

Stop bandyckim zmianom w prawie pracy

Obradujący 14 kwietnia 2013 r. w Bełchatowie na zwołanym w trybie pilnym posiedzeniu członkowie zarządu Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego przyjęli stanowisko w sprawie proponowanych przez rząd oraz niektórych posłów Platformy Obywatelskiej zmian w Kodeksie pracy.

W stanowisku przekazanym do Forum Związków Zawodowych czytamy m.in.: *Wprowadzone zmiany spowodują rażące pogorszenie warunków pracy i płacy oraz wzrost bezrobocia. Te sprzeczne ze standardami europejskimi rozwiązania cofają nas do XIX-wiecznych praktyk. Takie przedmiotowe traktowanie pracowników musi budzić nasz sprzeciw, a pazerność pracodawców może doprowadzić do wybuchu niezadowolonego społeczeństwa.*

Akcja informacyjna

W związku z tym podjęta została decyzja o uruchomieniu akcji informacyjnej w celu nagłośnienia problemu. Wspólnie z Forum Związków Zawodowych wydrukowaliśmy 50 tys. ulotek. Uruchomiona została też strona internetowa: www.wyzyskani.pl, na której znajdują się propozycje zapisów niekorzystnych zmian, stanowisko OZZZPRC i FZZ, jak również różne ekspertyzy i opinie.

Warto też przypomnieć, że delegaci XXVI Krajowego Zjazdu Delegatów naszego Zrzeszenia, którzy obradowali w dniach 23-24 kwietnia, zobowiązali zakładowe i międzyzakładowe organizacje członkowskie do osiągnięcia gotowości strajkowej w możliwie najkrótszym czasie. Jednocześnie wysłuchali sprawozdania z działań powołanego rok wcześniej Komitetu Protestacyjno-Strajkowego i zabrali do swoich zakładów pracy przygotowane wspólnie z FZZ ulotki.

24 kwietnia odbyło się spotkanie w ramach Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, w którym uczestniczył premier Donald Tusk. Rozmawiano na temat proponowanych zmian w Kodeksie pracy. Mimo że nie padły konkretne deklaracje, premier sugerował ograniczenie prac w Podkomisji stałej ds. nowelizacji Kodeksu pracy oraz Kodeksu postępowania administracyjnego jedynie do projektu rządowego.

Z kolei 8 maja na posiedzeniu tejże podkomisji wiceminister pracy Radosław Mleczek zaapelował do posła Adama Szejnfelda o wycofanie projektu zmian w Kodeksie pracy jego autorstwa. Było to zgodne z sugestią premiera. Niestety poseł Szejnfeld wycofał się jedynie z części propozycji, ignorując głos strony związkowej.

Protest pod Kancelarią Prezesa Rady Ministrów

9 maja w Miłostawiu prezydium Zrzeszenia podjęło decyzję o zaostrzeniu protestu oraz o zwołaniu posiedzenia Komitetu Protestacyjno-Strajkowego. Do udziału w nim został zaproszony Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych, ponieważ pielęgniarki też są zaangażowane w protest przeciw zmianom do Kodeksu pracy. Ustalono, że kolejne posiedzenie komitetu odbędzie się 24 maja br. w Bełchatowie.

W Miłostawiu przyjęto ponadto, że protest będzie polegał na stałej obecności z banerem akcji przed Kancelarią Prezesa Rady Ministrów. Będą tam również rozdawane ulotki informujące o proponowanych zmianach w prawie pracy. Ustalono, że protest rozpocznie się 20 maja, ustalono też grafik na pierwsze 8 dni. I tak przedstawiciele ZZPRC Zakładów Azotowych „Puławy” SA rozpoczęli w Warszawie akcję protestacyjną. W kolejnych dniach w akcji udział wzięli członkowie: ZZPRC z Zespołu Elektrowni „Dolna Odra”, ZZPRC KWB „Bełchatów”, ZZPRC Dalkia Łódź, ZZPRC Zakładów Azotowych w Tarnowie – Mościcach i ZZPRC w Tauron PE – Wrocław.

24 maja w Bełchatowie odbyło się posiedzenie Komitetu Protestacyjno-Strajkowego OZZZPRC, w którym uczestniczyli już członkowie Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych. Ustalono, że w najbliższym czasie włączą się w protest.

O szczegółach akcji informujemy codziennie na stronie www.ozzzprc.pl oraz na profilach facebookowych. Zachęcam do odwiedzenia strony protestu: www.wyzyskani.pl, gdzie znajdują się szczegółowe omówienia proponowanych zmian oraz stanowisko władz OZZZPRC i FZZ. W dziale „Ekspertyzy i opinie” znajduje się opinia dr Magdaleny Rycak, która z pewnością okaże się pomocna w wyrobieniu sobie zdania co do zasadności protestu przeciwko propozycjom rządu Donalda Tuska (publikujemy ją na str. 6-11).

WOJCIECH A. POKORA



ZZPRC z Elektrowni Opole ma swój sztandar

19 maja w Opolu odbyła się podniosła uroczystość – świętowano 20. rocznicę powstania Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego w Elektrowni Opole. Poświęcony został też sztandar związku.

W uroczystości uczestniczyli przedstawiciele Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego z przewodniczącym Romanem Michalskim, szefem Sekcji Elektrowni na Węgiel Kamienny Zbigniewem Dykowskim i szefem Sekcji Elektrowni na Węgiel Brunatny Bogdanem Tokarskim na czele. Pracodawców reprezentowali: Tadeusz Witos – wiceprezes zarządu ds. rozwoju PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna SA i Tadeusz Plaminiak – dyrektor techniczny PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna SA Oddział Elektrownia Opole. Całość odbywała się w asyście sztandarów: OZZZPRC, Tauron Wytwarzanie, KWB Bełchatów, Elektrownia Ostrołęka, Elektrownia Połaniec, Elektrownia Bełchatów i Elektrownia Dolna Odra.

Przewodniczący ZZPRC z Elektrowni Opole Michał Marcisz, wspominając czas utworzenia związku, powiedział: *Dzisiejsza uroczystość zbiega się z dwoma, jakże istotnymi nie tylko dla członków ZZPRC, ale również dla całej społeczności elektrowni datami. Mija bowiem w tym roku jubileusz 20-lecia powstania naszego związku zawodowego oraz uruchomienia i przekazania do eksploatacji I bloku energetycznego. Rok to zatem szczególny. Tak okrągła rocznica skłania do wspomnień i refleksji. ZZPRC powstawał w okresie najintensywniejszych prac i wysiłku całej załogi elektrowni w proces uruchomienia I bloku energetycznego. Nie było wówczas ani czasu, ani klimatu na prowadzenie sporów czy przeciągających się negocjacji. Cel był jeden. Rozpalić kocioł, przeprowadzić pomyślnie proces dmuchania, zakręcić turbinę i zsynchronizować generator z krajowym systemem energetycznym. Z perspektywy czasu, możemy powiedzieć że dokonaliśmy tego dzieła po mistrzowsku. Zgodnie z założonymi harmonogramami, bez awaryjnie i co najistotniejsze własnymi siłami (...)*

I tak, w skład komitetu założycielskiego, który 9 marca 1993 r. złożył wniosek o rejestrację Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego Elektrowni „Opole” SA, wchodził: Waldemar Porobin, Stanisław Wierzbiński, Wiktor Kotarski, Adam Antkowiak, Krzysztof Andrzejewski, Henryk Szczęsny, Jan Fikus, Mariola Długosz, Wiesław Wiśniewski, Irena Niemczyk i Zdzisław Piszczek. 24 marca 1993 r. na podstawie postanowienia Sądu Wojewódzkiego w Opolu organizacja została wpisana do rejestru związków zawodowych. Pierwszym jej przewodniczącym został Waldemar Porobin, potem funkcję tę pełnili Krzysztof Curyło, Leszek Linkowski i obecnie – Michał Marcisz.

