

REFLEKSJE

BIULETYN INFORMACYJNY

Nr 76 (142) 2013

NSZZ **Solidarność** w ANWILU SA

Związkowe postulaty

Obradująca w dniu 20 marca w Bielsku-Białej Komisja Krajowa zdecydowała o swoich działaniach.

NSZZ „Solidarność” żąda od koalicji PO-PSL wycofania się z planów nowelizacji kodeksu pracy dotyczących uelastycznienia czasu pracy oraz realizacji następujących postulatów:

1. Zaniechania likwidacji rozwiązań emerytalnych przysługującym pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnych i o szczególnym charakterze,
2. Uchwalenia przez Sejm RP ustaw ograniczających stosowanie tzw. umów śmieciowych,
3. Zaprzestania likwidacji szkół i przerwania finansowania szkolnictwa publicznego na samorządy,
4. Stworzenia osłonowego systemu regulacji finansowych oraz ulg podatkowych dla przedsiębiorstw utrzymujących zatrudnienie w okresie niezawinionego przestoju produkcyjnego,
5. Podwyższenia wysokości płacy minimalnej zgodnie z projektem złożonym przez NSZZ „Solidarność”,
6. Stworzenia ustawy o systemie rekompensat dla przedsiębiorstw energochłonnych.

Związkowcy oczekują od rządu przedstawienia harmonogramu realizacji swoich postulatów do dnia 17 kwietnia 2013 r. w przeciwnym razie zorganizują ogólnopolską, narodową manifestację protestu. Manifestacja taka zostanie przeprowadzona do końca września.

Obradująca w Bielsku-Białej Komisja Krajowa zobowiązała również wszystkie struktury Związku do przeprowadzenia referendum w sprawie udziału

w ogólnopolskiej akcji protestacyjnej do strajku włącznie.

Spory zbiorowe pracy

Sporem zbiorowym jest **spór pracowników z pracodawcą lub pracodawcami**, dotyczący warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Prawa i interesy zbiorowe pracowników są reprezentowane przez związki zawodowe, natomiast prawa i interesy pracodawców w sporach zbiorowych mogą być reprezentowane przez właściwe organizacje pracodawców.

Kiedy prowadzenie sporu zbiorowego jest niedopuszczalne?

Spór zbiorowy jest niedopuszczalny, gdy jego prowadzenie ma na celu poparcie indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników.

Kiedy mamy do czynienia ze sporem zbiorowym?

Spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy pracownicze do pracodawcy z żądaniami w sprawach dotyczących warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych, jeżeli pracodawca nie uwzględnił wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu, nie krótszym niż 3 dni. Zgłoszenie sporu powinno zawierać określenie przedmiotu żądań.

Jaka jest procedura realizacji uprawnień w sporze zbiorowym?

Podmiot zgłaszający spór może uprzedzić, że w razie nieuwzględnienia wysuniętych żądań zostanie ogłoszony strajk. Jednak dzień zapowiedzianego strajku nie może przypadać przed upływem 14 dni od dnia zgłoszenia sporu. Kolejnym krokiem jest niezwłoczne podjęcie przez pracodawcę rokowań w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia. Obowiązkiem pracodawcy jest nadto równoczesne powiadomienie o powstaniu sporu **właściwego okręgowego inspektora pracy**. Jeżeli zostanie osiągnięte **porozumienie** strony podpisują dokument o takiej nazwie. W razie nie osiągnięcia porozumienia należy sporządzić **protokół rozbieżności** ze wskazaniem stanowisk stron.

Co dalej po spisaniu protokołu rozbieżności?

Jeżeli strona, która wszczęła spór, podtrzymuje zgłoszone żądania, to spór prowadzony jest przez strony z udziałem osoby dającej gwarancję bezstronności.

Osobą tą jest mediator.

Mediatora ustalają wspólnie strony sporu zbiorowego. Może być nim osoba z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy i polityki socjalnej w uzgodnieniu z ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową oraz ogólnokrajowym związkiem zawodowym reprezentatywnym dla pracowników większości zakładów pracy. Strony sporu powinny porozumieć się w sprawie wyboru mediatora **w ciągu 5 dni**. Jeżeli tego nie zrobią, dalsze postępowanie jest prowadzone z udziałem mediatora wskazanego, na wniosek jednej ze stron, przez ministra właściwego do spraw pracy i polityki socjalnej. Minister wybiera mediatora ze wspomnianej listy.

