



Forum Prawników Związkowych

W dniach 23-24. 04. 2008 r. odbyło się forum prawników z udziałem szkoleniowców związkowych. Zasadniczą częścią warsztatów była poświęcona problematyce czasu pracy. Uczestnicy szkolenia dyskutowali również o sposobie pozyskiwania informacji przez pracodawcę na temat reprezentowania pracownika przez zakładową organizację związkową, o zdolności układowej w NSZZ „Solidarność”, którą omówił dr Marcin Zieleniecki z Biura Ekspertckiego KK oraz propozycjach zmian przepisów dotyczących reprezentatywności związków zawodowych.

Czas pracy

Zdaniem dra Waldemara Uziaka z Działu Prawnego Regionu Gdańskiego, który merytorycznie opiekował się Forum, definicja czasu pracy zawarta w art. 128§1 Kodeksu Pracy jest niezgodna z ujęciem czasu pracy w art.2 pkt1 dyrektywy 2003/88/WE dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy. Przepis kodeksu wymaga od pracownika pozostawania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie lub miejscu wyznaczonym, do wykonywania pracy, stąd np. odbywanie przejazdu w ramach podróży służbowej poza rozkładowymi godzinami czasu pracy, gdyż pracownik zmierza (lub wraca) do miejsca wykonywania pracy (tak min. orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 23.06.2005 r., IIPk 265/04, OSNP 2006/5-6/76). Definicja zamieszczona w dyrektywie mówi o pozostawaniu w dyspozycji pracodawcy (lub wykonywania pracy) bez uzależnienia od miejsca wykonywania pracy. Ponadto dyrektywa dzieli dobę na czas pracy albo okres odpoczynku: nie przewiduje zatem stanów pośrednich. Konsekwencją wyroków SN jest natomiast ujmowanie wspomnianego przejazdu jako kategorii pośredniej: taki przejazd nie jest ani czasem pracy, ani co podkreślił SN – okresem odpoczynku.

Podobne kontrowersje rodzi ujęcie dyżuru w art. 151⁵ k.p. – w myśl normy § 2 okres dyżuru, w trakcie którego pracownik nie wykonywał pracy, nie podlega wliczeniu do czasu pracy, ale nie jest też okresem odpoczynku. Przepisy kodeksu również w tym zakresie nie są dostosowane do dyrektywy unijnej. Ponadto referent przypomniał, że Europejski Trybunał Sprawiedliwości w kilku swoich orzeczeniach w sposób jednoznaczny rozstrzygał, iż dyżur pełniony w zakładzie (ale nie w domu. „poda telefonem”) jest w całości czasem pracy, nawet jeśli pracownik nie wykonywał pracy.

Z rozważań tych wynika, że pracodawcy publiczni („będący emanacją państwa”) mają obowiązek stosowania dyrektywy i dokonywania w jej świetle wykładni przepisów kodeksu. Pracownicy pozostałych pracodawców mogą roszczenia kierować wobec naszego państwa, które nie zrealizowało w pełni przepisów dyrektywy. Jednak w każdym przypadku działacze organizacji związkowych, świadomi powyższych rozbieżności, powinni wywierać presję na pracodawcę, aby uwzględnił prawo unijne.

Zdaniem dra Uziaka wskazany wyżej wyrok SN ma znaczenie dla zapewnienia pracownikom prawa do odpoczynku dobowego lub tygodniowego. We wszystkich przypadkach, gdy uprawnienie to nie zostało zrealizowane w ramach danej doby lub tygodnia, przysługujący pracownikom w myśl art. 132 § 3 k.p. „równoważny okres odpoczynku” oznacza, że do końca okresu rozliczeniowego pracodawca musi udzielić czasu wolnego (w wymiarze równym godzinom brakującego odpoczynku: jeżeli w trakcie danej doby z powodu odbywania podróży służbowej pracownik otrzymał jedynie 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku to brakujące 3 godziny będą zrekompensowane obniżeniem godzin pracy o 3 godziny).

