

Uchwała KK

nr 26/2013

ws. wniosku do Trybunału Konstytucyjnego  
o zbadanie zgodności art. 150 § 3 pkt 2 Kodeksu pracy  
z Konwencją Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 135

Działając na podstawie art. 191 ust. 1 pkt 4 i ust. 2 Konstytucji RP Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” reprezentowana, zgodnie z decyzją Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nr 119/11 ws. upoważnienia do składania oświadczeń woli w imieniu NSZZ „Solidarność”, przez:

1) Piotra Dudę – Przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

2) Bogdana Bisia – Zastępcę Przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

wnosi o zbadanie zgodności

- art. 150 § 3 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.)

- z art. 1, art. 2 ust. 1 i art. 4 Konwencji Nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień (Dz. U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178).

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” upoważnia Marcina Zielenieckiego do reprezentowania Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w postępowaniu przed Trybunałem Konstytucyjnym.

Stalowa Wola, 1 października 2013 r.

Komisja Krajowa

NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ  
KK NSZZ „Solidarność”  
  
Ewa Zydorek

**Trybunał Konstytucyjny**  
**Al. Jana Christiana Szucha 12a**  
**00-918 Warszawa**

**Wniosek**

**o zbadanie zgodności art. 150 § 3 pkt 2 Kodeksu pracy  
z Konwencją Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 135**

Działając na podstawie art. 191 ust. 1 pkt 4 i ust. 2 Konstytucji RP Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” reprezentowana zgodnie z uchwałą Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nr 26/2013 z dnia 1 października 2013 r. przez:

1) Piotra Dudę – Przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” oraz

2) Bogdana Bisia – Zastępcę Przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”  
wnosi o zbadanie zgodności

- art. 150 § 3 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.)

- z art. 1, art. 2 ust. 1 i art. 4 Konwencji Nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ulatwień (Dz. U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178).

## UZASADNIENIE

Art. 150 § 3 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) został wprowadzony na mocy ustawy z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (Dz. U. 2013.896), zwanej dalej „ustawą nowelizacyjną z 12 lipca 2013 r.”, i wszedł w życie z dniem 23 sierpnia 2013 r. Na mocy art. 1 pkt 1 ustawy nowelizacyjnej nadano nowe brzmienie art. 129 § 2 k.p. ustanawiając możliwość wydłużenia, nie więcej niż do 12 miesięcy, okresu rozliczeniowego czasu pracy w każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy oraz przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Na mocy art. 1 pkt 3 ustawy nowelizacyjnej do Kodeksu pracy dodany został art. 140<sup>1</sup> k.p. przewidujący możliwość stosowania tzw. ruchomych rozkładów czasu pracy przewidujących różne godziny rozpoczęcia pracy lub przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracownika dniami pracy.

Kwestionowany przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność” art. 150 § 3 pkt 2 k.p. reguluje tryb wprowadzania przedłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy oraz ruchomych rozkładów czasu pracy w sytuacji, gdy u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe. W takim przypadku przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy oraz wprowadzenie tzw. ruchomych rozkładów czasu pracy następuje w drodze porozumienia zawieranego z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Uzupełnieniem procedury postępowania określonej w art. 150 § 3 pkt 2 k.p. jest obowiązek pracodawcy przekazania kopii porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

Cytowany wyżej art. 150 § 3 pkt 2 k.p. narusza wymogi określone w ratyfikowanej przez Polskę konwencji Nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień (Dz. U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178). Zgodnie z art. 1 tej konwencji przedstawiciele pracowników powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem, podjętym ze względu na ich charakter lub działalność jako przedstawicieli pracowników, jeżeli działają zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem, układami zbiorowymi pracy lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami. Zgodnie z art. 2 ust. 1 tej konwencji w przedsiębiorstwie powinny zostać przyznane przedstawicielom

