

NARUSZANIE PRAW ZWIĄZKOWYCH W POLSCE – PRÓBA PODSUMOWANIA

NSZZ „Solidarność” przygotowuje Raport o naruszaniu praw związkowych poczynając od 2001 roku. Stanowi on część raportu Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych (ICTU), podobnie jak raporty pozostałych związków zawodowych – członków MKZZ z całego świata. Niemalże dziesięć lat redagowania raportu daje podstawę do podjęcia próby podsumowania.

Pierwsze raporty zawierają katalog naruszeń praw związkowych. Najczęściej przewija się tam zarzut nie udostępniania przez pracodawcę organizacjom związkowym pomieszczeń i urządzeń technicznych, które są niezbędne do wykonywania działalności związkowej, pomimo obowiązku wynikającego z ustawy o związkach zawodowych. Poza tym pracodawcy nie udostępniali tablic ogłoszeniowych albo usuwali z nich zamieszczone informacje. Odmawiali także udzielania informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej. Dalej, odmawiali zwolnienia uprawnionego działacza związkowego z obowiązku świadczenia pracy oraz odmawiali zwolnienia z pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia dla dokonania doraźnej czynności związkowej, gdy czynność ta nie mogła być dokonana w czasie wolnym od pracy. Pracodawcy odmawiali również potrącania składek związkowych, a jeśli nawet je potrącali nie przekazywali ich na wskazany przez organizację związkową rachunek bankowy. Zdarzały się przypadki zaboru mienia związkowego i naruszania związkowej korespondencji.

Od 2004 roku nasiliły się działania dyskryminacyjne w stosunku do członków Związku, a zwłaszcza w stosunku do liderów związkowych. Zwiększyła się liczba działaczy związkowych zwolnionych dyscyplinarnie albo bez zgody organizacji związkowej. Pojawiły się przypadki nakłaniania pracowników – członków Związku do rezygnacji z przynależności. Członkowie „S” pomijani byli przy podwyżkach, w pierwszej kolejności typowani byli przez pracodawcę do zwolnień grupowych.

Od około roku 2008 nasiliło się zjawisko dyskryminacji związkowej. Osoby inicjujące powstanie nowej organizacji związkowej są niemal natychmiast usuwane z firmy. Pojawia się zjawisko stosowania podwójnych standardów – w polskich oddziałach korporacji ponadnarodowych, które w krajach swojego pochodzenia i krajach Europy Zachodniej prowadzą dialog społeczny, łamane są prawa związkowe. Zaczęły pojawiać się przypadki inwigilacji członków organizacji związkowych – podsłuchiwanie rozmów telefonicznych, filmowanie i robienie zdjęć, śledzenie, podszywanie się pod członka związku i uczestniczenie w zebraniu związkowym. Kontynuując praktykę bezprawnego zwalniania liderów związkowych, pracodawcy podejmują działania mające na celu zdyskredytowanie lidera w oczach załogi i zastraszanie pracowników, często oskarżając związkowca o działanie na szkodę zakładu pracy. Jednocześnie zwolnionemu liderowi proponuje się korzystną ugodę – odszkodowanie sięgające od kilkunastu do kilkudziesięciu tysięcy złotych, w zamian za zrezygnowanie z żądania przywrócenia do pracy. Ze względu na przedłużające się procedury sądowe związkowiec ma przed sobą średnio 2 lata oczekiwania na przywrócenie do pracy, nawet jeśli został zwolniony bezprawnie i bez żadnej winy. Jak pokazuje kilka ostatnich wyroków w takich sprawach

nie zawsze uznanie zwolnienia za bezprawne jest równoznaczne z przywróceniem do pracy. W tym czasie pozostawać będzie bez pracy, odizolowany i oczerniony. W niektórych przypadkach związkowcy na taką ugodę wyrażają zgodę.

