



# Przegląd

## Wydarzeń Związkowych

Numer 9 (121)

<http://pwz.opzz.org.pl>

Wrzesień 2004 r.



## Spis treści:

### Związki w teorii i praktyce:

#### Strajk!

Ryszard Zbrzyzny

Recepta na skuteczny strajk – s. 4

Waldemar Bartz

Związek z charakterem – s. 7

Tomasz Truskawa

Studzę gorące głowy – s. 9

Piotr Ostrowski

Przepisy z lamusa – s. 12

#### Prawo na co dzień:

Etapy sporu zbiorowego – s. 13

Wzory pism związkowych – s. 14

#### Z orzecnictwa Sądu Najwyższego

Równe prawo do podwyżki – s. 15

#### Odpowiadamy na pytania

Urlop a umowa na czas określony – s. 16

Godziny nadliczbowe – s. 16

#### Od redakcji

## Jak to się zaczyna i kończy

Problematyka strajków i akcji protestacyjnych doczekała się w Polsce wielu opracowań. Często jednak ich wartość dla współczesnego związkowca ma jedynie wymiar historyczny. W tym numerze miesięcznika próbujemy przekazać nieco praktycznej wiedzy, niezbędnej w trudnych momentach związkowej pracy, jakimi są konflikty z pracodawcą.

Powodem zwrócenia uwagi na sprawy sporów zbiorowych i strajków jest także ich rosnąca liczba. Według informacji Ministerstwa Gospodarki i Pracy za rok 2003, w Polsce przeprowadzono 966 akcji protestacyjnych, co oznacza ich wzrost o 48 proc. w porównaniu z rokiem 2002, kiedy odnotowano 651 protestów.

Sytuacja społeczno – gospodarcza w kraju jest postrzegana przez społeczeństwo negatywnie. Czy przyniesie to dalszy wzrost liczby strajków, manifestacji i pikiet? O tych sprawach mówi Jan Kisielewski – wiceprzewodniczący OPZZ na stronie 3.

W dalszej części związkowego miesięcznika przyglądamy się sporom zbiorowym, strajkom i protestom z perspektywy osób, które je organizowały, bądź bezpośrednio w nich uczestniczyły. Kiedy i w jaki sposób należy organizować akcję strajkową, a także, co decyduje o jej skutecznym przeprowadzeniu – o tym rozmawiamy z Ryszardem Zbrzyznym. Następnie poruszamy problem odpowiedzialności za organizowanie protestów ulicznych. Waldemar Bartz opowiada o tym, jak został skazany za zorganizowanie górniczej demonstracji. Wiele praktycznych uwag z zakresu mediacji usłyszymy od jednego z mediatorów Ministerstwa Gospodarki Tomasza Truskawy. Dział „Związki zawodowe w teorii i praktyce” kończy próba oceny istniejącego stanu prawnego dotyczącego konfliktów w stosunkach pracy. Opisywany przypadek zatargu w jednej z firm pokazuje, że obowiązująca w Polsce ustawa o sporach zbiorowych nie zawsze właściwie spełnia swoją rolę.

„Prawo na co dzień” w istotny sposób uzupełnia prezentowaną tematykę. Znajdziemy tu szczegółowy opis etapów sporu zbiorowego, a także praktyczny poradnik przedstawiający jak „krok po kroku” zorganizować związkową manifestację. Ponadto drukujemy orzecznictwo Sądu Najwyższego i odpowiadamy na pytania Czytelników.

Życzymy pożytecznej lektury. Piszcie do nas. Czekamy na Wasze listy z pytaniami, uwagami i propozycjami tematów istotnych dla działalności związkowej.

#### Przegląd Wydarzeń Związkowych – miesięcznik związkowy

**Prowadzenie miesięcznika:** Artur Grochala  
**Redaktor techniczny:** Anna Lewandowska  
**Adres redakcji:** ul. Kopernika 36/40, 00-924 Warszawa  
**Tel.:** 826 02 31, tel./fax: 826 43 56

**„Prawo na co dzień” opracowuje:** Magdalena Lasota  
 Pytania do działu prawnego prosimy przesyłać listownie na adres:  
 Przegląd Wydarzeń Związkowych, ul. Kopernika 36/40, 00-924 Warszawa  
 lub pocztą elektroniczną e-mail: [ilka@opzz.org.pl](mailto:ilka@opzz.org.pl)

**Wydawca: Fundacja Instytut Wydawniczy „Książka i Prasa” ul. Twarda 60, 00-818 Warszawa  
 Konto nr 44 1500 1777 1219 1033 38 47 0000, KREDYT BANK SA, IV Oddział w Warszawie**

# KOMENTARZ

## Jan Kisieliński – wiceprzewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych



Mamy kolejny, trudny rok – pogarszającą się kondycję materialną polskich pracowników i ich rodzin, patologie na rynku pracy spowodowane wysokim bezrobociem oraz niewielką nadzieję na poprawę sytuacji.

Polska jest jednym z najbiedniejszych krajów Unii Europejskiej, a nasi decydenci niewiele robią, by ten stan zmienić. Rząd ogranicza podniesienie poziomu wynagrodzeń przy wzrastających cenach podstawowych artykułów żywnościowych. Wiemy, co to oznacza dla domowych budżetów.

Trwa antypracownicza i antyzwiązkowa kampania pracodawców, którzy wciąż łamią prawo – nie wypłacają na czas wynagrodzeń, obniżają ich wysokość, nie przestrzegają postanowień umów zbiorowych i ograniczają działalność związkową. W załogach wielu przedsiębiorstw wrze. Ludzie mają dość neoliberalnej polityki, bezrobocia i nędzy. Polskie społeczeństwo zmęczone wyczekiwaniem lepszego jutra będzie coraz częściej sięgać po różne formy akcji protestacyjnych. Zapowiedzi

tego pojawiły się w 2003 roku, kiedy wyraźnie wzrosła liczba ulicznych manifestacji i strajków.

Przed zbliżającą się falą protestów rząd i pracodawcy próbują się zabezpieczyć. Organizowanie akcji społecznego oporu w Polsce napotyka coraz więcej utrudnień formalno – prawnych. Procedury legalnych akcji są żmudne i długotrwałe. Regularnie pojawiają się inicjatywy ustawodawcze, forsowane przez lobby przedsiębiorców, którymi próbuje się ograniczyć konstytucyjne prawo pracowników do strajku. Takim działaniom OPZZ będzie sprzeciwiać się z całą stanowczością.

Musimy żywo reagować na zaistniałą sytuację społeczną. OPZZ wesprze swoim zapleczeniem i możliwościami organizacyjnymi pracownicze protesty. Apeluję do naszych związkowych liderów w strukturach terenowych i kierownictw poszczególnych związków, by energicznie odpowiadali na pojawiające się sygnały niezadowolona stając na czele pracowniczych przedsięwzięć.

Warunkiem skuteczności naszych akcji są wspólne działania wielu branż. Pojedyncze protesty, akcja w ramach jednego sektora nie przynoszą już dzisiaj wyraźnych efektów. Ruch zawodowy jest wciąż podzielony. Musimy tą słabość przełamać. W przeciwnym wypadku nasz głos będzie ignorowany. Kilkugodzinna akcja protestacyjna w wielu branżach – komunikacji, energetyce, przemyśle wydobywczym jest w stanie sparaliżować państwo i wymusić na rządzie i pracodawcach podjęcie działań na rzecz poprawy poziomu życia ludzi pracujących, emerytów, rencistów oraz bezrobotnych.



# Recepta na skuteczny strajk

Z posłem Ryszardem Zbrzyznym – przewodniczącym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Miedziowego rozmawiają Grzegorz Ilka i Artur Grochala.



**AG: W 1992 roku Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego zorganizował pierwszy w historii III RP legalny strajk, który zakończył się spektakularnym sukcesem związku. Potem wielokrotnie sięgaliście po procedury sporu zbiorowego i dzięki podjętym działaniom problemy firmy i jej załogi zawsze udało się pomyślnie rozwiązać. Jak przeprowadzić skuteczny protest pracowniczy?**

RZ: Każda akcja protestacyjna, strajkowa musi być przeprowadzona zgodnie z obowiązującym prawem. Przepisy w tym zakresie określa ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z 1991 roku. Związki zawodowe, a także pracodawcy są zobowiązani do określonych zachowań i działań według etapów, które wyznacza ustawa. Takie postępowanie jest podstawowym warunkiem skutecznej akcji związkowej.