– *W okresie tych 20 lat przez ZZPRC przewinęło się wielu członków. Dla niewielu był to jedynie krótki epizod. W większości zapisali się oni w dziejach ZZPRC i nie ma znaczenia, że dzisiaj więcej nas dzieli niż łączy, takie jest życie. Dla zdecydowanej większości przynależność do ZZPRC była i jest nadal czymś naturalnym, wynikającym z charakteru pracy, przejawu solidary-*

zmu i wyrazu tożsamości ze specyficzną grupą zawodową, jaką stanowią pracownicy zatrudnieni w szeroko pojętym ruchu ciągłym, czy – jak kto woli – zmianowym systemie czasu pracy – mówił przewodniczący Michał Marcisz.

Na sztandarze ZZPRC umieszczono napis: *W obronie praw i interesów pracowniczych.*

– *Sztandar jest najgodniejszym znakiem danej zbiorowości i symbolem wysokiego stopnia skupienia się jej członków wokół głoszonych idei. Tak jak flaga narodowa jest dla Polaków symbolem Polski – Narodu – Ziemi, tak sztandar dla członków zrzeszonych w Związku Zawodowym Pracowników Ruchu Ciągłego jest symbolem naszej organizacji i środowiska, w którym nasz związek funkcjonuje. Uzewewnętrznia szczytne wartości duchowe i moralne związku. Symbolizuje ideę prawości oraz godności zbiorowej, a także osobistej każdego członka naszej organizacji. Jest towarzyszem w chwilach szczególnie ważnych dla związkowej wspólnoty. Opatrzyliśmy ten sztandar symbolami, które dla każdego członka naszej organizacji są jasne i czytelne, a napis: „W obronie praw i interesów pracowniczych” wywodzący się bezpośrednio z Ustawy o związkach zawodowych nie pozostawia żadnych złudzeń, pod jakim sztandarem i wokół jakiej idei jesteśmy zrzeszeni. Od dzisiaj zajmujemy godne miejsce wśród pocztów sztandarowych organizacji związkowych Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego, Sekcji Krajowej Elektrowni na Węgiel Kamienny i Brunatny oraz Polskiej Grupy Energetycznej Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna SA – powiedział Michał Marcisz.*

Gratulujemy pięknego jubileuszu! (MZ)

Sławomir Wręga współprzewodniczącym Zespołu Trójstronnego ds. branży chemicznej

10 maja Sławomir Wręga został wybrany na współprzewodniczącego Zespołu Trójstronnego ds. branży chemicznej.

Celem zespołu ds. branży chemicznej jest prowadzenie trójstronnego dialogu sektorowego dla godzenia interesów stron przy realizacji rządowych programów restrukturyzacji zakładów branży chemicznej, w celu zachowania pokoju społecznego. Zadaniem zespołu jest wypracowanie wspólnego stanowiska w sprawach ważnych z punktu widzenia polityki państwa oraz interesów pracowników i pracodawców, jak również w sprawach związanych z realizacją celów zespołu. Zespół został powołany na wniosek organizacji związkowych sektora chemicznego w lutym 2003 r.

Stronę rządową reprezentują przedstawiciele: Ministerstwa Skarbu Państwa, Ministerstwa Gospodarki, Ministerstwa Finansów, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Nafty Polskiej. Stronę związkową reprezentują przedstawiciele: Federacji Związków Zawodowych Przemysłu Chemicznego, Szklarskiego i Ceramicznego w Polsce (OPZZ), Sekretariatu Przemysłu Chemicznego NSZZ „Solidarność”, Sekcji Krajowej Przemysłu Chemicznego NSZZ „Solidarność”, Forum Związków Zawodowych. Stronę pracodawców reprezentują zaś przedstawiciele: Polskiej Izby Przemysłu Chemicznego (KPP), PKPP „Lewiatan”, Business Centre Club Związków Pracodawców.

Po krajowym zjeździe delegatów

XXVI Krajowy Zjazd Delegatów Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego udzielił prezydium i zarządowi OZZZPRC absolutorium za okres pomiędzy XXV a XXVI krajowym zjazdem.

Obradujący w dniach 23-24 kwietnia w Boszkowie XXVI KZD OZZZPRC rozpoczął się wystąpieniem wiceprzewodniczącego Forum Związków Zawodowych Zygmunta Mierzejewskiego, który w zastępstwie przewodniczącego Tadeusza Chwałki przedstawił sprawozdanie z działalności FZZ. Następnie, po wyborze prowadzących obrady, protokolantów i członków komisji mandatowej oraz uchwał i wniosków przyjęto porządek obrad oraz stwierdzono quorum (na 128 przyznanych mandatów wydanych zostało 99, czyli 77%).

Sprawozdanie z prac zarządu i prezydium odczytał przewodniczący Zrzeszenia Roman Michalski. Odniósł się on szczegółowo m.in. do Uchwały nr 11 dotyczącej Komitetu Protestacyjno-Strajkowego. Przypomniał, że 14 kwietnia w Belchatowie odbyło się zwołane w trybie pilnym posiedzenie zarządu Zrzeszenia. Podjęto na nim decyzję o rozpoczęciu akcji protestacyjnej w sprawie niekorzystnych dla pracowników zmian w Kodeksie pracy.

Ponadto przewodniczący odniósł się do uchwały nr 13. Wspomniał, że niedługo po ubiegłorocznym zjeździe, tj. w lipcu 2012 r. w Mikorzynie podjęta została decyzja o wsparciu wiceprzewodniczącego OZZZPRC Sławomira Wręgi podczas posiedzeń Zespołu Trójstronnego ds. prawa pracy i układów zbiorowych poprzez eksperta dr Magdalenę Rycak.

Przewodniczący Roman Michalski przedstawił dodatkowo działania, jakie Zrzeszenie podjęło:

- odnośnie analizowania projektów aktów prawnych – powołano zespoły problemowe, a na poziomie FZZ komisje: Skarbu Państwa, gospodarki, ubezpieczeń społecznych, prawa pracy i układów zbiorowych,
- odnośnie egzaminów kwalifikacyjnych – zostało zlecone kancelarii prawnej przygotowanie projektu rozporządzenia dla Ministerstwa Gospodarki,
- odnośnie pozyskiwania z funduszy europejskich dla Zrzeszenia – prezydium podjęło decyzję o przeszkoleniu Pauliny Zakrzewskiej w tym zakresie,
- odnośnie szkoleń – współpracujemy z Forum Pokrzywdzonych i Forum Związków Zawodowych.