Innym problemem jest żądanie przez pracodawcę imiennej listy członków organizacji związkowej. Jakkolwiek na szczeblu zakładowym decyzją Głównego Inspektora Ochrony Danych Osobowych zostało to uniemożliwione, to w trakcie postępowania przed sądem, sąd może zażądać imiennej listy członków związku, aby móc stwierdzić reprezentatywność organizacji związkowej. Nie ma sposobu, aby uniemożliwić pracodawcy jako stronie procesowej dostępu do akt sprawy. W ten sposób pracodawca jest w stanie uzyskać pełen dostęp do informacji na temat przynależności związkowej w jego firmie.

Reasumując, na przestrzeni omawianych dziewięciu lat pracodawcy stosują coraz bardziej wyrafinowane i skuteczne metody walki ze związkiem zawodowym. Coraz częściej ich celem są konkretne najaktywniejsze osoby, a nie jak wcześniej organizacje związkowe jako takie. Związek nie pozostaje oczywiście biernym obserwatorem wydarzeń. Także wprowadza szerzej nowe metody obrony zwłaszcza działaczy związkowych oraz członków związku. Częściej niż poprzednio organizowane są pikety i manifestacje, organizowane są międzynarodowe akcje poparcia. Związek dysponuje również grupą prawników specjalizujących się w prawie pracy. Utworzony został Fundusz Pomocy Represjonowanym za Działalność Związkową. Oczywiście działania te w niektórych przypadkach dają spodziewany efekt. Nie można jednak nie wspomnieć o byłych działaczach, którzy takiego wsparcia i pomocy od związku nie otrzymali. Dotyczyło to zwłaszcza pomocy prawnej przy składaniu apelacji od wyroków II instancji, a także pomocy materialnej w okresie po utracie pracy. Należy również zastanowić się, czy na podstawie informacji zebranych w raportach związek mógłby wystąpić z wnioskami de lege ferenda tak, aby ograniczyć naganne praktyki pracodawców.

Warto żeby struktury związków, w tym zarządy regionów bardziej zaangażowały się w przekazywanie tych informacji. Biorąc pod uwagę, że zbierane informacje muszą być wiarygodne, powoduje to konieczność potwierdzenia ich w różnych źródłach i najlepiej na podstawie dokumentów.

Informacje na temat łamania praw związkowych można przekazywać do działu prawnego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” na e-mail: prawny@solidarnosc.org.pl



OSTROŻNIE Z CZASEM

Partnerzy społeczni ocenili Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Komitetu Ekonomiczno- Społecznego oraz Komitetu Regionów dotyczący przeglądu dyrektywy w sprawie czasu pracy.

Prezydium Komisji Krajowej wniosło uwagi do przedstawionego dokumentu w swojej Decyzji nr 81/10 z dnia 23 kwietnia 2010.

Zdaniem NSZZ „Solidarność” ewentualnej rewizji tej dyrektywy należy dokonywać z dużą ostrożnością uwzględniając specyfikę systemów czasu pracy obowiązujących w poszczególnych państwach członkowskich. Wyrazem poszanowania tych odrębności powinno być wprowadzanie do dyrektywy wyłącznie zmian zaakceptowanych przez partnerów społecznych. Uważamy, że procesy zachodzące na rynku

pracy uzasadniają potrzebę wzmocnienia ochronnej funkcji przepisów o czasie pracy. Zmiany w dyrektywie 2003/88/WE mogłyby polegać na rozszerzeniu zakresu stosowania przepisów o czasie pracy na osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Kryzys gospodarczy udowodnił, że nie jest konieczna zmiana Dyrektywy zmierzająca w kierunku większej elastyczności czasu pracy. Za niezbędne Związek uznaje przeprowadzenie analizy poświęconej przestrzeganiu dyrektywy 2003/88/WE w poszczególnych państwach członkowskich oraz podjęcie kroków zmierzających w kierunku zagwarantowania jej większej skuteczności. NSZZ „Solidarność” bierze pod uwagę prowadzenie dialogu na podstawie art. 155 TFUE w zakresie rozwiązań zapewniających wzmocnienie ochronnej funkcji postanowień dyrektywy 2003/88/WE

SILNY ZWIĄZEK – NIŻSZE KOSZTY

25 maja 2010 r. w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej odbyła się konferencja pod tytułem: „Związkowe i niezwiązkowe przedstawicielstwa pracowników w gospodarce posttransformatywnej”. Konferencja stanowiła podsumowanie projektu badawczego prowadzonego w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych.