**GI: Co jest istotne przy rozpoczynaniu sporu zbiorowego?**

Od początku do końca sporu jego organizatorzy muszą dokładnie wiedzieć – czego oczekują i jakie są ich żądania. Na wstępie ważne jest odpowiednie sprecyzowanie postulatów. Muszą one być sformułowane w sposób czytelny, jednoznaczny dla pracowników, dotyczy spraw, które są zrozumiałe i z którymi identyfikuje się załoga. Najlepiej, gdy postulaty napiszemy potocznym językiem. Nie trzeba ich objaśniać i przekonywać do nich ludzi. Łatwiej też potem prowadzić negocjacje z pracodawcą, bo unika się różnic interpretacyjnych, czy rozgrywek między wierszami.

**GI: W którym momencie dochodzi do rzeczywistego wszczęcia sporu?**

Oczywiście, same postulaty nie są początkiem sporu zbiorowego. Zaistnieje on, gdy oczekiwania pracowników spotkają się z odmowną postawą kierownictwa firmy. Wtedy niezwłocznie powinno dojść do rokowań. Pracodawca ma obowiązek rozmawiać ze stroną wszczynającą zatarg zbiorowy, a także musi zgłosić zaistnienie sporu w Państwowej Inspekcji Pracy.

**GI: Najwięcej trudności dla związkowców powstaje w pierwszej fazie sporu zbiorowego. Postawy pracodawców mają głównie na celu uniknięcie negocjacji lub ich odłożenie w czasie...**

Pracodawca nie może odmówić sporu. Prawo nakłada na niego obowiązek uczestnictwa w rokowaniach i mediacjach ze związkowcami, a także przedstawienia im odpowiednich informacji w sprawach, które dotyczą zatargu. W wypadku, gdy tego nie uczyni odpowiada karnie i jednocześnie umożliwia związkowi zawodowemu – po zasięgnięciu opinii załogi – zorganizowanie akcji strajkowej bez stosowania ustawowych procedur.

W niektórych przypadkach mogą zaistnieć obiektywne przesłanki do przesunięcia rokowań w czasie, np. zbliżające się posiedzenie akcjonariuszy, na którym mają zapasć decyzje w sprawach objętych konfliktem.

**GI: Podczas rokowań wielu pracodawców odmawia udzielenia informacji zasłaniając się tajemnicą handlową, co wtedy?**

Brak zgody na udzielenie danych o wynagrodzeniach, czy sytuacji ekonomicznej firmy jest bezpodstaw-

ny. Pracodawcy mają obowiązek sporządzania sprawozdań z działalności finansowej, które powinny być udostępniane wszystkim pracownikom. Dostęp do takich informacji nie jest ograniczony prawem, bo mają one charakter statystyczny. Nikt podczas sporu nie oczekuje planów strategicznych, inwestycyjnych itp.

To pracodawcy powinny zależeć na tym, by załoga była dobrze poinformowana. Dzięki rzetelnemu udokumentowaniu możliwości danej firmy, pracodawca ma szansę przekonać związkowców, że ich oczekiwania są zbyt duże. Celem związkowców nie jest doprowadzenie firmy do bankructwa i w takiej sytuacji muszą zmniejszyć żądania, informując załogę, jakie argumenty za tym przemawiają. Wtedy wypracowuje się nowe stanowiska i kontynuuje rokowania.

Gdy zaistnieją wątpliwości dotyczące dostępu związkowców do pewnych materiałów, możliwe jest ich przekazanie mediatorowi na etapie mediacji. Zadaniem mediatora – jako osoby zaufania publicznego – będzie wtedy przekonanie związkowców do pewnych decyzji z uwagi na informacje, które otrzymał.

Jak widzimy, możliwości jest wiele. Pracodawcy nie mogą bagatelizować postulatów załogi i dążyć do rozstrzygnięć siłowych. Celem rokowań, mediacji ma być rozwiązanie pojawiającego się problemu, a nie manifestacja siły. Taka świadomość dominowała w naszym ostatnim sporze, który miał miejsce przed kilkoma miesiącami i dzięki temu udało się go pomyślnie rozwiązać.

### **GI: Jak wygląda kolejny etap negocjacji?**

Spisanie protokołu rozbieżności w rokowaniach rozpoczyna kolejny etap w sporze zbiorowym, a mianowicie mediacje z udziałem mediatora. Musi to być osoba bezstronna. Nasz związek dwukrotnie korzystał z mediacji. Raz uczestniczył w nich prof. Józef Kaleta, a potem prof. Janusz Trzciniński. To doskonali fachowcy i znane autorytety w regionie dolnośląskim. Najlepiej, gdy strony wspólnie zdecydują się na konkretną osobę. Nie trzeba wtedy czekać na wyznaczenie mediatora z listy Ministerstwa Gospodarki i Pracy.

### **AG: Co robić, by wpłynąć na zmianę opinii pracodawcy podczas sporu?**

Istnieje wiele sposobów. Dużo zależy od pomysowości załogi. Poza merytorycznymi rozmowami z pracodawcą na każdym etapie sporu możliwe są masówki, pikietki, które trzeba odpowiednio wykorzystywać. Działania te nie mogą zakłócić pracy w zakładzie. Związkowcy mają prawo do strajku ostrzegawczego. Poprzez te formy nacisku pracodawca ma szansę naocznie przekonać się o postawie załogi i sile organizacyjnej związku. Palone kukły, wykrzykiwane hasła są zewnętrzną oznaką niezadowolonych i działają na świadomość decydentów.

### **AG: W jakich sytuacjach strona związkowa powinna korzystać z pomocy ekspertów?**



Wiele zależy od stopnia przygotowania stron do negocjacji. Jeżeli związkowcy nie radzą sobie, warto wesprzeć się prawnikiem lub ekonomistą. Ostateczne decyzje należą jednak do przedstawicieli organizacji zawodowej. Nasz związek nigdy nie sięgał po pomoc z zewnątrz. Dysponujemy własnym zapleczem prawników i specjalistów.

### **GI: Jeśli mediacje nie przynoszą skutku związek ma dwa wyjścia ogłosić strajk albo skorzystać z arbitrażu. Które rozwiązanie jest lepsze?**

Poddanie sporu zbiorowego pod rozstrzygnięcie przez kolegium arbitrażu społecznego jest pewną alternatywą. Przewodniczącym zespołu arbitrażowego jest sędzia zawodowy i uczestniczą w nim reprezentanci stron sporu. Związkowcy mogą, ale nie muszą korzystać z tego rozwiązania. Nie namawiam do tej formy zakończenia konfliktu z kilku powodów. Sprawy poddane arbitrażowi zwykle kończą się w sposób, który nie satysfakcjonuje żadnej ze stron. Bardzo często wydawane jest orzeczenie o słuszności roszczeń pracowniczych, ale ze względu na «interes ogólnospołeczny» nie uzyskują oni nic konkretnego, poza moralną satysfakcją. Jest to rozstrzygnięcie ostateczne. Blokują się w ten sposób dalsze możliwości dochodzenia swoich racji ze strajkiem włącznie.

### **A.G: Kiedy mamy pewność, że strajk jest legalny?**

Gdy procedury sporu zbiorowego zostały wyczerpane załoga musi się wypowiedzieć na temat poparcia i uczestnictwa w strajku. Jest to ostatni warunek legalności akcji protestacyjnej. Przepisy nie definiują dokładnie, w jaki sposób uzyskać akceptację załogi. Najbardziej demokratyczną formą jest referendum i taką polecam, także dlatego, że po głosowaniu pozostaje dokumentacja.

### **AG: Jak postępować w czasie strajku, by nie zniweczyć wcześniejszych działań?**

Precyzyjne określenie przedmiotu sporu, czytelność postulatów, ciągła, aktualna informacja to rzeczy najważniejsze. Poprzez komunikaty załoga musi być stale

powiadamiana o etapach akcji, oczekiwaniach, osiągnięciach i stanowiskach komitetu strajkowego. Załoga powinna żyć strajkiem, znać szczegółowo problemy, z którymi jest związany, identyfikować się z nim i wiedzieć, jakie wymierne korzyści ma przynieść pracownikom i firmie. Odpowiednia informacja decyduje wcześniej o wyniku referendum, czyli poziomie poparcia.