W dalszej części zjazdu skarbnik Wiesław Koc odczytał sprawozdanie finansowe, a przewodniczący Dariusz Szewc odczytał sprawozdanie Komisji Rewizyjnej. Po dyskusji nad sprawozdaniami odbyło się głosowanie nad ich przyjęciem oraz udzieleniem absolutorium.

Do komisji uchwał i wniosków wpłynęło 12 wniosków oraz 9 uchwał. Oprócz tak przyziemnych spraw, jak np. problem ubioru delegatów podczas walnego zebrania, wnioski dotyczyły również spraw zasadniczych, jak np. wydelegowanie członków organizacji związkowych należących do OZZZPRC w celu uczestniczenia w negocjacjach nowych ponadzakładowych układów zbiorowych pracy, tam gdzie nowe organizacje pracodawców wezwały do ich renowacji. Ponadto Sekcja Zakładów Energetycznych zwróciła się do prezydium OZZZPRC o zlecenie opracowania zasad i możliwości strajku pracowników zatrudnionych przy obsłudze i prowadzeniu ruchu urządzeń energetycznych, gdzie wstrzymanie się od świadczenia pracy może spowodować zagrożenie dla życia i mienia. W ich opinii ekspertyza prof. Jerzego Wratnego jest niewystarczająca.

Z kolei uchwały dotyczyły zatwierdzenia sprawozdania finansowego, zobowiązania zakładowych i międzyzakładowych organizacji związkowych należących do OZZZPRC do osiągnięcia gotowości strajkowej w możliwie najkrótszym czasie, ale także podniesienia składki członkowskiej do 2,60 zł (od 1 maja br.) czy podwyżek płac dla dwóch pracowników Zrzeszenia. Przyjęto również preliminarz na kolejny rok oraz zobligowano prezydium i zarząd do podjęcia kroków zmierzających do zablokowania programu „Gotowi na przyszłość”, wdrażanego w spółkach EDF Polska, mającego na celu wyprowadzenie pracowników ze spółek macierzystych.

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 przesyłać do redakcji ZMIAN lub bezpośrednio do administratora naszej strony na adres: info@ozzzprc.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@ozzzprc.pl
www.ozzzprc.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.

Warunki stwierdzenia przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę

ANNA ŁABUDŹ-NOWICKA

KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH JURAŁOWICZ, HERMANN I WSPÓLNICY SPÓŁKA KOMANDYTOWA

W artykule tym prezentujemy tezy i argumenty, jakie postawił Sąd Najwyższy w jednym z ostatnich orzeczeń w przedmiocie warunków stwierdzenia przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę.

W wyroku z 29 marca 2012 r. Sąd Najwyższy - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych (I PK 150/11) wskazał, że:

1. Sam transfer zadań nie jest wystarczający do stwierdzenia zachowania tożsamości przedsiębiorstwa, będącego warunkiem przejścia zakładu pracy. Konieczne jest także przejęcie składników majątkowych służących ich wykonywaniu.
2. Dla stwierdzenia, czy doszło do przejścia zakładu pracy na skutek przekazania samych zadań, nie jest istotne, czy są to zadania o charakterze publicznym, czy też prywatnoprawnym. Decyduje bowiem to, czy działalność przedsiębiorstwa opiera się w znaczącej mierze na jego elementach materialnych, czy też przedsiębiorstwo bazuje w głównej mierze na czynnościach wykonywanych przez pracowników.

W uzasadnieniu przedmiotowego orzeczenia Sąd Najwyższy w sposób bardzo rozległy przytaczał orzeczenia Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z siedzibą w Luksemburgu.

I tak, Sąd Najwyższy wskazał, że z orzecznictwa ETS wynika generalny wniosek, że kryterium decydującym o uznaniu za rzeczywiste przeniesienia przedsiębiorstwa lub jego części jest zachowanie tożsamości jednostki gospodarczej, które wynika przede wszystkim z rzeczywistego kontynuowania lub przejęcia przez nowego pracodawcę tej samej działalności gospodarczej lub działalności podobnej (por. wyroki: z 18 marca 1986 r. w sprawie 24/85, Josef Maria Antonius Spijkers przeciwko Gebroeders Benedik Abattoir CV and Alfred Benedik en Zonen BV, ECR 1986, s. 1119, z 14 kwietnia 1994 r. w sprawie C-392/92, Christel Schmidt przeciwko Spar und Leihkasse Der Fruheren Aemter Bordeesholm, Kiel und Crons-hagen, ECR 1994, s. I-1311 i z 26 września 2000 r. w sprawie C-175/99, Didier Mayeur przeciwko Association Promotion de Information Messine, ECR 2000, s. I-7755). Analiza poszczególnych spraw pozwala na wniosek, że przedsiębiorstwo zachowuje tożsamość w sytuacji, gdy przedmiotem zbycia była jednostka gospodarcza nadal istniejąca, na co wskazywać będzie między innymi to, że nowy pracodawca kontynuuje działalność swego poprzednika. bądź wznawia ją po określonym czasie. Teżę taką, opierając się na założeniu przyjętym w spra-

wie Spijkers, postawił Trybunał w sprawie Süzen (wyrok z 11 marca 1997 r. w sprawie C-13/95 Ayse Süzen v. Zehacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhauservice, (1997) ECR s. I-1259). Względem na ochronę stosunku pracy nie może powodować uznania za przejście samego przekazania określonego zadania innemu podmiotowi. Istotne znaczenie ma również typ przedsiębiorstwa. W przypadku gdy jednostka gospodarcza jest w stanie funkcjonować bez aktywów materialnych lub niematerialnych, utrzymanie tożsamości (a tym samym przyjęcie, że miało miejsce przejście zakładu pracy) nie może zależeć od przejęcia takich aktywów. W niektórych sektorach to pracownicy (a nie np. maszyny, przyrządy itd.) tworzą jednostkę gospodarczą. Wykorzystując argumentację przyjętą w sprawie Süzen, ETS w sprawie Oy Liikenne Ab (wyrok z 25 stycznia 2001 r., C - 172/99 Oy Liikenne Ab v. Pekka Liskojärvi and Pentti Juntunen, (2001) ECR s. I - 0745), ETS również wskazał na konieczność rozróżnienia między przedsiębiorstwami, których działalność jest oparta na czynniku ludzkim i takimi, których funkcjonowanie jest oparte na aktywach materialnych. Trybunał stwierdził w tej sprawie w szczególności, że kontynuowanie działalności i dodatkowo przejęcie większości wykwalifikowanych pracowników wyznaczonych do wykonywania określonego zadania pociąga za sobą przejęcie zorganizowanej jednostki jednakże pod warunkiem, że przedsiębiorstwo funkcjonuje, uwzględniając czynnik ludzki.