Jakie przywileje przysługują mediatorowi?

Mediatorowi na czas prowadzenia mediacji przysługuje zwolnienie od pracy. Jednak w roku kalendarzowym wymiar tego zwolnienia nie może przekroczyć 30 dni. Mediator zawiera ze stronami sporu zbiorowego umowę, która ma określać wynagrodzenie należne mediatorowi oraz zwrot poniesionych kosztów przejazdu i zakwaterowania mediatora.

Kto ponosi koszty postępowania mediacyjnego?

Koszty postępowania mediacyjnego ponoszą **strony sporu zbiorowego w równych częściach**. Możliwe jest jednak uzgodnienie innego podziału. W razie udokumentowanego braku środków na pokrycie kosztów, na wniosek strony sporu zbiorowego, minister właściwy do spraw pracy pokrywa koszty mediacji, z tym że wynagrodzenie

mediatora jest pokrywane do wysokości określonej w rozporządzeniu.

Kiedy dopuszczalne jest zorganizowanie strajku ostrzegawczego?

Jeżeli przebieg postępowania mediacyjnego wskazuje, że nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu przed upływem terminów przewidzianych w ustawie (14 dni) - jednakże termin ten może zostać przedłużony, to organizacja, która wszczęła spór, może zorganizować strajk ostrzegawczy. Jednak może to zrobić **jednorazowo i na czas nie dłuższy niż 2 godziny**.

Jakich czynności w toku postępowania mediator może dokonywać?

Gdyby w toku postępowania mediator stwierdził, że rozwiązanie sporu zbiorowego wymaga szczegółowych lub dodatkowych ustaleń związanych z przedmiotem sporu, to powinien zawiadomić o tym strony. Gdyby w związku z żądaniem objętym sporem konieczne było ustalenie sytuacji ekonomiczno-finansowej zakładu pracy, mediator może zaproponować przeprowadzenie w tej sprawie **ekspertyzy**. W takiej sytuacji, jeżeli strony nie postanowią inaczej, koszty ekspertyzy obciążają zakład pracy. Jeżeli mediator podejmie te czynności, może wystąpić do organizacji związkowej z wnioskiem o przesunięcie terminu rozpoczęcia strajku na czas niezbędny do dokonania ustaleń mogących mieć wpływ na wynik rozstrzygnięcia sporu.

Postępowanie mediacyjne kończy się podpisaniem przez strony porozumienia. Jeżeli strony nie osiągną porozumienia, sporządzają protokół rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Czynności tych dokonuje się przy udziale mediatora.

Pamiętaj, że:

W imieniu pracowników zakładu pracy, w którym nie działa związek zawodowy, spór zbiorowy może prowadzić organizacja związkowa, do której pracownicy zwrócili się o reprezentowanie ich interesów zbiorowych.

Nie osiągnięcie porozumienia rozwiązującego spór zbiorowy w postępowaniu mediacyjnym uprawnia do podjęcia akcji strajkowej.

Podmiot prowadzący spór zbiorowy w interesie pracowników może, nie korzystając z prawa przeprowadzenia akcji strajkowej, podjąć próbę rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego.

Podstawa prawna:

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. 1991 r., Nr 55, poz. 236 ze zmianami).

W przypadku wystąpienia pracowników reprezentowanych przez związek zawodowy z żądaniami pracodawca może:

- uwzględnić wszystkie zgłoszone żądania; w takim przypadku nie dochodzi do zawiązania sporu zbiorowego, brakuje przedmiotu sporu,
- wyraźnie odmówić uwzględnienia żądań wskazanych w wystąpieniu; w takiej sytuacji zawiązuje się spór zbiorowy, w zakresie zadań przedstawionych przez związek zawodowy.

Podmiot zgłaszający spór w wystąpieniu lub w piśmie może uprzedzić, że w razie nieuwzględnienia wysuniętych żądań zostanie ogłoszony strajk. Dzień zapowiedzianego strajku nie może przypadać przed upływem 14 dni od dnia zgłoszenia sporu.

W praktyce dość powszechnym zachowaniem jest, że pracodawca, otrzymując pismo z żądaniami pracowniczymi, nie reaguje na nie w określonym terminie. Pojawia się zatem problem, czy doszło do zawiązania sporu zbiorowego czy też nie i czy w związku z tym żądania należy ponowić.