Podczas strajku w sposób cykliczny, każdego dnia – niezależnie od ilości wydarzeń – należy ogłaszać komunikaty do załogi. Praktykowaliśmy to podczas naszego strajku w 1992 roku. Codziennie rano na poszczególnych zakładach odczytywano komunikat. Ważne jest też, kto go podpisuje. Najlepiej, gdy podpisy składa cały komitet strajkowy. To umacnia jego wiarygodność, a także potwierdza fakt, że działamy razem, gramy jedną drużyną, a nie promujemy pojedynczą osobę.

### **AG: Co może utrudnić ogłoszenie strajku lub jego kontynuację? Czego nie należy robić podczas strajku?**

Działania mające na celu rozbicie strajku mogą pojawić się z dwóch stron – pracodawcy, a także innej organizacji związkowej, która nie uczestniczy w proteście. Podejmowane przez nich kroki mają przede wszystkim na celu dezinformację załogi. Ogłaszają, że problemy zostały rozwiązane i dalsze prowadzenie strajku nie ma sensu. Pracodawcy współpracują z łamistrajkami. Trzeba uważać w miejscach, gdzie do takich sytuacji dochodzi. Ustawa nakłada spore ograniczenia na pracodawców w czasie strajku. Przeszkadzanie jako sprzeczne z ustawą jest karalne.

Oprócz działań łamistrajków pojawiają się też nazbyt zuchwałe zachowania niektórych działaczy związkowych, którzy przedwcześnie ogłaszają strajk lub odmawiają zakończenia protestu. Wtedy zachodzi konieczność indywidualnych interwencji członków komitetu strajkowego i rozmów nie z liderami, ale szeregowymi uczestnikami argumentując konieczność zaniechania działań negatywnymi konsekwencjami, które mogą wywołać.



Żadnego pracownika nie można zmuszać do strajkowania i blokować stanowisk pracy, co mają w zwyczaju czynić niektóre organizacje. Takich praktyk nigdy nie stosowaliśmy. Każdy mógł udać się na stanowisko pracy, ale zwykle nikt takiej woli nie wyraża.

Podczas strajku nie można też narażać firmy na straty, czy niszczyć jej mienia. Należy o tym pamiętać i wcześniej zorganizować odpowiednie służby. Niedopatrzenie tego może łatwo zniweczyć dorobek tygodni rokowań i mediacji.

### **GI: Jak postępować w przypadku długotrwałych akcji protestacyjnych?**

Czas trwania akcji protestacyjnej zależy od wielu czynników. Pracodawcy, jak i komitety strajkowe stosują różne techniki. Najczęściej przez pierwsze dni, tydzień pracodawca próbuje ignorować akcję strajkową, zwleka z podjęciem rozmów, przedłuża negocjacje. Chce rozmyć celowość działań pracowników przedstawiając je jako niewspółmierne do skali żądań, co ma podważyć sens dalszej akcji, zaszczerpić niepewność zakończenia. Pracodawca liczy na to, że zmęczy strajkujących, którzy w końcu odejdą od przyjętej protestu. Jest to też sposób na zbadanie nastrojów złogi, stopnia jej determinacji.

Im dłuższy strajk tym trudniej go kontrolować. Zdaniem praktyków kryzysowy moment – szczególnie, gdy strajkowi towarzyszy głódówka – pojawia się między 15 a 18 dniem akcji protestacyjnej. Wolne tempo negocjacji, niewielkie postępy po dwóch tygodniach doprowadzają do atmosfery, w której załoga zaczyna odczuwać niepewność. Ze strony rodzin pracowników pojawiają się prośby, by zakończyć akcję, próbuje się wykorzystać rodziny. Podczas naszego strajku w 1992 roku mogłem usłyszeć z ust przedstawiciela rządu, że załoga wytrzyma najwyżej 17 dni, bo po tym czasie wszyscy rezygnują. Okazaliśmy jednak ogromną determinację. Strajk trwał 32 dni i zakończył się naszym sukcesem, a można było sprawę zakończyć już po tygodniu. Pracodawcy, rząd zawsze będą chcieli sprowadzić związkowców do parteru.

### **A.G: Czy ustawa o sporach zbiorowych spełnia właściwie swoją rolę po trzynastu latach funkcjonowania?**

Zmienia się sytuacja w kraju i jej otoczenie. Ustawa jest narzędziem, które ma pozostawać ponad tymi zjawiskami. Istniejące przepisy oceniam dobrze. W latach 80-tych, kiedy takich regulacji nie było, strajki wybuchały, jak grzyby po deszczu, często z błahych powodów. Instytucję strajku łatwo zdeprecjonować. Jej nadużywanie ma złe skutki dla państwa, społeczeństwa i paradoksalnie samych pracowników, bo akcje strajkowe przestają robić na kimkolwiek wrażenie, a jest to przecież ostateczna broń pracowników.

# Związek z charakterem

Wywiad z Waldemarem Bartzem – przewodniczącym Związku Zawodowego Pracowników Dołowych.



**Wyrok sądu skazujący związkowca za działalność podejmowaną na rzecz ludzi pracy – brzmi to nieprawdopodobnie, ale takie sytuacje zdarzają się, co odczuł Pan na własnej skórze. Dlaczego tak się stało?**

Zostałem ukarany przez sąd za zorganizowanie górniczej manifestacji. Nasz protest przygotowaliśmy zgodnie z prawem i przebiegał on według obowiązujących procedur. Polskie ustawodawstwo przewiduje jednak możliwość uznania akcji za nielegalną ze względu na jej gwałtowny przebieg. Ocena i decyzja w tym względzie należy do przedstawiciela organu gminy i właśnie w ten sposób nasza manifestacja została rozwiązana.

**To w praktyce oznacza, że jej uczestnicy mają się rozejść. Czy tak zrobiliście?**

Rozwiązać zgromadzenie w jednej chwili? – to łatwo powiedzieć temu, kto nie miał do czynienia z kilkoma tysiącami ludzi na ulicy. Po takiej decyzji urzędnika, osoba odpowiedzialna za protest musi być przy ludziach.

Nawet, jeśli jest to niezgodne z prawem, nie może opuścić placu i pozostawić członków związku na pastwę losu. Manifestację trzeba wyprowadzić, co ma istotne znaczenie dla bezpieczeństwa jej uczestników i całego otoczenia. Jednak zgodnie z prawem od momentu odpowiedniego orzeczenia przedstawiciela organu gminy manifestacja staje się nielegalna. Miałem świadomość, że podlegam odpowiedzialności karnej. Mój pierwszy wyrok jest ostrzeżeniem, kolejny może zakończyć się odsiadką.

**Czy warto było poświęcać się?**

Wcześniej wielokrotnie podkreślałem, że nie można robić niewolnika z polskiego pracownika i tego poglądu nie zmienię. Jestem wierny określonym wartościom i gotów do poświęceń w walce o godność pracowników oraz polepszenie ich sytuacji materialnej. Ostatecznie nasze działania miały sens i przyniosły skutki. Górnicy zachowali część świadczeń wynikających z Karty Górnika. Dzięki wspólnym protestom udało się uniknąć likwidacji wielu kopalń.

**Związek, któremu Pan przewodniczy wielokrotnie organizował radykalne protesty. Jest zawsze widocznym uczestnikiem pikiet, manifestacji. Skąd ta bojowość i determinacja?**

Restrukturyzacja górnictwa stwarza powody do niezadowolenia pracowników, co stanowi tło częstych akcji protestacyjnych. Związek Zawodowy Pracowników Dołowych ma charakter roszczeniowy. Wyraźnie to podkreślamy. Takie powinny być wszystkie organizacje zawodowe. Roszczeniowość nie oznacza destrukcji, ale determinację w działaniu zarówno dla dobra zatrudnionych, jak i zakładu pracy, bo osiąganie dobrych wyników przez firmę gwarantuje odpowiedni podział zysku.

