

STANOWISKO Nr 1

z 27 października 2011 roku

Komisji Międzyzakładowej Organizacji Związkowej

NSZZ Solidarność Fiat Auto Poland

ws. przygotowywanych zmian w Kodeksie pracy dot. umów na czas określony oraz okresu rozliczeniowego

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” Fiat Auto Poland z niepokojem przyjmuje informacje o przygotowywanych w ramach Komisji Trójstronnej do Spraw Społeczno-Gospodarczych propozycjach zmian w Kodeksie pracy, zawierającymi zarówno rozwiązania wyraźnie niekorzystne dla pracowników, jak również zachowujące zapisy ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, popularnie nazywanej antykryzysową, które ci ostatni wykorzystywali w sposób patologiczny, przerzucając ryzyko prowadzonej przez siebie działalności na pracowników i ich rodziny.

Dlatego konieczne jest nie tylko kodeksowe ograniczenie łącznej długości umów zawieranych na czas określony – do 18 lub najwyżej 24 miesięcy – ale również ich liczby. Pozostawienie obowiązującego w ustawie antykryzysowej możliwości zawierania, w ramach limitu czasowego, dowolnej liczby umów czasowych prowadzi bowiem do sytuacji, że takie umowy zawierane są przez co miesiąc, pozbawiając pracownika podstawowej stabilności zatrudnienia, nie mówiąc już o możliwości planowania życia rodzinnego. Przy zawieranych na miesiąc umowach czasowych zatrudniony nie może nawet kupić odkurzacza na raty, nie mówiąc już o uzyskaniu kredytu na mieszkanie. I to bez względu na poziom zarobków. Niestety zarówno w spółkach Fiata, jak i całej branży motoryzacyjnej zawieranie miesięcznych umów na czas określony, za sprawą ustawy antykryzysowej stało się normą, prowadzącą do kuriozalnej sytuacji, że stabilność zatrudnienia w okresie próbnym (z zasady trzymiesięcznym) jest większa niż po półtora roku pracy! Przeniesienie dopuszczających taki stan rzecz regulacji do Kodeksu pracy jest zdaniem naszej organizacji międzyzakładowej co najmniej skandalem.

Podobnie jak pozostawienie zapisu, że wystarczy trzymiesięczna przerwa w zatrudnieniu, aby okres kolejnych umów zawartych na czas określony liczony był od nowa. W praktyce prowadzi to do sytuacji – z jaką mieliśmy w lipcu/sierpniu 2011 do czynienia w Fiat Auto Poland – że z pracownikami mającymi dwuletni okres pracy na umowach czasowych, na kolejne trzy miesiące spółka zawierała, jako tzw. pracodawca użytkownik, umowę za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Zdaniem naszej organizacji międzyzakładowej konieczne jest uniemożliwienie tego rodzaju patologicznych praktyk, zarówno poprzez wydłużenie do roku (12 miesięcy) okresu karencji między kolejną dwuletnią serią umów zawieranych na czas określony, jak również nowelizację ustawy o zatrudnianiu pracowników

tymczasowych, która wykluczy możliwość zastępowania pracownikami tymczasowymi stałej załogi pracodawcy.

Obecne niejednoznaczne, a przez pracodawców interpretowane w sposób możliwie najszerszy, przepisy ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych są bowiem wykorzystywane do ograniczania praw pracowniczych oraz obchodzenia porozumień zawieranych ze związkami zawodowymi. W branży motoryzacyjnej znane są zarówno przypadki, że na podstawie umów z agencji pracy tymczasowej zatrudniane są całe zmiany produkcyjne (i to w sytuacji istnienia porozumienia społecznego gwarantującego pracę na trzy zmiany), jak również sytuację, że przez lata zatrudnia się pracowników niezbędnych do normalnego funkcjonowania przedsiębiorstwa (kierowcy wózków widłowych) za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Nagminne są również przypadki obchodzenia przez pracodawców zapisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz Kodeksu pracy, nakładające obowiązek równego wynagradzania osób zatrudnianych bezpośrednio i poprzez agencję. Obecnie bowiem wystarczy stworzyć dla pracowników agencyjnych fikcyjne stanowisko np. pomocnik operatora maszyn i choć wykonuje pracę identyczną jak operator maszyn, płacić mu 2-3 zł mniej za godzinę. Na tolerowanie takich sytuacji, będących niczym innym jak wyzyskiem połączonym z naginaniem prawa zgody międzyzakładowej organizacji NSZZ „Solidarność” Fiat Auto Poland nie ma i nie będzie.