Otóż ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie nakłada na pracodawcę obowiązku ustosunkowania się do wysuniętych żądań. Pracodawca nie ma zatem obowiązku wystosowania do związku zawodowego (lub związków) pisma, w którym przedstawia swoje stanowisko w przedmiotowych kwestiach. Ustawa w art. 7 mówi wyłącznie o „nieuwzględnieniu wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu, nie krótszym niż 3 dni”. W sytuacji gdy ze strony pracodawcy w określonym przez związek zawodowy terminie nie ma żadnej reakcji na zgłoszone żądania, należy domniemywać, że doszło do prawidłowego wszczęcia sporu zbiorowego. Milczenie pracodawcy nie jest równoznaczne z uwzględnieniem żądań. Związek Zawodowy ma zatem prawo do dalszego postępowania przewidzianego przepisami ursz.

Obowiązki pracodawcy

Przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nakładają na pracodawcę wiele obowiązków związanych z zaistniałym sporem.

Przede wszystkim pracodawca ma obowiązek podjęcia procedury rozwiązywania sporu zbiorowego określonej w ustawie. Ma również umożliwić pracownikom reprezentowanym przez związek zawodowy korzystanie z uprawnień w zakresie sporów zbiorowych (np. korzystanie z prawa do strajku i innych akcji protestacyjnych). Ponadto ma obowiązek zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o powstaniu sporu.
Zgodnie z art. 26 ust. 1 ursz, kto w związku z

zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:

- przeszkadza we wszczęciu lub w prowadzeniu w sposób zgodny z prawem sporu zbiorowego,
- nie dopełnia obowiązków określonych w tej ustawie, podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

Rokowania

W przypadku sporu zbiorowego pracodawca podejmuje niezwłocznie rokowania w celu jego rozwiązania w drodze porozumienia (art. 8 ursz). Sformułowanie to oznacza, że pracodawca ma obowiązek podjąć określonego rodzaju działania - rozpocząć negocjacje. Należy zaznaczyć, że określenie „niezwłocznie” należy rozumieć jako pojmowane działanie bez zbędnej zwłoki. Oczywiście należy wskazać, że pracodawca nie ma prawa narzucać stronie związkowej, ile osób ma uczestniczyć w rokowaniach oraz które to mają być osoby personalnie. Należy pamiętać, że każdy związek zawodowy jest samorządny w tym zakresie. Z tej zasady wynika również prawo związku zawodowego do korzystania z pomocy innych osób (np. przedstawiciela struktur nadrzędnych związku, innego członka związku spoza zakładu pracy), które mogą brać udział w rokowaniach. Ustawa nie wskazuje, kiedy rokowania mają się zakończyć. Strony mogą zatem rokowania zakończyć podczas pierwszego spotkania, mogą też wyznaczyć sobie kolejne spotkania. To akurat zależy od możliwości finansowych lub organizacyjnych pracodawcy albo od przedmiotu sporu, a także od elastyczności i skłonności do kompromisu obu stron. Samoprowadzenie rokowań także zostało niedookreślone w ustawie i pozostawione zostało autonomii stron sporu. Należy pamiętać, że podczas negocjacji strony co do zasady są równorzędnymi partnerami. Pracodawca nie może zatem wymuszać na stronie związkowej określonych zachowań, a związkowcy także nie mogą uciekać się do działań pozaprawnych (np. okupacja zakładu czy niedopuszczanie innych pracowników do pracy) mających zmusić pracodawcę do ustępstw.

Mediacja

Podobne zasady jak te wskazane w odniesieniu do rokowań powinny obowiązywać podczas mediacji. Różnica polega na tym, że na tym etapie mamy udział osoby trzeciej, bezstronnej - mediatora. Zgodnie z art. 11 ursz mediatora ustalają wspólnie strony sporu zbiorowego. Mediatorem może być każda osoba, co do której porozumieją się strony, pod warunkiem że spełnia warunek bezstronności (oceniają to same strony przy podejmowaniu

decyzji o powołaniu mediatora). Może być to także osoba z listy mediatorów ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy. Strony mają 5 dni na wybór mediatora. Jeżeli strony w tym zakresie nie porozumieją się we wskazanym terminie, postępowanie jest prowadzone z udziałem mediatora wskazanego przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej z listy mediatorów.