Trudno w cywilizowany sposób rozmawiać z pracodawcami, którzy łamią prawo, albo nie chcą dostosować się do procedur sporu zbiorowego. Niedawno wygraliśmy sprawę skierowaną do kolegium arbitrażu społecznego, ale widzimy, że pracodawca może bezkarnie ignorować ten wyrok. To wywołuje sprzeciw i determinację. Jesteśmy gotowi do podjęcia różnych działań w celu obrony pracowników, ich uprawnień i miejsc pracy. Nie mamy innego wyjścia. Jesteśmy związkiem zawodowym i znamy nasz cel. W 1998 roku, gdy zostałem wybrany przewodniczącym Związku Zawodowego Pracowników Dołowych KWK

„Piaś”, organizacja ta liczyła ok. 500 osób. Teraz w szeregach związku mamy 2600 członków, co jest chyba najlepszym dowodem, że formuła związku się sprawdza.

### **Organizowanie protestów jest zawsze związane z ryzykiem zaistnienia nieoczekiwanych sytuacji. Jak ich uniknąć? Na co trzeba być przygotowanym?**

Przepisy prawa szczegółowo opisują, jak ma postępować związek zawodowy wobec pracodawcy w sytuacji zaistnienia sporu, czy też organizując strajki i manifestacje. Podczas akcji związkowych niekiedy dochodzi do spontanicznych zachowań uczestników, które wymykają się spod kontroli organizatorów. Przyczyn jest wiele. Bardzo często wynikają one z postawy rządu, czy pracodawców wobec problemów, w tym ignorowania postulatów pracowniczych, deprecjonowania podejmowanych przez nich działań, ograniczania, a nawet zastraszania związków zawodowych. W ten sposób prowokują załogi, zwiększa się niezadowolenie, do głosu dochodzą emocje, pojawiają się ostre reakcje. W takich sytuacjach za zachowania ludzi odpowiada zawsze przewodniczący związku zawodowego, a prawo przewiduje nałożenie nań kary grzywny, czy też pozbawienia wolności.

### **Jakich rad udzieliłby Pan związkowcom organizującym protesty?**

Każdy działacz związkowy powinien mieć świadomość swoich praw, obowiązków i odpowiedzialności za podejmowane działania. Ustawy związkowe, Kodeks pracy, zakładowy układ zbiorowy pracy to biblia związkowca, którą trzeba znać na pamięć.

Przed manifestacją należy jasno określić – po co idziemy? Należy czuwać nad jej przebiegiem i pozostać z ludźmi aż do końca bez względu na zaistniałe okoliczności. Protest firmuje cała organizacja, która kolegiально podejmuje decyzję o jego przeprowadzeniu, ale wniosek podpisuje pojedyncza osoba, która potem odpowiada za całość przedsięwzięcia. Nieco inaczej jest podczas strajku. Jego organizatorzy mogą powoływać grupę założycielską i nie określać jej przewodniczącego, wtedy konsekwencje nie grożą konkretnej osobie.

### **Czy nie uważa Pan, że działacz związkowy, przewodniczący organizacji zawodowej powinien być chroniony nie tylko przed zwolnieniem, ale także innymi negatywnymi konsekwencjami podejmowanych działań, mających na celu obronę pracowników?**

Traktowanie działaczy związkowych jest uwarunkowane podejściem do ruchu zawodowego pracodawców, rządu i całego społeczeństwa. W Polsce istnieje nagonka na związkowców. Częściowo przyczyniły się do tego same związki zawodowe upolityczniając się. Wywołało to niechęć do naszych organizacji, a ich aktywność często identyfikuje się z zachowaniami patologicznymi. Musimy to zmienić poprzez nadanie naszej działalności typowo pracowniczego, roszczeniowego charakteru. Tylko w ten sposób możemy odzyskać zaufanie społeczne.

**Dziękuję za rozmowę.**

*Artur Grochala*





# Studzę gorące głowy

Wywiad z Tomaszem Truskawą – mediatorem z listy Ministerstwa Gospodarki i Pracy (MGiP).



## Na czym polega praca mediatora?

Mediator uczestniczy w danym etapie sporu zbiorowego. Jest przedstawicielem ministerstwa, który ma cechować się niezależnością i bezstronnością. Misją, którą podejmuje ma na celu wypracowanie porozumienia między pracodawcami i pracownikami będącymi w konflikcie. Posiada on niewielkie uprawnienia stanowiące. Jego najważniejsze czynności mają charakter doradczy i konsultacyjny.

Rola mediatora jest w wielu przypadkach źle rozumiana. Nie ma on uprawnień do jednostronnego rozstrzygnięcia zatargu. Często spotykam się z sytuacją, gdy strony oczekują od mediatora orzeczenia, kto ma słuszość w sporze. To nie jest jego zadaniem. Ma on doprowadzić do porozumienia, ale problemy rozwiązują samodzielnie strony konfliktu. Trzeba te rzeczy odróżniać, bo rodzi się na tym tle wiele nieporozumień.

**Dlaczego, w jakich okolicznościach strony sporu zbiorowego decydują się na taką formę nego-**

## cjacji, jaką są mediacje z udziałem osoby z zewnątrz?

Pojawienie się mediatora jest dowodem, że skala trudności związanych z rozstrzygnięciem zatargu jest większa niż początkowo przypuszczano, a strony wyczerpały możliwości osiągnięcia zadowalającego kompromisu. Według polskiego prawa mediacja jest obowiązkowa w sytuacji, gdy wcześniejszy przebieg rozmów zdaniem jednej lub obu stron sporu nie stwarza szans na porozumienie. Tego etapu rokowań nie mogą zignorować pracodawcy, ani związkowcy. Akcja protestacyjna przed podjęciem mediacji byłaby uznana za nielegalną.

Przepisy nie określają dokładnego terminu, kiedy udział rozjemcy w konflikcie staje się konieczny. Rokowania bezpośrednie – przed pojawieniem się mediatora – mogą trwać dwa tygodnie lub nawet rok od chwili wszczęcia sporu zbiorowego, bo jego procedury nie są ograniczone terminami.

Zwykle po mediatora sięgają związkowcy, gdy czują się niepewnie w rozmowach z pracodawcą. Strona pracownicza rzadko posiłkuje się ekspertami. U pracodawców jest odwrotnie. Oni w pierwszej kolejności korzystają z pomocy fachowców, prawników, a nawet specjalistycznych firm zajmujących się negocjacjami.

## Co decyduje o tym, kto będzie rozjemcą w danym sporze?

Wybór mediatora ma istotne znaczenie dla dalszego toku negocjacji. Związkowcy mogą wskazać imiennie osobę mediatora, na którą pracodawca może, ale nie musi wyrazić zgody. Zwykle odmawia obawiając się, że jest to ktoś bliski środowisku związkowców lub związany z pracownikami zakładu. Dlatego, by nie tracić czasu, strony od razu sięgają po mediatora wskazanego z listy MGiP.

## Jak ocenia Pan merytoryczne przygotowanie strony związkowej do mediacji?

W ostatnim czasie sytuacja zmienia się na korzyść organizacji zawodowych. Związkowcy są coraz lepiej przygotowani do rozmów. Znają swoje prawa. Wiedzą, czego mogą oczekiwać od pracodawcy. Nieco gorzej jest w przypadku nowych organizacji. Są sytuacje, które uniemożliwiają nowym związkowcom odpowiednie przygotowanie się do sporu z pracodawcą. Tak dzieje

się, gdy powstanie związku wymusza sytuacja w firmie, a wiele rzeczy dzieje się szybko, spontanicznie, pod presją zwolnień.

### **Czy zdarzają się negatywne reakcje na ministerialnego mediatora w zakładzie?**

Na ogół pojawienie się mediatora przyjmowane jest pozytywnie. Strony nabierają świadomości, że ich spór nie jest drobnym, wewnętrznym incydem. Zmienia się jego skala. Od momentu pojawienia się mediatora mamy już do czynienia z konfliktem w majestacie prawa. Problemy ukazywane są w świetle dziennym. Wzbudza to często zainteresowanie lokalnej prasy, a nawet mediów ogólnopolskich. Pracodawcy czasami próbują obrażać się na związki zawodowe tłumacząc, że niepotrzebnie rozdmuchały sprawę i należało ją załatwić we własnym gronie.