Na co zwrócić uwagę przy sporządzaniu harmonogramów rozkładów czasu pracy osób wykonujących pracę zmianową? We wszystkich przypadkach (głównie dotyczy to pracy zmianowej), gdy harmonogramy są konieczne dla planowania i rozliczania czasu pracy poszczególnych pracowników czy zorganizowanych w brygady, organizacje związkowe – negocjując treść zakładowego układu zbiorowego pracy lub uzgadniając regulamin pracy- powinny spowodować zamieszczenie w tych aktach precyzyjnych procedur tworzenia harmonogramów. Należy zapisać, że są sporządzane dla całego okresu rozliczeniowego (dopuszczając możliwość doraźnych zmian), z odpowiednim wyprzedzeniem, a w ich treści należy także zaznaczać – kolorami lub symbolami odrębne dni wolne w zamian za pracę w niedzielę i święta, odrębnie dni wolne w ramach pięciodniowego tygodnia pracy i odrębne dni wolne w ramach pięciodniowego tygodnia pracy i odrębnie dni wolne wynikające ze stosowania dłuższych norm dobowych (w ramach np. systemu równoważnego czasu pracy – art. 135 § 1 k.p.)

Imienna lista członków związku zawodowego.

Wobec wielu kontrowersji wokół jednego z tematów forum prawników tj. imiennej listy członków związku zawodowego, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” zwróciła się do **prof. dr hab. Aliny Wypych – Żywickiej z Uniwersytetu Gdańskiego**, z prośbą o sporządzenie opinii prawnej dotyczącej sposobu pozyskiwania informacji przez pracodawcę na temat reprezentowania pracownika przez zakładową organizację związkową. Przygotowana opinia wskazuje na rozbieżności interpretacyjne jak również na aprobującą przekazywanie listy pracowników linię orzecznictwa Sądu Najwyższego w przedmiotowej sprawie.

Przyjęcie założenia, że powinność udostępniania listy pracowników objętych ochroną związkową i jej aktualizowanie należy do obowiązków organizacji jako, że realizuje ustawowe obowiązki związku zawodowego (obrona praw pracowniczych) budzi zastrzeżenia – czytamy w opinii. Nie uprawnione jest twierdzenie, że z racji obrony praw pracowniczych na organizacji związkowej spoczywa powinność udzielenia informacji odnośnie pracowników objętych ochroną związkową i czuwanie nad jej aktualnością. Wydaje się, że elementów obrony pracownika, o której mowa w art. 1 ustawy związkowej przy wypowiedzeniu należy poszukiwać raczej w fakcie realizacji – bez zbędnej opieszałości w ciągu 5 dni – informacji o korzystaniu przez pracownika z ochrony związkowej, zgłaszanie zastrzeżeń, w przypadku ustalenia bezzasadności wypowiedzenia (art. 38 § 2 k.p.) czy możliwość udziału organizacji związkowej w postępowaniu spornym przed sądem. Dalej czytamy, iż pracodawca nie musi być informowany, kto z załogi reprezentowany jest przez konkretną zakładową organizację związkową przed zaistnieniem sprawy indywidualnej. Ten rodzaj informacji nie należy do kategorii informacji wynikającej ze stosunku pracy w relacji pracownik – pracodawca. Należy ona do tych, których źródło stanowi przynależność organizacyjna a nie więź prawna między podmiotami. Tym samym nie ma ona wpływu na wypełnianie obowiązków przez obie strony stosunku pracy. Skoro tak pracodawca nie musi posiadać wiedzy na temat przynależności, jako że ta wiedza nie ma wpływu na realizację wzajemnych zobowiązań stron w stosunku pracy. Staje się ona konieczna w przypadkach

