



ZRZESZENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ENERGETYKÓW

00-628 WARSZAWA
ul. Marszałkowska 21/25 lok. 76
Tel.. (22) 825-26-64
Tel. (22) 875-94-88
Fax: (22) 875-95-14
E-Mail: zzze@zzze.pl
www.zzze.pl

BANK PEKAO S.A. o/Warszawa
90 1240 5963 1111 0000 4797 4625
NIP: 525-21-90-391
REGON: 016443179
KRS 123596

Warszawa dnia 29.03.2018 r.
ZZZE 6/18

STANOWISKO

**Zrzeszenia Związków Zawodowych Energetyków w sprawie debaty która odbyła się
w siedzibie OPZZ w Warszawie, której tematem przewodnim były projekty
indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.**

Wstęp

Koleżanki i Koledzy!

W poniższym dokumencie znajdziecie sprawozdanie z debaty a także stanowiska Zrzeszenia w poszczególnych kwestiach. Po więcej szczegółów odsyłamy na stronę Zrzeszenia oraz Kancelarii Prawnej REGULUS.

W dniu 28 marca 2018 r. w siedzibie Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych w Warszawie odbyła się debata dotycząca dwóch projektów kodeksów pracy – indywidualnego i zbiorowego. Niestety debata od strony merytorycznej nie spełniła oczekiwań zaproszonych gości. Z trzynastu członków Komisji Kodyfikacyjnej w debacie udział wzięli jedynie czterej jej przedstawiciele, przy czym dr Liwiusz Laska (przedstawiciel OPZZ) oraz prof. Gładoch (Pracodawcy Rzeczypospolitej) poinformowali, że jako dwoje z trzech członków Komisji (obok prof. Pliszkiwicz z Forum Związków Zawodowych) głosowali przeciwko obu projektom. Obrony projektów podjął się zatem jedynie prof. Zieleniecki – przewodniczący Komisji. W tej roli nie wsparł go „wielki nieobecny” prof. Sobczyk – przewodniczący zespołu ds. indywidualnego prawa pracy. Przedstawiciel Konfederacji Lewiatan prof. Jacek Męcina opuścił debatę już po godzinie jej trwania, nie odpowiedziawszy na żadne z pytań zadanych przez uczestników debaty. Obrony projektów nie podjęli się także pozostali nieobecni członkowie Komisji a przede wszystkim głosujący „za” przedstawiciel NSZZ Solidarność dr Szmidt, przedstawiciel świata nauki prof. Pisarczyk, czy przedstawiciele Business Centre Club. W pewnym momencie poddano nawet pod wątpliwość czy ktokolwiek ma odwagę bronić tych projektów, szczególnie, po raczej mało merytorycznych zarzutach mówiących o bublach prawnych i cytowaniu wyrwanych z kontekstu częściach projektów artykułów.

Podnoszeniu wartości debaty nie sprzyjał także sposób jej prowadzenia. Niemalże godzinę zajęło niektórym członkom Komisji wygłaszanie niewiele wnoszących oświadczeń.

Prowadzący debatę starał się zbierać po kilka pytań przed oddaniem głosu odpowiadającemu. Efekt był taki, że udzielający odpowiedzi nie odpowiadał na żadne z nich lub odpowiadał na ostatnie zadane. Tempo i pewną nerwowość w dyskusji podkreślały oświadczenia o potrzebie szybszego wyjścia niektórych członków Komisji ze względu na inne obowiązki, co faktycznie nastąpiło w przypadku prof. Męciny. Wobec powyższego, efekt debaty od strony merytorycznej pozostawił znaczący niesmak.

Część merytoryczna

W zakresie indywidualnego prawa pracy (projekt kodeksu prawa pracy) w miarę szczegółowo udało się omówić jedynie problem trwałości stosunku pracy w Polsce tj. problem tzw. umów śmieciowych, umów o pracę na czas określony oraz tzw. konta pracownicze.