WAŻNE!

Rokowania lub mediacja kończą się podpisaniem porozumienia lub protokołu rozbieżności. W jednym i drugim przypadku jest to obowiązek o charakterze formalnym.

Porozumienie zawarte w ramach sporu zbiorowego uznawane jest za źródło prawa.

Jeżeli przebieg postępowania mediacyjnego uzasadnia ocenę, że nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu przed upływem 14 dni, od dnia zgłoszenia sporu organizacja, która wszczęła spór, może przeprowadzić jednorazowo i na czas nie dłuższy niż 2 godziny strajk ostrzegawczy.

Arbitraż

Jeśli mediacja zakończyła się protokołem rozbieżności, czyli nie zakończyła sporu zbiorowego, uprawnia to stronę związkową do podjęcia akcji strajkowej (art. 15 ursz). Zanim do tego dojdzie zgodnie z art. 16 ursz podmiot prowadzący spór zbiorowy w interesie pracowników może, nie korzystając z prawa przewidzianego w art. 15 ursz, podjąć próbę rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego. Jest to kolejny etap rozstrzygania sporu zbiorowego, różni się on jednak od rokowań i mediacji tym, że ma charakter fakultatywny. Strony nie są obowiązane poddawać sporu pod rozstrzygnięcie arbitrażowe; może do tego dojść tylko na podstawie decyzji strony związkowej. Kolegia w przedmiocie sporu zbiorowego wydają orzeczenie, jednak także ono nie musi wiązać stron sporu, jeżeli jedna ze stron zastrzegła przed poddaniem sporu takiemu rozstrzygnięciu, że orzeczenie to nie będzie jej wiążące.

Strajk

Strajk jest ostatecznym środkiem, którym może posłużyć się załoga zakładu pracy w celu rozwiązania sporu zbiorowego. Strajk jest to zbiorowe powstrzymanie się od pracy w celu rozwiązania sporu zbiorowego (art. 17 ursz). Strajk legalny muszą poprzedzać pokojowe procedury rozwiązywania sporu o charakterze obligatoryjnym - rokowania i mediacja. Strajk może być zorganizowany bez zachowania tych zasad, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji, a także w

wypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym (art. 17 ust. 2 ursz). Każde inne powstrzymanie się pracowników od pracy stanowi strajk nielegalny, w związku z którym pracodawca może wyciągnąć odpowiednie konsekwencje. Strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy. Strajk wielozakładowy ogłasza organ związku wskazany w statucie po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników w poszczególnych zakładach pracy, które mają być objęte strajkiem, jeżeli w głosowaniu w każdym z tych zakładów wzięło udział co najmniej 50% pracowników. Ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 5 dni przed jego rozpoczęciem.

Inne formy protestu

Pracownicy mają swobodę co do skorzystania z tego sposobu rozwiązywania sporu. Zamiast strajku mogą skorzystać oni z innych form protestu wywierających nacisk na pracodawcę i stanowiących pewnego rodzaju dolegliwość. Na inne formy protestu niż strajk wskazuje art. 25 ursz. Zgodnie z nim w obronie praw i interesów pracowników mogą być stosowane, po wyczerpaniu przepisanej ustawą trybu postępowania określonego w rozdziale 2, inne niż strajk formy akcji protestacyjnej, nie zagrażające życiu lub zdrowiu ludzkiemu, bez przerywania pracy, z zastrzeżeniem przestrzegania obowiązującego porządku prawnego. Z prawa tego mogą korzystać także pracownicy nie mający prawa do strajku. Takimi formami protestu może być oflagowanie zakładu, upublicznienie postulatów protestujących.

Humor

Rozmawiają dwaj dobrzy koledzy:

- Wiesz, byłem już trzy razy żonaty i wreszcie wiem, czego tak naprawdę potrzebują kobiety.
- Tak? A czego?
- Dobrego męża.

Dziadek opowiada wnuczkowi:

- A wiesz wnusiu, że kiedyś to w sklepach był tylko ocet?
- Jak to dziadku? W całym Carrefourze?

Redaguje zespół.

Wydaje: Komisja Zakładowa NSZZ *Solidarność*
w ANWILU S.A. tel. 32-32, 33-32