przewidzianych prawem (jeżeli wymagają tego przepisy). Pracodawca nie może rozpocząć realizacji obowiązku wynikającego z art. 38 § 1 k.p., 52 § 3 czy art. 112 § 1, jeżeli wstępnie nie ustali czy organizacja związkowa reprezentuje podmiot zatrudniany. Zapis art. 30 ust. 2¹ ustawy związkowej i przyjęty tam układ obowiązków pracodawcy wskazuje, że obie powinności zatrudniającego nie mogą być realizowane równocześnie, a są przesunięte w czasie. Pierwotnym jest ustalenie organizacji

reprezentującej pracownika, wtórnym podjęcie współdziałania. W konsekwencji ostatni ze wskazanych obowiązków jest następstwem pierwszego wbrew twierdzeniom Sadu Najwyższego zawartym w wyroku z dnia 21 kwietnia 1999 r. I PKN 36/99 (OSNAPiUS 2000, nr. 13, poz. 507 – podobnie stanowisko Okręgowego Sadu Pracy i Ubezpieczeń w Opolu prezentowane w wyroku SN z dnia 23 listopada 2001 r., III ZP 16/01, OSNP 2002, nr 12, poz. 283) wskazującego na równoczesność wypełniania obu, chociażby przy zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę. Równoczesność realizacji obowiązków trudno wyprowadzić z art. 30 ust. 2¹ ustawy związkowej. Nie można rozpocząć procesu współdziałania nie mając informacji czy zakładowa organizacja związkowa reprezentuje pracownika – pisze w swojej opinii prof. Alina Wypych. Ponadto opinia odnosi się do ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r., o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.) i jej związku z udostępnianiem pracodawcy listy pracowników objętych ochroną związkową. Domaganie się od zakładowej organizacji związkowej (zakładowych organizacji związkowych) listy czy wykazu osób objętych ochroną związkową zgodnie z art. 30 ust. 1 i 2 ustawy związkowej, wykracza, zdaniem prof. Wypych poza cel, dla którego zostały zebrane.

Pełna treść (14 stron) opinii dostępna będzie na stronie www.solidarnosc.org.pl

Informację przygotowała:
Ewa Podgórska-Rakiel
specjalista Biuro Ekspertkie
KK NSZZ „Solidarność”

Wypadki przy pracy obcokrajowców zbadane przez inspektorów pracy

W latach 2005 – 2007 inspektorzy pracy zbadali łącznie 228 wypadków z udziałem obcokrajowców, w tym 30 zbiorowych. W zdarzeniach tych poszkodowanych zostało łącznie 266 osób, z których tylko 32 pochodziły spoza UE. Osoby były zatrudnione legalnie. Wśród poszkodowanych aż 90% posiadało status pracownika. Liczba zbadanych wypadków i poszkodowanych w nich osób wykazywała tendencję rosnącą. Do miejsc, w których dochodziło najczęściej do wypadków, należały: tereny komunikacji publicznej, tereny budów oraz miejsca produkcji.

CZY UDA NAM SIĘ ZASTOPOWAĆ nadmierny wzrost cen?

„Czy uda nam się zastopować nadmierny wzrost cen?” . Pod tym tytułem odbyło się 10 kwietnia 2008 r. spotkanie w Polskim Towarzystwie Ekonomicznym

W trakcie spotkania uczestnicy przedstawiali swoje poglądy na temat przyczyn obecnej inflacji i niebezpieczeństw, jakie się z tym wiąże oraz perspektywy, a także raport OECD w tym zakresie.

Swoje poglądy na temat przyczyn inflacji oraz sposoby przeciwdziałania przedstawili w swoich wystąpieniach zaproszeni goście.