1. **Likwidacja tzw. umów śmieciowych** jest podstawowym argumentem „za” atrakcyjnością projektu kodeksu pracy dla pracowników. Przewodniczącemu Komisji prof. Zielenieckiemu nie udało się jednak odpowiedzieć na zarzut z sali, iż proponowane przez projekt kodeksu nowe formy umów o pracę tj. umowa o pracę dorywcze, umowa o pracę sezonowe, pracownicy domowi a w szczególności umowa nieetatowa, w zakresie poziomu praw pracowniczych a przede wszystkim trwałości stosunku pracy nie odbiegają wcale od umów „śmieciowych”. W pewnym momencie z sali padło nawet stwierdzenie, że najpopularniejsza „śmieciówka”; umowa zlecenia daje większe prawdopodobieństwo pracy i wynagrodzenia za nią niż kodeksowa umowa nieetatowa – z jednej strony wiążąca pracownika, a z drugiej nie dająca mu pewności pracy i zarobku. Nie odpowiadano także na pytanie; czy tak daleko posunięta liberalizacja prawa pracy - rozumiana jako jego uelastycznienie, nie jest zbyt wysokim kosztem, jaki poniesie prawie 16 milionów zatrudnionych w zamian za (być może tylko pozorną) poprawę pozycji grupy pracowników zatrudnionych na umowach śmieciowych.
2. Jako pozytywne rozwiązanie w projekcie kodeksu pracy wskazano **poddanie kontroli sądom pracy niezwykle popularne umowy na czas określony**.
3. Nie udało się natomiast uzyskać odpowiedzi na wątpliwości wokół tzw. kont pracowniczych, na których pracodawcy mieliby możliwość „gromadzenia” bez rozliczenia godzin nadliczbowych pracowników.
4. Dwukrotnie z sali (przedstawiciele Zrzeszenia Związków Zawodowych Energetyków – mec. Marcin Szymanek i Kol. Ryszard Walczuk) zadano pytanie o regulacje projektu, dotyczące **przejścia pracowników do nowego pracodawcy** w trybie obecnego art. 23 [1] k.p. oraz wg. art. 66-72 projektu kodeksu pracy. Temat ten jest niezwykle istotny ze względu na liczne patologie w postaci tzw. „bezkosztowych czy niskokosztowych restrukturyzacji zatrudnienia” dokonywanych właśnie przy pomocy dotychczasowego art. 23[1] k.p. lub tzw. outsourcingu pracowników. Dla przypomnienia, Konferencję na ten temat Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków organizowało już w 2016 r. oraz wspólnie z NSZZ Solidarność w 2018 r. Na zadawane pytania oraz zgłaszane wątpliwości nie udało się uzyskać odpowiedzi. Z projektów przepisów widać w tym zakresie pewien postęp ale także szereg dodatkowych zagrożeń. W związku z powyższym, do Ministerstwa oraz autorów projektu zostanie wysłane pismo

zapytanie w tej sprawie z prośbą o udzielenie dodatkowych wyjaśnień. Już teraz na stronach Zrzeszenia oraz Kancelarii można zapoznać się ze szczegółami wątpliwości wokół tych przepisów w osobnym opracowaniu „przejście pracowników do nowego pracodawcy po nowemu”.

5. Poza pytaniami należy także odnotować wątpliwości i zarzuty zgłaszane z Sali. Wyartykułowanym przez Wiceprzewodniczącego Zrzeszenia Kol. Ireneusza Wiśniewskiego i powtarzanym wielokrotnie był zarzut dalszej liberalizacji (uelastyczniania) prawa pracy z korzyścią prawie wyłącznie po stronie pracodawców. Argument konieczności dbania o rozwój przedsiębiorstw, w tym o sektor małych i mikroprzedsiębiorstw spotkał się z zapytaniem o sposób poprawy ich kondycji. W ocenie części związków zawodowych, od lat Państwo Polskie i jego Ustawodawca dba o rozwój przedsiębiorczości głównie kosztem praw pracowniczych. W nikłym tylko stopniu stymulując go swoim kosztem, czyli kosztem przychodów z podatków czy też ograniczaniem wpływu polityki na gospodarkę poprzez likwidację nadmiernie rozbudowanego aparatu biurokracji.
6. **Wiele pytań dotyczyło zbiorowego prawa pracy.** Przewodniczący Zrzeszenia, Kol. Jerzy Wiertelak zadał pytanie o sytuację, w której w jednym zakładzie pracy działa kilka organizacji związkowych oraz o związaną z tym faktem reprezentatywność. Czy w takim przypadku może istnieć kilka reprezentatywnych związków zawodowych czy tylko jeden. Niestety pytanie zadane jako jedno z „grupy pytań”, pozostało bez odpowiedzi.
7. Wiele pytań w połączeniu z wątpliwościami i zarzutami dotyczyło **nowej roli związków zawodowych w wieloskładowym przedstawicielstwie pracowniczym.** Zarzuty wynikające z tych pytań dotyczyły w szczególności próby marginalizacji związków zawodowych i zastępowania ich radami pracowniczymi i innymi przedstawicielstwami załogi. Z zarzutami marginalizacji roli związków zawodowych związane też były pytania o społecznych inspektorów pracy. Pytania te także nie doczekały się odpowiedzi.
8. Wiele niepokoju wzbudził projekt przepisów dot. nowego prawa o sporach zbiorowych. Przedstawiciel Zrzeszenia zadał pytanie o sens sądowej kontroli legalności sporu zbiorowego. Wyraził także wątpliwość, iż taka kontrola może okazać się sprzeczna z Konwencjami MOP w tej sprawie, a także prowadzić do faktycznego blokowania sporów zbiorowych przez pracodawców. Członkowie komisji dostrzegli wagę problemu, nie udzielili jednak wiążących wyjaśnień. W związku z wagą kwestii pytanie zostanie zadane pisemnie z prośbą o pisemną odpowiedź w tej sprawie.
9. Wiele pytań dotyczyło także układów zbiorowych pracy, a w szczególności możliwości zawierania układów, których przepisy mogą być mniej korzystne niż powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy. Na to pytanie prof. Zieleniecki odpowiedział argumentem, iż to rozwiązanie ma zachęcić pracodawców do zawierania układów. W obecnym stanie prawnym, jak to określił prof., „podpisanie układu jest swoistym aktem kapitulacji pracodawcy”, który w domyśle zgadza się na zwiększenie obciążeń wynikających z prawa pracy. Po nowelizacji układy miałyby lepiej realizować prawo pracodawcy i przedstawicieli pracowników do rokowań. Temat ten wymaga jednak dalszej dyskusji.