Prowadzone badania, zarówno teoretyczne jak i empiryczne (na-stawione na bezpośredni kontakt z podmiotami badań), zakończyły się wydaniem książki pod tytułem „Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformatywnej”. Autorzy książki, do których należą: J. Wrątny, M. Bednarski, M. Rycał, M. Derlacz-Wawrowska, dokonali szczegółowej charakterystyki związkowych i niezwiązkowych przedstawicielstw pracowniczych. Wynik prowadzonych badań, jak podkreślali autorzy na Konferencji,

miał doprowadzić do pokazania wzajemnych relacji jakie zachodzą pomiędzy poszczególnymi reprezentacjami a także określić aktualny stan a nadto przyszłość partycypacji pracowniczej w zakładach pracy. Stwierdzono między innymi, że jeden silny związek może z perspektywy firmy generować niższe koszty jako konstruktywny partner niż liczne ale małe organizacje. Prof. J. Wrątny pozytywnie odniósł się do działań jakie NSZZ „Solidarność” podejmuje na rzecz rozwoju organizacji związkowych w handlu i ochronie. Podkreślano jednocześnie problem z reprezentatywnością po stronie pracodawców, a także ciągle nieuregulowane zasady wyboru przedstawicieli pracowników wybieranych w tzw. sposób przyjęty u danego pracodawcy. Należy zaznaczyć, że powyższe kwestie jako problemowe a zarazem ważne z punktu widzenia dialogu społecznego, znalazły się w wydanym przez NSZZ „Solidarność” raporcie Praca Polska 2010.

KARNOPRAWNA OCHRONA OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACĘ ZAROBKOWĄ

Recenzja

Nakładem wydawnictwa WoltersKluwer Polska ukazała się książka Joanny Unterschütz „Karnoprawna ochrona praw osób wykonujących pracę zarobkową”

Stanowi ona wszechstronną analizę przepisów Rozdziału XXVIII części szczególnej Kodeksu karnego. Jest to problematyka interesująca, bogata, o doniosłym znaczeniu praktycznym, ściśle związana z istotnymi problemami społecznymi dotyczącymi zatrudnienia. Uwagę przykuwa także złożona konstrukcja tych przepisów. Przy określaniu poszczególnych elementów norm prawnych dających się z nich wyinterpretować ustawodawca posłużył się terminami właściwymi dla prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, takich jak pracownik, stosunek pracy, wypadek przy pracy, stosunek ubezpieczenia społecznego. Dlatego też przedmiotem rozważań stały się zagadnienia właściwe dla prawa karnego materialnego (w tym prawa wykroczeń), wybrane kwestie z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, prawa cywilnego, prawa karnego procesowego oraz kryminologii i historii prawa. Dopiero tak rozległy obszar



badawczy pozwala na wszechstronną analizę i prezentację całego bogactwa omawianego zagadnienia.

Prezentowana publikacja zmierza do udzielenia odpowiedzi na pytanie: czy przepisy Rozdziału XXXIII Kodeksu karnego, a także wybrane przepisy prawa o wykroczeniach (zwłaszcza z Rozdziału XIII k.p.) spełniają wyznaczony przez prawodawcę cel, którym jest zapewnienie ochrony osób wykonujących pracę zarobkową przed naruszeniem ich praw. Zamiarem autorki było stworzenie opracowania skierowanego zarówno do osób zajmujących się w swej praktyce prawem karnym, jak i tych, których zainteresowania pozostają w kręgu prawa pracy, jak na przykład inspektorzy pracy lub działacze związkowi. Stąd też wynikała konieczność wyważenia proporcji pomiędzy zagadnieniami z obydwu tych dziedzin prawa. Praca została podzielona na dziewięć rozdziałów, z których większość skupia się wokół problematyki przestępstw z Rozdziału XXVIII k.k., zaś pojedyncze rozdziały poświęcone zostały aspektowi kryminologicznemu i historycznemu omawianego zjawiska, wykroczeniom przeciwko prawom pracownika i wybranym zagadnieniom karnoprocesowym.