Sąd Najwyższy wskazał, że w najnowszym orzecznictwie Trybunału wyrażany jest pogląd, że przy ocenie, czy doszło do zachowania tożsamości przez przedsiębiorstwo, należy mieć na uwadze wszystkie okoliczności, które charakteryzują dany przypadek. Waga poszczególnych kryteriów będzie się różnić w zależności od rodzaju prowadzonej działalności. Odmienne oceniane będzie więc sytuacja, w której funkcjonowanie przedsiębiorstwa jest oparte na określonych środkach materialnych w postaci pomieszczeń czy urządzeń, od tej, w której opiera się w zasadniczej części na wykwalifikowanej sile roboczej. Przy ustalaniu, czy mamy do czynienia z przejściem przedsiębiorstwa, to właśnie te przesłanki powinny być brane w szczególności pod uwagę.

Kluczem do rozróżnienia usług, w których dla wystąpienia skutku z art. 23¹ kodeksu pracy wystarczające jest przejęcie zadań, będzie zatem ustalenie, co decyduje o tożsamości przedsiębiorstwa, czyli na czym oparta jest możliwość wykonywania usługi - na czynniku ludzkim czy też majątkowym.

dr Magdalena Rycak

Opinia prawna dotycząca poselskiego i rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druki nr 1116 i 1105)

I. Zarys projektowanych zmian

W rządowym oraz poselskim projekcie ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy proponuje się następujące zmiany dotyczące czasu pracy:

1. Likwidację pojęcia tzw. doby pracowniczej, przez którą w aktualnym brzmieniu przepisu art. 128 § 3 pkt. 1 kodeksu pracy (dalej „k.p.”) należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Pojęcie to miałyby być „zarezerwowane” tylko dla celów rozliczania okresów odpoczynku dobowego 11-godzinnego (projekt poselski);

2. Wprowadzenie możliwości przedłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy w układzie zbiorowym pracy, w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub regulaminie pracy uzgodnionym z tą organizacją, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy (projekt rządowy i poselski);

3. Wprowadzenie szerszej możliwości stosowania przerywanego czasu pracy, o którym mowa w art. 139 k.p. (przerwa do 5 godzin niewliczana do czasu pracy) już nie tylko w układach zbiorowych pracy, ale również – jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy (projekt poselski).

4. Na pisemny wniosek pracownika pracodawca będzie mógł wyrazić zgodę na dłuższą niż 60-minutową przerwę przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych, niewliczaną do czasu pracy (projekt poselski).

5. Obniżenie wysokości dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych ze 100% do 80% za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

- a) w nocy,
- b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

oraz z 50 % do 30% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dniu wolnym od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy oraz w dniu harmonogramowo wolnym od pracy (projekt poselski).

6. Wprowadzenie możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy za pracę w dzień wolny od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w kolejnym okresie rozliczeniowym, w termi-

nie uzgodnionym z pracownikiem (projekt poselski).

7. Rozkłady czasu pracy mogłyby być sporządzane w formie pisemnej lub elektronicznej na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 2 miesiące. Pracodawcy mieliby obowiązek przekazywania pracownikom rozkładów czasu pracy co najmniej na 2 tygodnie przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład (projekt rządowy).

8. Jeżeli w danym miesiącu, ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, pracownik nie miałby prawa do wynagrodzenia za pracę, przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (projekt rządowy).

9. Wprowadzenie możliwości ustalania tzw. ruchomego czasu pracy, czyli rozkładu czasu pracy przewidującego różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy z zachowaniem prawa do odpoczynku. W rozkładzie takim ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Powyższy rozkład czasu pracy może być stosowany także w umowie o pracę, na pisemny wniosek pracownika (projekt rządowy).

W uzasadnieniu projektu poselskiego wskazuje się, że zasadniczą rolę w utrzymaniu istniejących miejsc pracy oraz w stymulowaniu powstawania nowych odgrywają przepisy prawa pracy, które zdaniem autorów projektu „odpowiadają za to, czy system prawa nadaża za praktyką i potrzebami cywilizacyjnymi zmieniających się społeczeństw i gospodarek, czy też nie. (...) Należy stwierdzić, iż polskie przepisy prawa pracy pozostają w tyle za procesem cywilizacyjnych zmian, których głównym zapotrzebowaniem jest – elastyczność”. W dalszej części uzasadnienia przytacza się negatywne skutki tzw. drugiej fali kryzysu w Europie Zachodniej i w Polsce oraz dane na temat bezrobocia i tzw. szarej strefy w Polsce. Autorzy projektu konkludują, iż „doświadczenia większości krajów podejmujących reformy prawa pracy, ale także polskie doświadczenia z okresu lat 2008-2010 pokazują, iż głównym instrumentem ochrony miejsc pracy i impulsem do tworzenia nowych miejsc pracy jest zwiększenie elastyczności stosunku pracy”.

W uzasadnieniu projektu rządowego również jako główny cel zmiany przepisów o czasie pracy podaje się konieczność ich uelastycznienia, co zdaniem twórców projektu ma „umożliwić bardziej racjonalną organizację czasu pracy, wpłynąć na zwiększenie konkurencyjności firm, a poprzez to ułatwić zachowanie dotychczasowych i tworzenie nowych miejsc pracy”.

(Ciąg dalszy na stronie 7)

(Ciąg dalszy ze strony 6)

II. Uwagi odnoszące się do deklarowanych w uzasadnieniach celów wprowadzenia ustawy

Argumenty podawane w uzasadnieniach obydwu projektów, jakoby przepisy prawa pracy, w tym dotyczące czasu pracy miały istotny wpływ na poziom bezrobocia nie mają żadnych podstaw w wynikach badań naukowych.

Jak wykazują badania ekonometryczne, na poziom bezrobocia w danym kraju wpływają przede wszystkim takie czynniki, jak polityka fiskalna państwa oraz w zakresie ubezpieczeń społecznych. Przykładowo, z badań opublikowanych w 1997 r. przez uznany autorytet w dziedzinie ekonomii, brytyjskiego profesora S. Nickell'a, wynika że wysokie bezrobocie związane jest z następującymi cechami rynku pracy:

- wysokimi zasiłkami dla bezrobotnych, w połączeniu z polityką, w której brakuje bodźców skierowanych do bezrobotnych na podjęcie pracy,
- wysokim stopniem uzwiązkowienia, połączonym z brakiem koordynacji pomiędzy pracodawcami a pracownikami w kwestii negocjowania wzrostu wynagrodzeń,
- wysokimi podatkami nałożonymi na pracę,
- słabymi standardami edukacyjnymi.

Institucje rynku pracy, które nie mają według S. Nickell'a poważniejszego wpływu na przeciętny poziom bezrobocia, są następujące:

- szytywne ustawodawstwo mające za przedmiot ochronę zatrudnienia (EPL) oraz generalnie ustawodawstwo dotyczące standardów rynku pracy,
- przeciętne poziomy wysokości zasiłków dla bezrobotnych, połączone z polityką, w której znajdują się instrumenty wywierające presję na bezrobotnych w celu znalezienia nowej pracy,
- wysoki stopień uzwiązkowienia połączony z wysokim poziomem koordynacji negocjacji płacowych.