### **Jakie czynności podejmuje mediator po przybyciu na miejsce konfliktu?**

Wskazana osoba, po otrzymaniu informacji z ministerstwa, powinna niezwłocznie podjąć czynności mediacyjne. Po pierwsze spotyka się ze stronami sporu. Przyjmuję zasadę, że pierwsze rozmowy toczą się oddzielnie – ze związkowcami, a potem z pracodawcą. Próbuję dowiedzieć się czegoś o sytuacji w zakładzie i znaleźć podłoże konfliktu. Po wstępnych rozmowach dochodzi do wspólnego spotkania stron. Nie jest ono poświęcone debatom merytorycznym. Ma na celu uspokojenie sporu poprzez rzeczowe zapoznanie się z postulatami i opiniami.

Przed spotkaniem plenarnym strony powinny jednoznacznie określić swoje wnioski, stanowiska oraz przygotować na ich poparcie jasną, rzeczową argumentację. Muszą to być tematy, objęte przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Podczas pierwszego, wspólnego spotkania dochodzi do dalszego uszczegółowienia listy postulatów, zapoznania się ze stanowiskiem pracodawcy, a także ustalenia zasad prowadzenia mediacji – to ważny moment. Warto wtedy szczegółowo określić terminy składania informacji i wymiany korespondencji, co powinno następować 3-5 dni przed zaplanowanymi rozmowami. Przykładowo – pracodawca, który chce dobrze wypaść na spotkaniu tuż przed jego rozpoczęciem wręcza stos materiałów z wykresami i kolumnami liczb oznajmiając, że wywiązał się ze stawianych oczekiwań. Wtedy trudno nad czymkolwiek dyskutować. Z materiałami trzeba zapoznać się, co oznacza przełożenie rozmów.

W momencie rozpoczęcia rokowań z mediatorem ważne jest ustalenie – czy delegacje, które spotykają się ze sobą mają odpowiednie pełnomocnictwa, tak po stronie związkowej, jak i pracodawcy. Osoby, które nie wchodzi w skład zarządu związku, jak i przedsta-

wiciele pracodawców muszą mieć pełnomocnictwa udzielone zgodnie z przewidzianymi procedurami – w przypadku związku podjęte specjalną uchwałą organizacji. Chodzi o to, by późniejsze ustalenia nie zostały zakwestionowane z powodów czysto formalnych.

Mediator powinien możliwie szybko organizować spotkania merytoryczne, na których omawiane są poszczególne punkty sporu. Zwykle są to wspólne rozmowy, choć w wyjątkowych sytuacjach prowadzi się je oddzielnie ze stronami. Na tym etapie związkowcy powinni skorzystać z negocjatora nadrzędnej struktury ich organizacji np. centrali – w postaci prawnika, ekonomisty, eksperta związkowego, który często staje się szefem delegacji związkowej uczestniczącej w rokowaniach.

W czasie rozmów staram się doprowadzić do tego, by strony porozumiały się. Muszą trzymać się tematu spotkania, a każde z nich powinno być poświęcone określonej grupie spraw. Nie jest dobrze przy wielu problemach starać się załatwić wszystko jednocześnie.

### **Czy trudno utrzymać dyscyplinę w trakcie spotkań?**

Zadaniem mediatora jest studzić gorące głowy. Strony mają rozmawiać o konkretnym problemie, a nie, na przykład, czynić «wycieczki» osobiste. Zakładam minimalny udział w prowadzeniu negocjacji. Ingeruję tylko, gdy strony odchodzą od zagadnień spotkania lub na sali pojawia się nieporządek. Faktycznie staję się przewodniczącym zebrania i udzielam głosu. Bardzo ważnym dla mnie kryterium jest to, że strony rozmawiają ze sobą. Wiem, że moja misja kończy się wcześniej, czy później, a ludzie w firmie pozostaną i będą musieli dalej ze sobą współistnieć. To pozwala ocenić sens i celowość mediacji.

Często widzę, że strony chcą ustąpić, ale jakieś zewnętrzne przyczyny uniemożliwiają im kompromis. Wtedy pojawia się głos z sali, bym to ja coś zaproponował. Zgłaszam jakiś wariant, na który negocjatorzy mogą się zgodzić. Dzięki temu znika odczucie, że jedna ze stron uległa drugiej, bo wybrano trzecią opcję niezależnego uczestnika rozmów.

### **Jak wyjść z pata negocjacyjnego?**

O impasie w rozmowach decydują głównie przepisy polskiego prawa. Mediator ma bardzo ograniczone uprawnienia. Strona pracownicza może przeprowadzić strajk ostrzegawczy. Jeśli te działania nie przyniosą skutku mediator składa skargę do MGiP. Uporczywe lub złośliwe odrzucanie jego postulatów bez przekonywującego uzasadnienia kończy się ostatecznie jego rezygnacją z powierzonych misji. Strony sporu mogą zwrócić się o kolejnego mediatora, ale zwykle nie przynosi to żadnego rezultatu. Spór kończy się spisa-

niem protokołu rozbieżności, a pracownicy mogą sięgnąć po ostateczną broń, czyli strajk.

### **Jak długo trwa proces mediacji?**

Od kilku miesięcy do roku, a nawet dłużej. Zwykle do mediacji dochodzi w dużych przedsiębiorstwach. Problemem jest zebranie w ustalonym terminie całej delegacji. Dlatego warto wybierać w jej skład osoby dyspozycyjne. W czasie rokowań często pojawia się konieczność sporządzenia dodatkowych informacji, ekspertyz itp.

Generalnie pracodawcy grają na zwłokę. Powinna chyba powstać instytucja monitorująca mediacje i tam, gdzie dochodzi do długotrwałych procesów mediacyjnych sprawdzać, czy czas ich trwania jest uzasadniony.

W wielu przypadkach okres mediacji wnika z przyczyn niezależnych od stron sporu. Zmieniają się: prawo, przepisy, regulacje, stan prawny podmiotów, w których toczą się rozmowy. W spółkach Skarbu Państwa na czas zmiany rządu zawieszają się mediacje, bo zwykle dochodzi do różnych zmian personalnych.

### **Czy kilkunastogodzinne spotkania merytoryczne są normą?**

Słyszałem o rozmowach w jednej z warszawskich firm, które trwały czterdzieści osiem godzin. Im więcej spotkań, tym rokowania trwają dłużej. Zwykle oznacza to większe szanse na porozumienie. Strony zaczynają być zmęczone i bardziej chętne do ustępstw.

### **To znaczy, że na takie mediacje trzeba się przygotować psychicznie i fizycznie.**

Wiele od tego zależy. Na rozmowy trzeba przyjść wypoczętym. Ważne jest odpowiednie zajęcie miejsc przy stole. Trzeba być gotowym do długotrwałych rozmów, podczas których panuje zwykle napięta atmosfera, dochodzi do licznych przerw.

### **Ile sporów dzięki mediacjom udaje się zakończyć pomyślnie dla obu stron?**

Większość interwencji mediatorów przynosi dobre efekty.

### **Jakie są patologie, które pojawiają się podczas mediacji ze strony pracodawców?**

Pracodawca czasami próbuje «kupić» mediatora, przykładowo poprzez stworzenie dobrego wizerunku własnej osoby. Niekiedy stara się też deprecjonować stronę związkową przedstawiając ją jako grupę tych wiecznie niezadowolonych, którzy nie wiedzą czego chcą. Padają oszczerstwa pod adresem konkretnych osób, które są przedstawiane jako sprawcy całego zła. Zdarzają się oferty finansowe pracodawców, które mogą przyczynić się do bankructwa organizacji związkowej. Przyjęcie takich propozycji jest niezgod-



ne z zasadami etyki i bezstronnością mediatora. Za każdym razem, gdy zaistnieją takie praktyki, strona, która je wykryje powinna sprawę zgłosić do MGIP.

### **Jakie są koszty mediacji i kto je ponosi?**

Zgodnie z ustawą, MGIP w drodze rozporządzenia określa stawkę, którą opłacają obie strony sporu zbiorowego. Najczęściej sprawy te reguluje odpowiednia umowa zawarta między uczestnikami mediacji. W wielu przypadkach całość kosztów pokrywa pracodawca, gdy uzna, że dzięki rozmowom udało się w firmie przywrócić partnerskie zasady współpracy.

