultacji zamiaru rozwiązania bądź zmiany treści stosunku pracy na podstawie art. 38 k.p. Związek zawodowy zajmuje stanowisko w indywidualnej sprawie najczęściej rozważając czy podana przyczyna przez pracodawcę i sytuacja osobista pracownika pozwalają na przychylenie się do decyzji pracodawcy czy też nie, bądź niekiedy zgłoszenie propozycji innego rozwiązania. Podobną procedurę przewiduje art. 52 k.p. w przypadku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Wymóg konsultacji, a w tym przypadku uzyskania zgody organizacji związkowej dotyczy zamiaru rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym z pracownicą w okresie ciąży lub na urlopie macierzyńskim (art. 177 §1 k.p.). Uzyskanie zgody na rozwiązanie umowy w tym przypadku jest dalej idącą ochroną, chociażby z tego względu, że w przypadku braku organizacji związkowej w zakładzie pracodawca taki tryb może skutecznie zastosować.

□□ Istnieje jeszcze jeden ustawowy obowiązek konsultacji w indywidualnym zakresie pracownika i dotyczy zajęcia stanowiska przez związek zawodowy w odniesieniu do złożonego przez pracownika sprzeciwu na nałożoną karę porządkową (art. 112 §1 k.p.). Udział organizacji związkowej ma tutaj charakter opiniodawczy, ale jest obowiązkowy. Odrzucenie sprzeciwu bez rozpatrzenia przez pracodawcę stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej stanowi podstawę do uchylenia kary przez sąd pracy.

□□ Pozostaje jeszcze wachlarz sytuacji nie uregulowanych powszechnie obowiązującymi przepisami w których dochodzi do mniej lub bardziej sformalizowanych rozmów związku zawodowego z pracodawcą w indywidualnych sprawach pracowniczych.

□□ Działania związku w zakresie prawa pracy służące wcześniej wymienionym celom w szczególności polegają na stałym ucieraniu się rozbieżnych interesów i stanowisk pracowników i pracodawców, równoważeniu sił pracownika i pracodawcy. I takie pokrótce opisane zadania na co dzień wykonuje związek zawodowy NSZZ Solidarność".□