Podobne wnioski wynikają z innych prac ekonometrycznych, w tym np. R. Layarda oraz S. Nickell'a [S. Nickell, and R. Layard (1999), *Labor Market Institutions and Economic Performance*, (in:) O. Ashenfelter and D. Card (red.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3, Amsterdam, Netherlands, s. 3029-3084, cyt. za A. Rycak, *Wpływ prawnej ochrony trwałości stosunków pracy na poziom bezrobocia, zatrudnienia oraz produktywność przedsiębiorstw w świetle międzynarodowych badań ekonometrycznych*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2009, nr 3].

W literaturze wskazuje się, że brak wystarczającej liczby miejsc pracy w Polsce wynika głównie z braku dostępu do kapitału, jego wysokiej ceny oraz rosnącej penetracji importowej.

Tak więc, to zdrowa i dynamiczna gospodarka pozwala na utrzymanie dotychczasowych i sprzyja powstawaniu nowych miejsc pracy.

Przepisy dotyczące czasu pracy nie są wymieniane wśród czynników oddziałujących na decyzję o podjęciu bezpośredniej inwestycji zagranicznej (BIZ), o których mówi np. ekлекtyczny paradygmat Dunninga (tzw. paradygmat OLI). Do czynników tych należą:

- wielkość rynku i perspektywa jego rozwoju,
- koszty czynników produkcji, w tym w szczególności takie koszty pracy jak wysokość składek na ubezpieczenia społeczne,
- wyposażenie w zasoby naturalne,
- innowacje, nowe technologie,
- polityczna stabilność i stopień ryzyka inwestycji w danym państwie,
- polityka rządowa wobec inwestorów zagranicznych (m.in. bodźce stosowane wobec inwestorów),
- przeszkody taryfowe i pozataryfowe, stopień zliberalizowania handlu między państwem inwestora a państwem przyjmującym,
- infrastruktura, w tym drogi,
- różnice kulturowe, dystans psychiczny i językowy.

W literaturze wskazuje się, że „w przypadku Polski bezpośrednie inwestycje zagraniczne mogą być ważnym, ale jednak uzupełniającym źródłem rozwoju gospodarczego” [J. Witkowska, *Wpływ swobody przepływu kapitału na polski rynek pracy*, *Opracowania PCZ*, z. 3, IPiSS, Warszawa 2001, s. 69].

Odnosząc się do uwag dotyczących tzw. uelastycznienia przepisów prawa pracy, to należy zauważyć, że takie określenia jak: „elastyczność zatrudnienia”, „liberalizacja zatrudnienia”, „deregulacja prawa pracy”, „flexicurity”, „dialog społeczny” czy „dialog partnerów społecznych” są wyrazem pewnej mody, która przyszła do nas z zachodu. „Wysoki stopień nieokreśloności i wieloznaczności zwrotu „elastyczność zatrudnienia” sprawia, że globalna ocena tego, czy zatrudnienie jest elastyczne, czy nieelastyczne oraz jaka jest skala jego elastyczności, praktycznie jest niemożliwa do racjonalnej weryfikacji” [W. Sanetra, *Dialog społeczny jako element ustroju społecznego i politycznego w świetle Konstytucji RP [w:] Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, red. A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska i J. Stelina, *Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2010*, s. 28].

Przepisy prawa pracy nie są więc instrumentem mającym wpływ na ogólny poziom bezrobocia. O istocie prawa pracy decydują normy ochronne wyrównujące dysproporcje w faktycznym układzie sił między pracownikiem i pracodawcą. Już Z. Fenichel podniósł, że tzw. ochronne prawo robotnicze reguluje stosunek państwa do pracodawcy i ma na celu ochronę pracownika. Ustawodawca nakłada na pracodawców pewne obowiązki. Czyni to w interesie społeczeństwa. „Główna ochrona pracy leży w określeniu długości dnia roboczego” [Zob. Z. Fenichel, *Zarys polskiego prawa robotniczego*, Gebethner i Wolff, Kraków 1930, s. 198, 199]. W. Szubert podniósł, że „idea ochrony pracy leżała u genezy nowoczesnego prawa pracy i związała się ściśle z jego rozwojem. Poczynając od pierwszych postanowień ustawodawstwa fabrycznego, ograniczających pracę dzieci i ustalających maksymalny czas pracy kobiet, ogromna większość przepisów prawa pracy wydawana była w celu zapobieżenia najbardziej jaskrawym formom wyzysku pracowników i samowoli pracodawców w narzucaniu warunków pracy i płacy. O całym prawie pracy można było

(Ciąg dalszy na stronie 8)

(Ciąg dalszy ze strony 7)

w związku z tym powiedzieć, że służyło ochronie interesów pracowniczych i spełniało w tym znaczeniu funkcję ochronną” [Zob. W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, PWN, Warszawa 1980, s. 51].

Problematyka czasu pracy jest jedną z ważniejszych, jeśli nie najważniejszą dziedziną stosunku pracy charakteryzującą się silniejszą pozycją pracodawcy. Ze względu na to, że wymiar czasu pracy jest w większości przypadków podstawowym miernikiem rozliczeń między stronami stosunku pracy, przepisy powinny w pewnym zakresie realizować również zasadę „do ut es” [Zasada wzajemności]. Dotyczy to zwłaszcza regulacji czasu podróży służbowych oraz dyżurów pracowniczych, które w obecnym brzmieniu naruszają tę zasadę w odniesieniu do pracowników, a także konstytucyjną zasadę prawa do wypoczynku (art. 66 ust. 2 Konstytucji RP), zasadę sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji RP) oraz zasadę ochrony życia prywatnego (art. 47 Konstytucji RP).

Pracodawcy w większości przypadków potrafią zabezpieczyć swoje interesy w sferze zatrudnienia bez potrzeby zapewnienia im szczególnej ochrony przed pogorszeniem ich pozycji prawnej. Prawa i interesy pracowników, w szczególności prawo do życia i zdrowia, zasługują na ochronę w większym stopniu niż prawa i interesy ekonomiczne pracodawców. Ochrona pracowników chroni dobra bardziej doniosłe ze społecznego punktu widzenia niż bieżące, zazwyczaj gospodarcze potrzeby pracodawców. Interesy pracodawców sprowadzają się najczęściej do obniżania kosztów pracy. Najlepszym zabezpieczeniem praw i interesów pracodawców (podobnie zresztą jak w przypadku pracowników) jest w istocie dobrze funkcjonująca gospodarka, rozsądne podatki i niewygórowane koszty ubezpieczeniowe zatrudnienia pracowników [Zob. T. Nycz, *Z problematyki czasu pracy*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, rocznik 2001/2002, Uniwersytet Jagielloński, Kraków, 2002, s. 367-370*].