pracowników takie ułatwienia, które umożliwią im szybkie i skuteczne wykonywanie ich funkcji. Zgodnie z art. 4 tej konwencji ustawodawstwo krajowe, układy zbiorowe pracy, orzeczenia rozjemcze lub wyroki sądowe mogą określić kategorię lub kategorie przedstawicieli pracowników, którzy będą uprawnieni do ochrony i ułatwień przewidzianych w tej konwencji. Art. 150 § 3 pkt 2 k.p. powierza bowiem przedstawicielom pracowników wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy kompetencję do zawierania porozumień o wydłużeniu do 12 miesięcy okresu rozliczeniowego czasu pracy oraz o wprowadzeniu tzw. ruchomych rozkładów czasu pracy nie określając ani trybu, w jakim nastąpić powinno wyłonienie takiej reprezentacji ani przyznania przedstawicielom pracowników ochrony i ułatwień przewidzianych w art. 1 i 2 ust. 1 konwencji MOP nr 135.

Art. 150 § 3 pkt 2 k.p. jest przykładem przepisu przyznającego stanowiące kompetencje w sferze warunków pracy tzw. przedstawicielstwu pracowniczemu powołanemu *ad hoc* (tak J. Wratny *Niezwiązkowe przedstawicielstwa pracowników w prawie polskim. Stan obecny i perspektywy zmian* [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy* Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego, Warszawa 2009 r. s. 243-247 i A. Sobczyk *Przedstawicielstwa pozazwiązkowe w systemie zbiorowej reprezentacji pracowników – stan obecny i kierunki zmian* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku* pod red. A. Wypych-Żywickiej, M. Tomaszewskiej i J. Steliny Gdańsk 2010 r. s. 213-216) zwanemu również niesformalizowanym przedstawicielstwem pracowników (tak J. Stelina, *Związki zawodowe a pozazwiązkowe przedstawicielstwo pracowników w zakładzie pracy* [w:] *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy* pod red. Z. Hajna, Warszawa 2012 r. s. 182-184). Takie przepisy zawarte są w Kodeksie pracy jak również w przepisach pozakodeksowych. Kodeks pracy przyznaje przedstawicielom pracowników kompetencje do: 1) zawierania porozumień zawieszających stosowanie zakładowych przepisów prawa pracy lub przewidujących stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia (art. 9<sup>1</sup> § 2 k.p. i art. 23<sup>1a</sup> § 2 k.p.), 2) konsultacji przy ustalaniu warunków stosowania telepracy w regulaminie telepracy (art. 67<sup>6</sup> § 4 k.p.), 3) konsultacji przy ustalaniu wykazów prac szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia uzasadniających stosowanie skróconego czasu pracy (art. 145 § 2 k.p.) oraz szczególnie niebezpiecznych albo związanych z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym, które nie mogą być wykonywane w nocy w wymiarze przekraczającym 8 godzin (art. 151<sup>7</sup> § 4 k.p.), 4) konsultacji w zakresie bhp (art. 237<sup>11a</sup>, art. 237<sup>12</sup> § 2 i art. 237<sup>13a</sup> k.p.). Do przepisów pozakodeksowych przewidujących powierzenie określonych kompetencji pozazwiązkowej reprezentacji pracowników powołanej *ad hoc* należy zaliczyć m.in.: 1) art. 2 ust. 7, art. 3 ust. 5 i art. 4 ust. 3

ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844, z późn. zm.) i 2) art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. z. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335, z późn. zm.). Cechą wspólną wszystkich tych regulacji jest brak określenia przez ustawodawcę zasad wyłaniania przedstawicieli pracowników oraz warunków realizacji powierzonych im zadań, w tym brak gwarancji nieuszczerplenia ich wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku z wykonywaniem funkcji przedstawiciela związkowego, szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy (tak J. Wratny *op. cit.* s. 245-246). W doktrynie prawa pracy powszechnie formułowany jest postulat wprowadzenia elementów ochrony i bezpieczeństwa przedstawicieli pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy przed naciskami pracodawcy. Gwarancje te powinny wykluczać ponoszenie przez pracowników jakichkolwiek negatywnych konsekwencji z tytułu działalności w charakterze przedstawicieli pracowników (tak w szczególności J. Wratny *op. cit.* s. 246) oraz zakazywać wypowiedziania lub rozwiązywania umowy o pracę z powodów związanych z pełnioną funkcją (A. Sobczyk *op. cit.* s. 225-226). M. Głądoch stwierdza wprost, że ochrona reprezentantów załogi przed rozwiązaniem stosunku pracy stanowi najważniejszą gwarancję ich niezależności od pracodawcy a jej brak w obowiązujących przepisach przyznających kompetencje stanowiące przedstawicielom pracowników wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy uniemożliwia podejmowanie przez przedstawicieli pracowników skutecznych działań i nie odpowiada zasadom, które przewidują normy międzynarodowe (M. Głądoch *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*, Toruń 2005 r. s. 214-215).

Ze względu na uciążliwość pracy świadczonej w warunkach wydłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U.U.E.L.2003.299.9) przewiduje, że stosowanie takiego wydłużonego okresu rozliczeniowego podlega licznym ograniczeniom. Zgodnie z art. 17 dyrektywy dłuższy okres rozliczeniowy może być wprowadzony w drodze przepisów ustawowych albo postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego pracy w odniesieniu do ściśle określonych w tym przepisie kategorii pracowników. Skorzystanie z odstępstwa przewidzianego w art. 17 dyrektywy nie może skutkować ustanowieniem okresu rozliczeniowego przekraczającego 6 miesięcy. Art. 19 zdanie drugie dyrektywy 2003/88/WE przyznaje jednak państwom członkowskim prawo do wyrażenia w drodze układu zbiorowego

pracy lub innego porozumienia zbiorowego zawieranego między partnerami społecznymi zgody na stosowanie okresów rozliczeniowych, które nie mogą przekraczać 12 miesięcy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi, technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy z zastrzeżeniem zgodności z zasadami ogólnymi odnoszącymi się do ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Wprowadzając możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy do krajowego porządku prawnego, polski ustawodawca ani nie ograniczył zakresu podmiotowego tego rozwiązania prawnego, ani też nie sprecyzował przesłanek dopuszczalności jego zastosowania oraz warunków bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Ze względu na swoją ogólnikowość, w żadnym stopniu roli selekcyjnej nie pełni wprowadzona do art. 129 § 2 k.p. przesłanka obiektywnych przyczyn uzasadniających. Nie określono również kategorii pracowników, które nie mogą być objęte wydłużeniem okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy z uwagi na uciążliwość tego rozwiązania (pracownicy zatrudnieni w warunkach szczególnie uciążliwych i szczególnie szkodliwych dla zdrowia, kobiety w ciąży i pracownicy opiekujący się dziećmi do lat 4, pracownicy zatrudnieni w nocy, pracownicy zatrudnieni w systemach czasu pracy przewidujących wydłużenie dobowego wymiaru czasu pracy powyżej 8 godzin – równoważny czas pracy, system pracy weekendowej, system skróconego tygodnia pracy, przerywany czas pracy). W tych warunkach istotnego znaczenia nabierają gwarancje proceduralne autonomii stron zawierających układ zbiorowy pracy lub porozumienie o wprowadzeniu wydłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy. W przypadku, gdy takie porozumienie jest zawierane przez zakładową organizację związkową obowiązują gwarancje ustanowione w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 Nr. 79, poz. 854, z późn. zm.). W przypadku, gdy stroną takiego porozumienia są pozazwiązkowi przedstawiciele pracowników takie gwarancje nie obowiązują.

W tych warunkach zarzut naruszenia art. 1, art. 2 ust. 1 i art. 4 konwencji Nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień jest w pełni uzasadniony.