### **Czy zmienia się charakter sporów zbiorowych w Polsce?**

Tak i to w wyraźny sposób. Decyduje o tym liberalizacja przepisów prawa pracy. Mniej regulacji oznacza większe pole do konfliktów.

W połowie lat 90-tych dążyliśmy do stosunków pracy opartych na dialogu i partnerstwie. Wtedy pracownicy mogli domagać się poprawy swojej sytuacji, warunków pracy, a nawet lepszych wynagrodzeń. Spory miały charakter ofensywny.

Teraz widoczne są konflikty na tle ratowania tego, co posiadają. Pojawiają się postulaty przestrzegania elementarnych zasad prawa pracy, uprawnień pracowniczych. Załogi podejmują walkę o utrzymanie miejsc pracy, wstrzymanie zwolnień, sprzeciwiają się bezprawnemu obniżaniu wynagrodzeń. Pracodawcy coraz częściej próbują uciec od istniejących rozwiązań. Najlepszym przykładem jest fala wypowiedziania układów zbiorowych po orzeczeniu Trybunału Konstytucyjnego z 2002 roku. Oznacza to wyraźny regres w stosunkach pracy. Odchodzimy od porozumień, układów zbiorowych na rzecz sztywnych regulaminów. Po ostatnich zmianach w Kodeksie pracy należy spodziewać się sporów na tle czasu pracy z powodu niejasnych przepisów, co stwarza okazję do nadużyć.

**Dziękuję za rozmowę.**

*Artur Grochala*

# Przepisy z lamusa

**Najnowszy raport Międzynarodowej Konfederacji Wolnych Związków Zawodowych (ICFTU) wskazuje, iż polskie prawodawstwo ogranicza konstytucyjne swobody, w tym prawo do strajku. Przyglądając się związkowej rzeczywistości dnia codziennego doprawdy trudno się z tym nie zgodzić.**

## Cel był jeden

W roku 1991, kiedy powstawała ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych wraz z ustawami o związkach zawodowych i o związkach pracodawców cel był jasny: regulacja konfliktu w zakładach pracy. Ustawa określała w jakich sytuacjach związki zawodowe mogą angażować się w spory zbiorowe. Wyłączono istotny element bulwersujący ówczesne załogi – prywatyzację i restrukturyzację. Wiele osób (m.in. prawników, socjologów, mediatorów) podkreśla, że na początku lat 90. naczelnym celem ustawy – poprzez skomplikowanie procedury rokowań i mediacji – było radykalne zmniejszenie liczby strajków w młodej gospodarce kapitalistycznej. O tym że plan się powiódł świadczą dane GUS. Jeśli w 1993 roku mieliśmy w Polsce 7364 strajki, tak w 1995 roku już tylko 42.

## Wiele pytań

W sierpniu 2003 roku w spółkach Falck i Group4 – jednych z największych krajowych firm ochrony osób i mienia z kapitałem zagranicznym – organizacja związkowa po wyczerpaniu wszelkich możliwych form nacisku weszła w spór zbiorowy. Postulaty dotyczyły m.in. warunków pracy i świadczeń socjalnych. Niemal natychmiast pracodawca zwolnił z pracy głównych inicjatorów sporu. Odmówił przystąpienia do rokowań i jednostronnie stwierdził, że w zakładach pracy nie doszło do spełnienia prawnych przesłanek zaistnienia sporu zbiorowego.

Zgodnie z art. 17 pkt. 2 ustawy o sporach zbiorowych, związek zawodowy mógł natychmiast przystąpić do strajku legalnego. Powstaje tylko pytanie, w jaki sposób w firmie zatrudniającej ponad 10000 pracowników rozsianych po całej Polsce przeprowadzić głosowanie, aby w ten sposób spełnić kluczowe kryterium umożliwiające ogłoszenie strajku?

Pytania mnożyły się. Co zrobić w sytuacji, gdy pracodawca odmawia przystąpienia do rokowań, a prokuratura uznaje jego zachowanie za mające znikomą szkodliwość społeczną? Gdzie szukać ratunku, kiedy pracodawca zaproponuje mediatorowi okrągłą sumę 500 tys. złotych związanych z kosztami postępowania mediacyjnego,

oświadczać jedynie że połowę tej sumy – w znany tylko sobie sposób – wygzekkuje od związku zawodowego? Dlaczego mediator – przy tak wysokich kosztach procesu mediacji – ma tak małe uprawnienia? Skąd znaleźć pieniądze na fundusze strajkowe? itd., itd.

„Czas płynął, problemy pozostawały nierozwiązane, pracownicy niecierpliwiili się, a my nie posuwaliśmy się ani o krok” – mówi jeden z głównych inicjatorów sporu Dariusz Hejman. „W ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych dano zbyt małe uprawnienia mediatorom. Brakuje instrumentów wykonawczych, mówiących wyraźnie co robić, gdy np. pracodawca odmawia podjęcia rokowań lub bezprawnie ingeruje w skład związkowej grupy negocjacyjnej” – dodaje członek Zarządu Organizacji Międzyzakładowej nr 07-077 OPZZ „Konfederacja Pracy” przy Falck Sp. z o.o. i Group4 Sp. z o.o. Wszystko to doprowadziło do zaniechania kontynuacji sporu zbiorowego. Z podobnymi problemami stykają się jednak inni związkowcy w Polsce.

## Prawo w teorii

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych jest przestarzała, niejasna i zupełnie niedostosowana do realiów zarówno gospodarki, jak i rynku pracy. Jeśli można zgodzić się z tezą, iż w wydatny sposób umożliwiła wdrażanie niezbyt przyjaznych pracownikom zmian w polskiej gospodarce, uniemożliwiła wejście w spór zbiorowy z organem administracji państwowej (słynne na początku lat 90. „spory zbiorowe z rządem”), przyspieszyła prywatyzację i restrukturyzację przedsiębiorstw, tak w żadnym wypadku nie można na jej konto zapisać występowania w imię litery przepisów Konstytucji RP i Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy. Dobra we wczesnych latach 90., dzisiaj zupełnie nie spełnia swej roli. Zorganizowanie strajku legalnego, utrzymanie porządku w czasie jego trwania i zaspokojenie potrzeb materialnych strajkujących jest w polskiej rzeczywistości praktycznie niemożliwe. Przepisy tej ustawy – jednym słowem – są martwe. O jakim więc prawie do strajku można w tym wypadku mówić?

*Piotr Ostrowski*

# Etapy sporu zbiorowego

## 1. Wszczęcie sporu (obligatoryjne).

- spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez organizację związkową z określonymi żądaniami, jeżeli pracodawca nie uwzględnił wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu, nie krótszym niż 3 dni,
- w wystąpieniu może znaleźć się uprzedzenie, że jeżeli nie zostaną spełnione żądania może być ogłoszony strajk – dzień strajku nie może przypadać przed upływem 14 dni od dnia zgłoszenia sporu.

## 2. Rokowania (obligatoryjne).

- w przypadku nieuwzględnienia wszystkich żądań, pracodawca podejmuje rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia i powiadamia jednocześnie o powstaniu sporu właściwego okręgowego inspektora pracy,
- rokowania kończą się podpisaniem porozumienia, albo w razie nie osiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron.

W przypadku nie osiągnięcia porozumienia pomiędzy stronami w fazie rokowań następuje kolejny etap:

## 3. Mediacja (obligatoryjne).

- 1) o wszczęciu postępowania mediacyjnego decyduje strona, która wszczęła spór,
- 2) spór prowadzony jest z udziałem osoby trzeciej – mediatora,
- 3) strony mają czas – 5 dni od zakończenia etapu rokowań na wybór mediatora, jeżeli nie uzgodnią osoby mediatora, to wówczas dalsze postępowanie jest prowadzone z udziałem mediatora wskazanego, na wniosek jednej ze stron (zazwyczaj przez związek zawodowy), przez Ministra Gospodarki i Pracy,
- 4) postępowanie mediacyjne kończy się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nie osiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron,
- 5) jeżeli z przebiegu postępowania mediacyjnego wynika, że nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu przed upływem terminów – 14 dni lub przedłużonego terminu który został przesunięty i na nowo wyznaczony w wyniku konieczności przeprowadzenia dodatkowych ustaleń np. ekspertyz (termin wyznaczony przez organizację związkową może być dłuższy), organizacja związkowa może zorganizować jednorazowo i na czas nie dłuższy niż 2 godziny strajk ostrzegawczy,
- 6) nie osiągnięcie porozumienia rozwiązującego spór zbiorowy w postępowaniu mediacyjnym uprawnia do podjęcia akcji strajkowej,
- 7) postępowanie mediacyjne powinno zakończyć się przed upływem terminu podanego w art. 7 ust. 2 ustawy tj. 14 dni

od dnia zgłoszenia sporu lub terminu, który został przesunięty i na nowo wyznaczony w wyniku konieczności przeprowadzenia ustaleń (np. ekspertyz), które mogą mieć wpływ na wynik rozstrzygnięcia sporu, lub w innym, dłuższym terminie podanym przez organizację związkową.