III. Uwagi dotyczące likwidacji pojęcia doby pracowniczej dla celów rozliczania dobowego wymiaru czasu pracy

Pojęcie tzw. doby pracowniczej wprowadzone zostało w art. 128 § 3 pkt 1 kodeksu pracy ustawą z 14 listopada 2003 r. [*Dz.U. z 2003 r. nr 213, poz. 2081*]. Przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Z pojęciem doby pracowniczej związane jest pojęcie dnia wolnego od pracy, przez który należy rozumieć kolejne 24 godziny liczone od zakończenia doby pracowniczej [Szerzej M.B. Rycak, J. Wratny, *Rozkład czasu pracy pracowników zmianowych a pojęcie dnia wolnego od pracy*, *PIZS 2008 r., Nr 8, s. 24-28*]. „W znaczeniu prawnym dzień taki – podobnie jak niedziele i święta – nie musi się pokrywać z dniem kalendarzowym, obejmuje on bowiem kolejne 24 godziny następujące po zakończeniu doby pracowniczej. W konsekwencji dzień wolny od pracy może przypadać na dwa dni kalendarzowe” [Zob. K. Rączka, *Dni wolne od pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 8, s. 25, 26*].

Pozostawienie wyżej wskazanego pojęcia doby pracowniczej jedynie dla celów rozliczania odpoczynku dobowego stworzy prawne możliwości planowania pracownikowi pracy dwukrotnie w ramach kolejnych 24 godzinnych okresów oraz umożliwi pracodawcom udzielanie pracownikom dni wolnych od pracy traktowanych jako kolejne 24 godziny liczone – nie jak dotychczas od zakończenia doby pracowniczej – od zakończenia przez pracownika pracy na danej zmianie. Przykładowo po 8-godzinnym dniu pracy i 11-godzinnym odpoczynku dobowym pracodawca mógłby ponownie zaplanować pracownikowi pracę, tj. poczynając od 20 godziny tej samej doby. Skutki takiej regulacji prawnej będą szczególnie dotkliwie odczuwane przez pracowników zmianowych, co spowoduje wyraźne zwiększenie ich liczby godzin pracy w skali poszczególnych okresów rozliczeniowych. Regulację taką należy uznać za niezgodną m.in. z art. 12a dyrektywy 2003/88/WE z 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy [*Dz.Ur. WE, L 299 z 18 listopada, s. 9*], zgodnie z którym pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej i pracownicy wykonujący pracę w systemie zmianowym powinni mieć zapewnioną właściwą, ze względu na charakter ich pracy, ochronę bezpieczeństwa i zdrowia. Nie ulega wątpliwości, że pracownicy zmianowi pracują w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia. Wśród uwarunkowań wpływających na zdrowie wymienia się m.in. środowisko, w którym człowiek pracuje, w tym wymiar czasu pracy, jego rozkład, zmienność, przerwy w pracy czy też rytm pracy [Zob. M. Gasińska, *Czas pracy jako czynnik zdrowia i bezpieczeństwa pracowników – próba przybliżenia problemu (w:) Czas pracy w przedsiębiorstwie. Wyniki badań nad rozkładami czasu pracy i zdrowiem pracowników, pod red. H. Strzezińskiej, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2002, s. 80-101*]. Liczne badania empiryczne potwierdzają, że pracownicy zmianowi są stale przemęczeni i czterdziestokrotnie bardziej narażeni na wypadki w miejscu pracy, na autostradzie czy w domu niż osoby pracujące w tradycyjnych systemach czasu pracy. Praca zmianowa zwiększa skłonność do popełniania błędów i jest szczególnie negatywnie oceniana przez lekarzy i fizjologów. Pracownicy zmianowi mają większe trudności z godzeniem pracy z życiem pozazawodowym oraz z pełnionymi funkcjami opiekuńczymi i wychowawczymi, uczestnictwem w życiu kulturalnym i sportowym, a także z dokształcaniem się. Wiele osób po pół roku pracy zmianowej ma zrujnowane życie psychiczne i fizyczne [Zob. J.B. Maas i in., *Potęga snu. Jak przygotować umysł do doskonałego działania*, Warszawa 1999, s. 124].

Twórcy projektu poselskiego otwarcie zresztą deklarują, że ich celem jest tu „zwiększenie efektywności organizacji czasu pracy poprzez wprowadzenie możliwości niekiedy dwukrotnego rozpoczęcia pracy w ramach indywidualnego rozkładu pracy w ramach jednej doby pracowniczej, bez skutku w postaci pracy w godzinach nadliczbowych”.

IV. Uwagi dotyczące możliwości wydłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy

W obydwu projektach proponuje się wprowadzenie maksymalnego okresu wydłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy.

(Ciąg dalszy na stronie 9)

(Ciąg dalszy ze strony 8)

Warunkiem wprowadzenia dłuższego okresu rozliczeniowego jest uzasadnienie tego rozwiązania przyczynami obiektywnymi lub technologicznymi, lub dotyczącymi organizacji czasu pracy, oraz zachowanie ogólnych zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy uznać, że wskazane przesłanki są trudne do zweryfikowania, a zważywszy, że inspekcja pracy nie zostaje przy tej okazji wyposażona w jakiegokolwiek uprawnienia kontrolne, w praktyce każdy pracodawca, u którego nie działa związek zawodowy będzie mógł bez żadnych przeszkód prawnych zastosować 12-miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy.

Zgodnie z art. 19 dyrektywy nr 2003/88/WE okres rozliczeniowy tygodniowego wymiaru czasu pracy nie może przekraczać 6 miesięcy. Tylko w wyjątkowych przypadkach państwa członkowskie mogą ustalać okresy rozliczeniowe trwające do 12 miesięcy. Wprowadzanie rocznych okresów rozliczeniowych musi odbywać się zgodnie z zasadami odnoszącymi się do bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

Proponowana w projekcie poselskim możliwość udzielenia dnia wolnego od pracy za pracę w dzień wolny od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w kolejnym okresie rozliczeniowym, a w razie niemożności udzielenia takiego dnia – zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych narusza wyżej wskazany przepis dyrektywy nr 2003/88/WE, ponieważ wprowadza możliwość stosowania 2-letnich okresów rozliczeniowych czasu pracy.

Trudno też uznać możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego do 12 w każdym systemie czasu pracy (zarówno w podstawowym, równoważnym, zadaniowym jak i przerywanym systemie czasu pracy oraz weekendowo-świętecznym i w systemie skróconego tygodnia pracy) za zgodną z wyżej wskazanym przepisem dyrektywy, ponieważ w większości systemów czasu pracy 12- miesięczny okres rozliczeniowy będzie ewidentnie naruszał zasady bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Wobec powyższego stwierdzenie zawarte w uzasadnieniu poselskiego projektu, że „pracownik nie musi obawiać się, że jego warunki zatrudnienia ulegną pogorszeniu” należy uznać za fałszywe .