10. Na pytanie o listę zamkniętą porozumień zbiorowych twierdząco odpowiedziała prof. Gładoch. Zgodnie z projektem, prawem pracy pozostaną wyłącznie porozumienia nazwane, czyli oparte na ustawie. Przykładem takiego porozumienia będzie niewątpliwie porozumienie o zwolnieniach grupowych czy też porozumienie posporowe. Przymiot prawa pracy stracą zatem wszelkie pakiety socjalne czy umowy społeczne, których spora ilość funkcjonuje w obiegu prawnym. Jako przykład należy przywołać umowy społeczne zawierane w energetyce. Pytanie o status prawny umów społecznych pod rządami nowego kodeksu uzupełniono o pytanie o przepisy przejściowe, wyjaśniające np. status prawny obecnie obowiązujących umów społecznych. Na to pytanie prof. Zieleniecki odpowiedział informacją, że na chwilę obecną nie ma żadnych przepisów przejściowych.
11. Ostatnim pytaniem – zadany przez przedstawiciela Zrzeszenia było pytanie o rolę i miejsce tzw. „rzeczywistego pracodawcy”, czy też bardziej właściwie „podmiotu sprawującego kontrolę”, „podmiotu decyzyjnego w grupie pracodawców” lub „podmiotu na odpowiednim poziomie decyzyjności” w dialogu społecznym. Dla przypomnienia; temat „rzeczywistego pracodawcy” był częścią konferencji w 2016 r. Jest tematem powszechnie znanym w doktrynie (liczne publikacje na ten temat m.in. prof. Sanetry czy też prof. Sobczyka). Organizacje związkowe od wielu lat postulują o prawne włączenie w dialog społeczny podmiotów decyzyjnych a nie tylko podmiotów faktyczne zatrudniających pracowników (pracodawców w rozumieniu art. 3 k.p.), tak aby dialog ten nie był dialogiem pozornym. Temat „rzeczywistego pracodawcy” pojawił się projekcie indywidualnego prawa pracy ale (o ironio) w kontekście dodatkowej odpowiedzialności pracownika na naruszenie dobrego imienia pracodawcy, a także pracodawcy rzeczywistego – w dorozumieniu podmiotu dominującego. Na pytanie o brak ujęcia podmiotu decyzyjnego jako strony w dialogu społecznym w projekcie zbiorowego prawa pracy także nie udzielono odpowiedzi. W związku z tym, ze względu na wagę problemu pytanie to zostanie skierowane do członków komisji na piśmie.

Podsumowanie

Ze względu na absencję członków Komisji Kodyfikacyjnej, nie można zaliczyć tej debaty do szczególnie udanych. Wiele wad prezentowanych projektów wynika zapewne z krótkiego czasu, jaki miała Komisja na ich opracowanie, wiele też zapewne z dominacji głosu i krótkowzroczności przedstawicieli pracodawców. Projekty te zawierają jednak wiele ciekawych rozwiązań korzystnych dla obu stron stosunku pracy jak i dla samych pracowników. Dalsze prace nad zmianami w prawie pracy powinny być zatem kontynuowane. W szczególności obecny właściciel projektów – Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej – powinien organizować panele dyskusyjne na poszczególne, istotne kwestie, a w szczególności te które ujawniły się podczas debaty i które nie zostały należycie wyjaśnione. Debata powinna być podzielona na część dotyczącą zbiorowego prawa pracy i część dotyczącą indywidualnego prawa pracy.

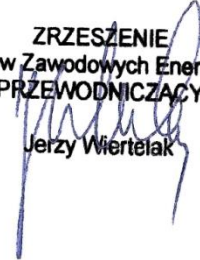
Ze swej strony proponujemy organizację pierwszego panelu dyskusyjnego poświęconego kodeksowym zagadnieniom:

1. nowych umów o pracę w kontekście funkcji ochronnej prawa pracy,
2. przejścia pracowników do nowego pracodawcy,
3. kontom pracowniczym,

Panel ten, mógłby odbyć się pod patronatem MRPiPS w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” w terminie kwietniowym lub majowym bieżącego roku.

Z wyrazami poważania:

ZRZESZENIE
Związków Zawodowych Energetyków
PRZEWODNICZĄCY
Jerzy Wiertelak



KO

1. OPZZ
2. Organizacje członkowskie ZZZE
3. Biuro ZZZE a/a