W przypadku nie osiągnięcia porozumienia, podmiotowi prowadzącemu spór przysługują, do wyboru, następujące uprawnienia:

- 1) podjęcie akcji strajkowej,
- 2) jeżeli nie skorzysta ze strajku, podjęcie próby rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego,
- 3) odstąpienie od sporu i zaniechanie dalszego postępowania w sprawie.

## 4. Strajk.

- 1) nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania procedur rokowań i mediacji (wyjątek: 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)
- 2) strajk ogłasza się po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy,
- 3) ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 5 dni przed jego rozpoczęciem.

## 5. Arbitraż

- 1) podmiot prowadzący spór może spróbować rozwiązać spór poprzez oddanie rozstrzygnięciu do kolegium arbitrażu społecznego (spór zakładowy rozpoznaje kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie wojewódzkim, w którym utworzony jest sąd pracy i ubezpieczeń społecznych. Spór wielozakładowy rozpoznaje Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym),
- 2) jeżeli żadna ze stron przed poddaniem sporu rozstrzygnięciu kolegium nie postanowi inaczej, orzeczenie to wiąże strony.

## Wnioski

- Postępowanie mediacyjne (w tym i etap rokowań) powinno zakończyć się w:
- przed upływem terminu minimalnego – 14 dni od dnia zgłoszenia sporu – art. 7 ust. 2 oraz art. 12 ustawy,
- w terminie przedłużonym, w przypadku gdy zaszła konieczności przeprowadzenia dodatkowych ustaleń (np.

- ekspertyz) – art. 13 ustawy,  
• w terminie innym – dłuższym niż podane powyżej, wyznaczonym przez organizację związkową.

W praktyce postępowania dotyczące sporów zbiorowych trwają o wiele dłużej.

Na podstawie ustawy z 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych  
Dz. U. Nr 55, poz. 236 ze zm.

opracował:  
Paweł Śmigielski

**Poniżej publikujemy wzory pism związkowych kierowanych do poszczególnych urzędów przed zorganizowaniem manifestacji, pikiet, wieców. Przykłady oparto na urzędach warszawskich.**

Warszawa, .....r.

Warszawa.....r.

/...../.....

...../...../

Zarząd Dróg Miejskich  
ul. Chmielna 120  
Warszawa

Pan Inspektor  
Ryszard Siewierski

Komendant Stołeczny Policji  
W a r s z a w a

#### WNIOSEK

o wykorzystanie dróg w sposób szczególny

Na podstawie przepisów ustawy z dnia 20 czerwca 1997 r. – „Prawo o ruchu drogowym” (Dz. U. Nr 98, poz. 602 z późn. zm.) zwracam się z prośbą o wydanie zezwolenia na korzystanie z dróg publicznych w sposób szczególny w dniu ..... roku w godzinach ....., kiedy to odbędzie się manifestacja.

Osobą odpowiedzialną jest ....., zamieszkała ....., nr dowodu osobistego ....., data urodzenia ..... r.

Organizatorem manifestacji jest ..... z siedzibą przy ul. ...., posiadające osobowość prawną.

Przewiduje się uczestnictwo około ..... osób.

Uczestnicy zgromadzą się przed gmachem .....około godziny ..... Manifestacja może zakłócić możliwość przejazdu ..... w obie strony. Zakończenie manifestacji przewidywane jest około godziny .....

Organizatorzy zobowiązują się do pozostawienia miejsca wiecu w stanie sprzątniętym.

W załączeniu przekazuję kopię zawiadomienia do Urzędu Miasta Stołecznego Warszawy, które omawia w pkt 4 program w/w wiecu, wnosząc jednocześnie o rozpatrzenie naszej prośby zawartej w pkt 6 zawiadomienia.

Uprzejmie informuję, że w dniu ..... roku w godzinach ..... organizujemy manifestację. O fakcie tym zawiadomiliśmy władze Miasta Stołecznego Warszawy oraz wystąpiliśmy do Zarządu Dróg Miejskich o stosowne zezwolenia.

W związku z powyższym zwracam się do Pana Komendanta z prośbą o wydanie odpowiednich poleceń zapewniających bezpieczeństwo uczestnikom manifestacji.

W załączeniu przekazuję kopie pism do władz Miasta Stołecznego Warszawy i Zarządu Dróg Miejskich precyzujące program manifestacji.

Warszawa..... r.

...../...../

Pan  
Lucjan Bełza  
Dyrektor  
Biura Bezpieczeństwa i Zarządza-  
nia Kryzysowego w Urzędzie  
Miasta Stołecznego Warszawy

ul. Niecała 2  
W a r s z a w a

#### Z A W I A D O M I E N I E

Zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawy z dnia 5 lipca 1990 r. Prawo o zgromadzeniach /Dz.U. z dnia 1.08.1990 r. Nr 51 poz.297 z późn. zm./ i na podstawie

art.1, 2 i art.3 pkt 1 wyżej wymienionej ustawy, informujemy o fakcie organizowania przez .....manifestacji w dniu ..... roku.

Na zasadzie art.7 ust. 2 przedstawiamy ustawowo określone dane:

1/ Osobą odpowiedzialną jest ..... zamieszkała ..... ul....., nr dowodu osobistego ..... data urodzenia .....r.

Organizatorem demonstracji jest ..... z siedzibą przy ul....., posiadające osobowość prawną.

2/ Manifestacja odbędzie się pod hasłem ..... Celem manifestacji organizowanej przez jest zwrócenie uwagi na .....

3/ Manifestacja rozpocznie się przed gmachem ..... około godz. .... Następnie wygłoszone zostaną krótkie okolicznościowe przemówienia. Około godz. .... nastąpi rozwiązanie manifestacji.

4/ Program manifestacji przewiduje wygłaszanie przemówień. Uczestnicy w liczbie około ..... osób będą posiadali okolicznościowe transparenty oraz flagi.

5/ Celem zapewnienia spokoju i kierowania właściwym przebiegiem manifestacji organizator będzie miał w dyspozycji własne służby porządkowe oraz środki nagłaśniające.

6/ Zgodnie z postanowieniem art. 7 ust.2 pkt 4 oraz art.11 ust.2 ustawy z dnia 5 lipca 1990 roku Prawo o zgromadzeniach /Dz. U. Nr 51, poz. 297 z późn. zm.) zwracamy się o zapewnienie uczestnikom odpowiednich środków bezpieczeństwa oraz o niedopuszczenie do legalizacji jakiegokolwiek innego zgromadzenia, które mogłoby kolidować z czasem i miejscem naszej manifestacji.

## Z orzecznictwa Sądu Najwyższego

### Równe prawo do podwyżki

W wyroku z 23 października 1996 roku (sygn. I PRN 94/96, publ. OSNP nr 8 poz. 131 z 1997 roku) Sąd Najwyższy orzekł, że pominięcie byłego pracownika przy przyznawaniu świadczenia, będącego składnikiem wynagrodzenia za pracę w okresie, w którym był on zatrudniony, narusza zasady wynagradzania za pracę wykonaną (art. 80 kp), wynagradzania według ilości i jakości pracy (art. 78 kp) i równego traktowania pracowników (art. 112 kp).