V. Uwagi odnoszące się do projektowanej modyfikacji trybu wprowadzania przerywanego czasu pracy

Przerywany czas pracy, o którym mowa w art. 139 k.p. polega na możliwości wprowadzenia przerwy w pracy niewliczanej do czasu pracy, nieprzekraczającej 5 godzin. W aktualnym brzmieniu art. 139 k.p. przerywany czas pracy może być wprowadzony, jeżeli spełnione zostaną łącznie następujące warunki:

- jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją – np. praca: ekspedientów w sklepach, obsługi hoteli, kucharzy i kelnerów czy też osób sprzątających,
- rozkład pracy ustalony jest z góry,
- stosowana jest tylko jedna przerwa w ciągu doby nieprzekraczająca 5 godzin dziennie – przerwy tej nie wlicza się do czasu pracy,
- za przerwę pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.

Wymóg zapewnienia wynagrodzenia za czas przerwy nie dotyczy pracownika zatrudnionego przez pracodawcę będącego osobą fizyczną, prowadzącego działalność w zakresie rolnictwa. Pracownikowi takiemu wynagrodzenie może przysługiwać tylko wtedy, gdy wynika to z umowy o pracę (art. 139 k.p.). Przerywany czas pracy należy stosować wyłącznie z podstawowym systemem czasu pracy. Przerywany czas pracy może być wprowadzony albo w drodze zakładowego lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, albo – u pracodawcy będącego osobą fizyczną, prowadzącego działalność w zakresie rolnictwa i hodowli, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa – w umowie o pracę (art. 139 § 3 i 4 k.p.).

W projekcie planuje się ułatwienie wprowadzania systemu przerywanego czasu pracy nie tylko na podstawie układu zbiorowego pracy, ale także na podstawie porozumienia ze związkami zawodowymi lub przedstawicielstwem pracowników. W praktyce będzie to oznaczało dla wielu pracowników pracę w rozkładach czasu pracy, w których pracodawcy planują im pracę przez 4 godziny, następnie 5 godzin nie wliczanych do czasu pracy, a następnie kolejne 4 godziny pracy. W dużych aglomeracjach może to spowodować, że pracownicy będą przebywać poza domem 15 godzin w ciągu prawie każdej doby (2 godziny dojazdu z i do pracy, 12 godzin zaplanowanej pracy plus 1 godzina nadliczbowa). Na sen i życie rodzinne pozostanie im 9 godzin! Z promowaną w Unii Europejskiej polityką work – life balance [*Polityka ta polega na promowaniu rozwiązań prawnych ułatwiających pracownikom godzenie pracy z życiem rodzinnym*] nie ma to nic wspólnego. Rozwiązanie to na pewno nie przyczyni się też do wzrostu demograficznego.

VI. Uwagi odnoszące się do propozycji obniżenia stawek za pracę w godzinach nadliczbowych

Nie ulega wątpliwości, że praca w godzinach nadliczbowych powinna co do zasady stanowić sporadyczne zdarzenie w całości kształcie obowiązków pracowniczych. Ma być wyjątkiem od reguły, ponieważ ogranicza pracownikowi czas pozazawodowy, który powinien być przeznaczony na regenerację sił po pracy i życie rodzinne. Cykliczne, przewidywalne zadania zakładu pracy powinny być tak zaplanowane, aby nie zachodziła potrzeba pracy w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych nie powinna być stałym elementem pracy stosowanym w wyniku złej organizacji pracy, brakami w zatrudnieniu itp.

W regulacjach prawnych wielu krajów Unii Europejskiej zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych w innych przypadkach niż awaria, czy konieczność prowadzenia akcji ratowniczej dozwolone jest tylko wtedy, gdy pracodawca otrzymał wcześniej zgodę pracownika na taką pracę. Przykładem takiego państwa jest Estonia.

Polskie regulacje dotyczące czasu pracy są tu niezwykle liberalne i korzystne dla pracodawców, ponieważ zgodnie z art. 151 § 1 k.p. wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalne w razie:

- a) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia

(Ciąg dalszy na stronie 11)



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.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA STRAJK

W procedurze rozwiązywania sporów zbiorowych strajk jest ostatecznością. Strajk może być prowadzony dopiero po wyczerpaniu procedury przewidzianej w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, czyli po zakończeniu mediacji. W wyjątkowych sytuacjach można prowadzić strajk bez spełnienia odpowiednich wymagań proceduralnych, czyli przed zakończeniem mediacji.

Niestety ustawa nie przewiduje żadnego mechanizmu, który pozwoliłby na stwierdzenie, czy zostały zachowane wszelkie formalności niezbędne do przeprowadzenia legalnego, zgodnego z prawem strajku. Dlatego organizacje związkowe muszą przywiązywać szczególną uwagę do zachowania takich procedur jak np. przeprowadzenie i udokumentowanie referendum. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych wprowadza odpowiedzialność karną wobec osób, które w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją postępują wbrew przepisom ustawy. Odpowiedzialność ta dotyczy obu stron sporu zbiorowego, a więc zarówno osób po stronie związku zawodowego wszczynającego spór zbiorowy, jak i po stronie pracodawcy.

W przypadku związku zawodowego do działań sprzecznych z ustawą można zaliczyć:

- wszczęcie sporu zbiorowego bez zgłoszenia żądań pracodawcy,
- zamieszczenie w referendum strajkowym pytania, które nie jest objęte przedmiotem sporu,
- prowadzenie strajku wbrew procedurze określonej w ustawie
 - np. bez przeprowadzenia referendum, bez 5-dniowego uprzedzenia pracodawcy,
- wszczęcie nielegalnego strajku ostrzegawczego lub solidarnościowego,
- prowadzenie akcji protestacyjnej niezgodnie z przepisami ustawy.

Uważa się, że ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych przyznaje ochronę podobną do immunitetu w zakresie odpowiedzialności karnej, cywilnej i pracowniczej wyłącznie organizatorom legalnego strajku. Ustawa nie reguluje w ogóle odpowiedzialności innych uczestników strajku oraz pracowników, którzy udziału w strajku nie wzięli. Odpowiedzialność ta będzie wynikała z innych aktów prawnych, w szczególności: w zakresie odpowiedzialności odszkodowawczej – z przepisów kodeksu cywilnego, w zakresie odpowiedzialności karnej – z przepisów kodeksu karnego, a w zakresie odpowiedzialności pracowniczej – z przepisów

W związku z prowadzoną przez nas działalnością lobbingową proponujemy Państwu zgłaszanie do nas problemów legislacyjnych, wyłaniających 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.

kodeksu pracy. Dlatego trzeba odróżnić odpowiedzialność organizatorów od odpowiedzialności zwykłych uczestników.

Jak już wskazano, organizatorzy odpowiadają za kierowanie strajkiem nielegalnym. Pod pojęciem organizatorów strajku rozumie się osoby faktycznie kierujące strajkiem, więc mogą to być zarówno członkowie związków zawodowych, jak i członkowie nieformalnych organizacji strajkowych powołanych przez pracowników. Nie muszą to być jedynie członkowie władz statutowych związku.

Jeżeli strajkiem kieruje zespół ludzi, każdy z nich ponosi odpowiedzialność indywidualnie, w zależności od stopnia winy.

Odpowiedzialności karnej nie ponoszą organizatorzy strajku, którzy z przyczyn niezależnych od siebie faktycznie stracili nad nim kontrolę.

