



CZAS PRACY A ZWIĄZKI ZAWODOWE



Czas pracy a związki zawodowe /
Leo Lintang – Fotoalia.com

Na 11 września 2013 roku główne centrale związkowe przygotowują strajk generalny twierdząc, że ma się on odbyć w celu obrony praw pracowniczych. Kluczowym żądaniem przedstawianym przez centrale związkowe jest wycofanie się przez obecne władze RP z nowelizacji Kodeksu pracy z 12 lipca 2013 roku. Czy jednak zmiany te są na tyle niekorzystne dla pracowników?

Jak pisałem w „(R)ewolucji w czasie pracy”, nowelizowane przepisy, dotyczące systemów czasu pracy oraz nowych rozkładów czasu pracy, umożliwiają wprowadzenie elastyczności w czasie pracy. Zmiany gwarantują nawet w czasie nie wykonywania pracy minimalne wynagrodzenie i odpowiednio wyższe wynagrodzenie w czasie, kiedy wymiar czasu pracy zgodnie z rozkładem czasu pracy będzie większy (nawet jeśli nie wystąpią godziny nadliczbowe). Dodatkowo możliwe będzie bardziej elastyczne kształtowanie godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy.

Gdzie wobec tego leży problem? Ustawa z 12 lipca 2013 roku zmienia uprawnienia związków zawodowych, ograniczając je w pewnym stopniu.

Czas pracy a związki zawodowe

Przykładowo, aby wprowadzić przerywany system czasu pracy, dotychczas pracodawca musiał uzgodnić odpowiednie regulacje w układzie zbiorowym pracy. Nowelizacja zniosła ten wymóg i obecnie wystarczające jest zwykłe porozumienie się pracodawcy w tym przedmiocie z organizacją związkową, a jeśli taka nie działa u pracodawcy, to z przedstawicielami pracowników. Jeśli natomiast porozumienie nie jest możliwe ze wszystkimi związkami zawodowymi działającymi w zakładzie pracodawcy, to pracodawca może wprowadzić ten system czasu pracy w uzgodnieniu z organizacjami reprezentatywnymi.

Problem jaki pracodawca może napotkać przy wprowadzaniu 12 miesięcznego okresu rozliczeniowego czasu pracy lub elastycznych godzin czasu pracy, o których mowa w nowym art. 140¹ KP, to brak zgody związków zawodowych. Wszystkie te instytucje wprowadzać się będzie bowiem w treści układów zbiorowych pracy lub porozumień ze związkami zawodowymi.



Podobnie jednak jak w przypadku przerywanego systemu czasu pracy, w przypadku braku zgody wszystkich związków zawodowych działających u danego pracodawcy, wystarczające będzie porozumienie z organizacjami reprezentatywnymi, a gdy w ogóle związki zawodowe u pracodawcy nie działają – z przedstawicielami pracowników.

Jeżeli jednak związki zawodowe w żadnej formie nie zgodzą się z pracodawcą co do wprowadzenia elastycznych godzin czasu pracy, ustawodawca przewidział dodatkową „furtkę” omijającą związki zawodowe – ich wprowadzenie może nastąpić w indywidualnym porozumieniu z pracownikiem, przy czym inicjatywa w tym zakresie musi wyjść od pracownika, a nie od pracodawcy.

Ustalenie wewnętrznych aktów prawa pracy bez uzgodnienia ze związkami

Nowelizacja z 12 lipca 2013 roku, pomimo wprowadzenia zmian do art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych, nadal utrzymuje prawo pracodawcy do samodzielnego ustalenia szeregu aktów wewnętrznego prawa pracy. W przypadku braku porozumienia pomiędzy organizacjami związkowymi (lub w dalszym etapie – organizacjami reprezentatywnymi) pracodawca będzie mógł samodzielnie, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych, wprowadzić między innymi regulamin wynagradzania, nagród, premii, ZFSS, pracy, a także plan urlopów czy okresy rozliczeniowe, o których mowa w art. 135 § 2 i 3 KP.

Co istotne, w ten sposób nie będzie można wprowadzić 12 miesięcznego okresu rozliczeniowego czasu pracy. Na tak długi okres rozliczeniowy muszą zgodzić się co najmniej organizacje reprezentatywne. Wydaje się, że jest to pewna niekonsekwencja ze strony prawodawcy, który, biorąc pod uwagę obecne nastawienie głównych związków zawodowych do omawianej nowelizacji, znacząco ograniczył dużej grupie pracodawców możliwość skorzystania z nowych przepisów.

oprac. : Filip Poniewski / Kancelaria BBP Legal