W uzasadnieniu wyroku powołano się na od dawna ukształtowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego pogląd, że w przypadku przyznania pracownikom podwyżek wynagrodzenia za pracę za okres wsteczny, podwyżki te obejmują wszystkich pracowników, którzy w tym okresie wykonywali pracę i nieważne jest pozbawienie takich podwyżek osób, których stosunek pracy został już rozwiązany. Pogląd ten należy podzielić i rozszerzyć go na wszystkie przypadki, w których pracownik wykonuje pracę w określonym okresie, a następnie zostają przyznane świadczenia wchodzące w skład szeroko rozumianego wynagrodzenia za pracę. Pominięcie przy przyznaniu takich świadczeń pracownikom (byłych pracowników), którzy w tym okresie wykonywali pracę, tylko ze względu na fakt zakończenia stosunku pracy, czy np. fakt dokonania im wypowiedzenia umowy o pracę, należy uznać za sprzeczny z zasadą przysługiwania wynagrodzenia za pracę wykonaną (art. 80 kp), przysługiwania wynagrodzenia według ilości, rodzaju i jakości pracy (poprzednie brzmienie art. 13 kp), czy zasadą równego traktowania pracowników (obecnie wyraźnie wyrażoną w art. 112 kp, a poprzednio wynikającą z szeregu przepisów prawa pracy). Zasadom tym nie można przeciwstawiać zasady samodzielności pracodawcy w kształtowaniu wynagrodzeń pracowniczych, gdyż samodzielność

pracodawcy musi mieścić się w ramach porządku prawnego kształtowanego przez podstawowe zasady prawa pracy.

W uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 października 1985 roku, III PZP 33/85 (OSNCP 1986 z. 5 poz. 64) Sąd Najwyższy stwierdził, że postanowienie regulaminu podziału premii z zysku w przedsiębiorstwie państwowym (art. 10 ustawy z dnia 26 lutego 1982 roku o gospodarce finansowej przedsiębiorstw państwowych – jednolity tekst: Dz. U. z 1984 r., Nr 16, poz. 74 ze zm.), wyłączające za konkretny okres rozliczeniowy prawo pracownika do premii w razie rozwiązania umowy o pracę po upływie tego okresu jest nieważne, bez względu na to kiedy regulamin został uchwalony. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy nie podzielił poglądu, iż samodzielność przedsiębiorstw w ustalaniu zasad wynagradzania pracowników stosownie do potrzeb i środków tworzonego z zysku do podziału funduszu załogi, ma świadczyć o pozbawieniu premii z zysku charakteru wynagrodzenia za pracę. Samodzielności w ustalaniu zasad wynagradzania pracowników nie może cechować dowolność; samodzielność ta musi mieścić się w granicach obowiązujących przepisów i nie może naruszać zasad wynikających z art. 13 k.p.

Podobnie Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 30 lipca 1986 roku, III PZP 47/86, (OSNCP 1987 z. 5-6 poz. 82) uznał, że postanowienie regulaminu podziału premii z zysku w spółdzielczych jednostkach organizacyjnych, wyłączające prawo pracownika do premii za konkretny okres rozliczeniowy w razie rozwiązania umowy o pracę po upływie tego okresu, jest nieważne, a w wyroku z dnia 18 września 1986 roku, I PRN 71/86 (OSNCP 1987 z. 12 poz. 208), że wykładnia zawarta w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 30 października 1985 roku, III PZP 33/85, ma odpowiednie zastosowa-

nie do regulaminu podziału premii obciążającej koszty działalności zakładu pracy i objętej zakładowym systemem wynagradzania (por. też uzasadnienie uchwały z dnia 20 listopada 1986 roku, III PZP 71/86, OSNCP 1987 z. 12 poz. 197).

Omawiane zasady zostały może najwyraźniej przedstawione w uchwale z dnia 27 lipca 1989 roku, III PZP 33/89 (OSNCP 1990 z. 7-8 poz. 94), w której Sąd Najwyższy uznał, że akt prawny podwyższający z mocą wsteczną stawki osobistego zaszerogowania pracowników ma za okres do wydania aktu prawnego zastosowanie również do pracownika, który w dacie wydania aktu prawnego nie był już pracownikiem. Analogiczny pogląd, wyrażony

w aspekcie realizacji zasady równego traktowania pracowników (zakazu dyskryminacji) wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 1990 roku, I PR 352/90 (OSP 1992 z. 3 poz. 55 z glosą T. Bińczyckiej-Majewskiej), według którego pracownikowi w okresie wypowiedzenia przysługują te same uprawnienia – łącznie z uprawnieniem do wynagrodzenia w określonej wysokości – co innym pracownikom zakładu pracy. Jeśli więc wszystkim pracownikom zakładu przyznane zostały podwyżki wynagrodzeń, a pominięto tylko powoda z tej racji, iż znajduje się w okresie wypowiedzenia, należy to traktować jako nieuzasadnioną szykanę i naruszenie prawa.

## Odpowiadamy na pytania

**Oto odpowiedzi na pytania Czytelników. Prosimy o nadsyłanie kolejnych zapytań, a także o listy z uwagami i propozycjami tematów istotnych dla działalności związkowej.**

*Zostałem zatrudniony na czas określony od 1 stycznia 2004 roku do 31 września 2004 roku. Mam 14 dni stażu pracy. W tym roku nie wykorzystałem jeszcze urlopu. Ile mi się go należy?*

Zgodnie z art. 1551 § 1 kp w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, przysługuje mu urlop w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u danego pracodawcy. W przypadku Czytelnika oznacza to, że przysługiwałoby mu będzie 9/12 z 26 dni urlopu, tj. 19,5 dnia. Po zaokrągleniu w górę zgodnie z normą art. 154 § 2 kp ilość dni urlopu, jaka przysługuje Czytelnikowi wynosi 20. Po ustaleniu wymiaru urlopu proporcjonalnego należy obliczyć godzinową pulę urlopu (20 dni razy 8 godzin). Wynosi ona 160 godzin.

*Ile godzin nadliczbowych można przepracować w tygodniu?*

Wymiar czasu pracy w godzinach nadliczbowych jest ograniczony przez: maksymalny przeciętny łączny wymiar czasu pracy, okresy odpoczynku dobowego i tygodniowego, jakie pracodawca jest zobowiązany zapewnić pracownikowi oraz limity pracy w godzinach nadliczbowych.

Tygodniowy czas pracy, łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Słowo „przeciętnie” oznacza, że w poszczególnych tygodniach czas pracy może przekraczać 48 godzin, o ile jest to kompensowane skróceniem czasu pracy w innych tygodniach okresu rozliczeniowego. Limit 48 godzin pracy w tygodniu nie dotyczy pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy.

Od 1 stycznia 2004 roku nie istnieje już limit 4 godzin pracy w godzinach nadliczbowych dziennie. Pracodawca jest za to zobowiązany do zapewnienia pracownikom nie-

przerwany odpoczynek dobowy i tygodniowy. W każdej dobie pracownik ma prawo do 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Odpoczynkiem jest każdy czas nie będący czasem pracy lub pozostawaniem w dyspozycji pracodawcy w ramach dyżuru pracowniczego. Konieczność zapewnienia odpoczynku dobowego w wymiarze 11 godzin oznacza w praktyce, że pracownicy zatrudnieni w podstawowym systemie czasu pracy (8 godzin pięć dni w tygodniu), mogą przepracować maksymalnie 5 godzin nadliczbowych dziennie.

Pracodawca nie ma jednak obowiązku zapewnienia 11 godzin odpoczynku dobowego pracownikom zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz w przypadku konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ratowania życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska, albo usunięcia awarii.

W każdym tygodniu pracownikowi przysługuje prawo do 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin odpoczynku dobowego. Czas tego odpoczynku powinien obejmować niedzielę, z wyjątkiem przypadków, gdy praca w niedzielę jest dozwolona.

Roczny limit godzin nadliczbowych, jakie pracodawca może zlecić pracownikowi ze względu na swoje szczególne potrzeby wynosi 150 godzin. Nie jest to limit bezwzględnie obowiązujący i może zostać przez pracodawcę zarówno podwyższony jak i obniżony. Roczny limit godzin nadliczbowych powinien być przestrzegany niezależnie od tego u ilu pracodawców pracownik był zatrudniony w roku kalendarzowym. Po wyczerpaniu limitu rocznego godzin nadliczbowych pracodawca nie może już polecać pracownikowi wykonywania pracy ponad wymiar.

Numer oddano do druku 24 sierpnia 2004 r.