Zdaniem prof. Jerzego Osiatyńskiego przyspieszenie inflacyjne (od 1 ½ roku) ma charakter strukturalny i spowodowane jest faktem, iż ceny żywności na świecie rosną w związku z następującymi zjawiskami:

- wzrost zapotrzebowania na żywność krajów mniej rozwiniętych (Chiny)
- wypieranie arealu produkcji żywności i zamiana na biomase, która jest bardziej opłacalna

- wzrost cen ropy naftowej
- wzrost cen energii

W Polsce dodatkowym źródłem wyższej inflacji jest wzrost cen kontrolowanych przez państwo takich jak:

- a) akcyza
- b) wzrost cen energii
- c) wzrost cen gazu
- d) opłata za abonament radiowo – telewizyjny

Inflacji o charakterze strukturalnym według profesora Jerzego Osiatyńskiego nie da się ograniczyć bez działań ze strony rządu. Jego zdaniem receptą na zmniejszenie w Polsce wrażliwości cen żywności od cen światowych, są:

- podnoszenie wydajności pracy
- zwiększanie arealu za granicą (biopaliwa za granicą)
- powrót do polityki wspierania energooszczędności

Profesor Jerzy Osiatyński mówił również o wpływie wzrostu stóp procentowych na wzrost wartości złotego, co powoduje spadek opłacalności eksportu, o elastyczności podaży pracy oraz o konieczności wzrostu

podaż, która ma zmniejszyć naciski płacowe. – Działania strategiczne wymagają czasu. A może należy podnieść cel inflacyjny i dążyć do tego, aby inflacja w Polsce nie różniła się znacząco od innych państw – mówił prof. Osiatyński.

– Głównie przyczyny wzrostu inflacji to wzrost cen paliw i energii. Powodem wzrostu cen energii jest kumulacja wzrostu cen tego produktu – przez 2 lata nie było systematycznego wzrostu. Inflacji można przeciwdziałać poprzez politykę monetarną i fiskalną. Niezależnie od tego, czy inflacja rośnie czy nie, trzeba poprawiać wydajność pracy – **dr Andrzej Bratkowski, główny ekonomista Pekao SA.**

– Przez pierwsze 3 kwartały poprzedniego roku – realizowany był cel inflacyjny. W IV kwartale wyraźnie zwiększony był wpływ cen żywności oraz paliw. Na wzrost cen żywności w Polsce miały wpływ: wzrost cen światowych, a także przymrozki na początku 2007 r. Rada Polityki Pieniężnej zaobserwowała wzrost cen usług restauracyjnych, hotelowych, edukacyjnych, zdrowotnych. Od początku 2007 roku wzrosła dynamika kredytów dla gospodarstw domowych o 40 proc. Rada zaobserwowała również silny wzrost płac oraz niebezpieczeństwo w związku z kumulacją wzrostu cen energii. Prawdopodobnie prowadzona polityka pieniężna w danym okresie przynosi impuls, który ma najsilniejszy efekt po 7 kwartałach. Jeżeli taka będzie konieczność Rada Polityki Pieniężnej będzie schładzać gospodarkę co będzie się wiązało ze wzrostem stóp procentowych – **dr Dariusz Filar członek Rady Polityki Pieniężnej.**

– Zatrudnianie lepiej wykwalifikowanych pracowników także powoduje wzrost wynagrodzeń. Ze względu na to, że przez szereg lat wzrost płac nie nadążał za wzrostem wydajności, sytuacja obecna kiedy wydajność rośnie wolniej niż wzrost płac pokryje tę lukę zaległości. Niestety taki wzrost płac który nie jest pokrywany wzrostem wydajności może wpłynąć na zmniejszenie konkurencyjności polskiej gospodarki – **prof. Domański.**

□

kto? co?
kogo? czego?
komu? czemu?
kogo? co?
z kim? z czym?
o kim? o czym?

TYGODNIK
SOLIDARNOSĆ
Opiszemy
każdy przypadek!

Redakcja Tygodnika Solidarność: tel. 0 22 882 27 80
Dział Kolportażu i Marketingu: tel. 0 22 882 27 98
www.tygodniksolidarnosc.com