Odpowiedzialności karnej nie ponoszą także szeregowi pracownicy biorący jedynie bierny udział w strajku. Należy pamiętać o tym, że bez względu na to, czy strajk jest legalny czy nie, odpowiedzialność ponoszą wszyscy uczestnicy strajku, którzy naruszają przepisy prawa karnego, czyli popełniają przestępstwa tam opisane np. dokonują pobicia, zniszczenia mienia, znieważenia itp.

Odpowiedzialność karną można ponieść np. w sytuacji prowadzenia strajku bez zgłoszenia żądań lub zakończenia mediacji, bez przeprowadzenia referendum lub niezgodnie z jego wynikiem czy podjęcia strajku na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa itp.

UWAGA! Przygotowanie do nielegalnego strajku nie jest karalne. Karalne jest jedynie kierowanie takim strajkiem.

Niekiedy związek ogłasza tzw. pogotowie strajkowe. Takie ogłoszenie nie wywołuje żadnych skutków prawnych. Pogotowie nie jest etapem prowadzenia sporu zbiorowego i ustawa o nim w ogóle nie wspomina.

Należy pamiętać, że zgodnie z art. 303 i 304 k.k., jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie popełnienia przestępstwa będącego wynikiem (skutkiem) strajku, pracodawca ma obowiązek poinformować o tym organa ścigania. Jeśli jednak pracodawca

(Ciąg dalszy na stronie 11)

(Ciąg dalszy ze strony 10)

tego nie uczyni, nie poniesie żadnych konsekwencji.

Udział w strajku legalnym nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych. Zatem pracodawca może zastosować sankcje przewidziane w kodeksie pracy, ale tylko wtedy gdy pracownik brał udział w strajku nielegalnym. Ponadto pracodawca musi udowodnić pracownikowi winę. Może się okazać, że pracownik brał udział w strajku, ale nie mógł ocenić, czy strajk był legalny (zazwyczaj załoga czerpie takie informacje od przedstawicieli związków zawodowych prowadzących spór zbiorowy).

Pracownik za udział w nielegalnym strajku może ponieść odpowiedzialność porządkową. Pracodawca może także rozwiązać z takim pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Udział w nielegalnym strajku może także spowodować konsekwencje przewidziane wewnętrznymi regulacjami, np. układem zbiorowym pracy. Udziału w strajku nielegalnym nie wlicza się do stażu pracy, dlatego pracownik może mieć przesunięcie (opóźnienie) w uzyskaniu prawa do pierwszego urlopu.

Odpowiedzialność mogą ponieść nie tylko działacze strajkowi, ale także pracownicy biorący bierny (nieaktywny) udział w strajku nielegalnym. W przypadku tych osób sąd będzie badał, czy mieli oni pełną świadomość bezprawności swojego postępowania i pomimo otrzymywanych ostrzeżeń i wezwań do zaniechania dalszego udziału w strajku kontynuowali go.

UWAGA! Zawarcie porozumienia z pracodawcą nie powoduje, że nielegalny strajk będzie traktowany jak strajk legalny.

Jeżeli strajk zorganizowały organy związku (zakładowej organizacji związkowej), to może zostać pozwany cały związek lub zakładowa organizacja związkowa będąca częścią struktury danego związku. Mogą być również pozwane łącznie, w ramach odpowiedzialności solidarnej wszystkie (lub niektóre) organizacje związkowe proklamujące i organizujące strajk.

W razie odpowiedzialności cywilnej odpowiedzialność ta będzie zachodziła, jeśli pracodawca wykaże związek przyczynowo-skutkowy między szkodą a strajkiem lub akcją protestacyjną. Odpowiedzialność organizatorów w takiej sytuacji jest pełna, czyli za całą szkodę.

Natomiast uczestnik strajku, czyli zwykły pracownik ponosi odpowiedzialność za szkody powstałe w trakcie strajku na zasadach kodeksu pracy.

Wobec powyższego należy podkreślić, że odpowiedzialność za udział w strajku ponosi się w razie udziału w strajku nielegalnym. Dlatego w interesie organizacji związkowych leży zabezpieczenie strajku od strony prawnej tak, aby w ewentualnym procesie organizacje te mogły wykazać, że strajk był prowadzony zgodnie z przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

(Ciąg dalszy ze strony 9)

lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii oraz

b) szczególnych potrzeb pracodawcy.

„Szczególne potrzeby pracodawcy” to inne niż zwykle, przewidywalne potrzeby związane z prowadzoną przez pracodawcę działalnością. Normalne, przewidywalne zadania zakładu pracy powinny być tak rozplanowane, aby nie zachodziła potrzeba pracy w godzinach nadliczbowych. Ocena, czy zachodzi przesłanka szczególnych potrzeb pracodawcy należy do pracodawcy.

Obniżanie wysokości dodatków za godziny nadliczbowe, przy łatwości zlecenia takiej pracy przez pracodawców jest nielogiczne z punktu widzenia deklarowanych celów poselskiego projektu ustawy, jakim jest walka z bezrobociem. Niskie dodatki za taką pracę nie przyczynią się do zatrudnienia kolejnych pracowników, ale będą przyczyniać się do zlecenia takiej pracy w zwiększonym wymiarze najbardziej dyspozycyjnym i wydajnym pracownikom i do zwalniania tych mniej dyspozycyjnych i wydajnych. Można z dużą dozą prawdopodobieństwa, opierając się wyłącznie na zasadach logicznego myślenia stwierdzić, że proponowane rozwiązanie będzie niekorzystnie oddziaływać na rynek pracy.

VII. Wnioski końcowe

Proponowane, zwłaszcza w projekcie poselskim, zmiany dotyczące czasu pracy należy uznać w większości za niezgodne z przepi-

sami dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy.

Proponowane zmiany mogą wywrzeć niekorzystny wpływ na rynek pracy, a w najlepszym przypadku w żaden sposób w skali globalnej całego kraju nie wpłyną w żaden sposób na zredukowanie poziomu bezrobocia, czy też chociażby zapobiegnięcie zwolnieniom grupowym pracowników.

Zmiana przepisów regulujących czas pracy nie wpłynie w żaden sposób na ogólny poziom bezrobocia oraz nie będzie czynnikiem mającym większe znaczenie przy podejmowaniu decyzji o bezpośrednich inwestycjach zagranicznych w Polsce. Wydaje się więc, że prawdziwe motywy forsowania projektowanych zmian są stricte populistyczne i polityczne oraz mają na celu przekonanie społeczeństwa o aktywnych działaniach rządu w kierunku zwalczania bezrobocia. Są to przy tym działania nie wymagające większych nakładów finansowych, przemyślanej strategii, koordynacji polityk sektorowych i regionalnych oraz nakładów czasowych.

Reasumując, propozycje zawarte zwłaszcza w projekcie poselskim obniżą poziom ochrony pracowników nie zwiększając przy tym konkurencyjności polskich przedsiębiorstw i będą stanowiły krok wstecz w zdobyciach cywilizacyjnych prawa pracy.

dr MAGDALENA RYCAK
Wydział Prawa i Administracji
Uczelni Łazarskiego w Warszawie