Pilnego uregulowania wymaga również kwestia możliwości wypowiedzania umów na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy z zaledwie dwutygodniowym okresem wypowiedzenia oraz bez konieczności wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Uważamy, że optymalnym rozwiązaniem byłoby wykluczenie możliwości wcześniejszego rozwiązywania umów o pracę zawartych na czas określony, jeśli jednak możliwość wypowiedzania dłuższych (ponad 6 miesięcy) umów czasowych ma być zachowana to powinny je obowiązywać zasady kodeksowe dla umów na czas nieokreślony, a zatem miesięczny okres wypowiedzenia (art. 36 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy) oraz obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenia, jak również przeprowadzenie konsultacji z organizacją związkową reprezentującą pracownika (art. 38 Kodeksu pracy). Niedopuszczalne, a przede wszystkim niezgodne z zasadami współżycia społecznego jest bowiem tolerowanie sytuacji wyraźnego dyskryminowania pracowników zatrudnionych na czas określony, których praktycznie można zwolnić w każdej chwili, z czego pracodawcy skrzętnie korzystają. Również w celu obejścia podpisanych przez siebie zakładowych porozumień.

Jednocześnie niedopuszczalne i szkodliwe społecznie jest planowane wprowadzenie do Kodeksu pracy zapisu umożliwiającego wydłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy do 6 miesięcy bez konieczności uzyskania zgody zakładowych organizacji związkowych, a jedynie po powiadomieniu Państwowej Inspekcji Pracy. W praktyce oznaczać to zgodę na jednostronne wydłużenie okresu rozliczeniowego, które samo w sobie jest niekorzystne dla pracowników. Uważamy, że minimalnym wymogiem w przypadku wydłużonego do 6 miesięcy okresu rozliczeniowego powinna być zgoda

(uzgodnienie) reprezentatywnych organizacji związkowych, a w przypadku rocznego okresu rozliczeniowego – tak jak jest proponowane – obowiązek zapisania takiego rozwiązania w zakładowym układzie zbiorowym pracy. Równocześnie jednak konieczne jest wprowadzenie do Kodeksu pracy jasnego, jednoznacznego zapisu, potwierdzającego, że harmonogramy czasu pracy muszą obejmować cały okres rozliczeniowy, a ich zmiany w trakcie jego trwania wymagają uzgodnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Obecna praktyka wielu pracodawców, sprowadzająca się do umieszczenia w regulaminach pracy zapisów dopuszczających zmianę harmonogramu czasu pracy z 16 godzinnym wyprzedzeniem (czyli praktycznie z dnia na dzień), w sytuacji „szczególnych wymagań klienta” (a te dla większości firm zawsze są szczególne) lub „zmiany sytuacji rynkowej” nie tylko w niedopuszczalny sposób przerzucają na zatrudnionych koszty ryzyka działalności gospodarczej – przy jednoczesnym odmawianiu pracownikom udziału w profitach tej działalności, czyli zyskach – ale również skutecznie dezorganizują życie rodzinne pracowników oraz uniemożliwiają im praktycznie wszelką aktywność społeczną. To właśnie są źródła niskiego rozwoju społeczeństwa obywatelskiego w naszym kraju – dążący do maksymalnego wykorzystania zatrudnionych pracodawcy uniemożliwiają pracownikom systematyczne uczestnictwo w inicjatywach i działaniach społecznych, także ratujących życie. Zdarzają się już w branży motoryzacyjnej żądania, aby oddający honorowo krew pracownicy okazywali się, że zostali wezwani przez stację krwiodawstwa na dany dzień! Jak widać pęd do maksymalizacji zysku sprawił, że niektórzy zapomnieli już słownikowe znaczenie pojęcia honorowy.

Dlatego też Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” Fiat Auto Poland wzywa przedstawicieli zasiadających w Komisji Trójstronnej do Spraw Społeczno-Gospodarczych przedstawicieli NSZZ „Solidarność” odrzucenia propozycji zmian w Kodeksie pracy, prowadzących do dalszego osłabiania pozycji prawnej pracowników w zakresie zarówno zawierania umów, jak i organizacji czasu pracy, a zwłaszcza sankcjonującej obecne patologiczne praktyki przedsiębiorców, szukających dodatkowych zysków głównie w kieszeniach pracowników. Przypominamy jednocześnie, że obowiązująca – również w Polsce – Dyrektywa Rady Unii Europejskiej 99/70/WE stanowi, iż „umowy o pracę zawierane na czas nieokreślony są powszechną formą stosunku pracy i przyczyniają się do podnoszenia jakości życia zainteresowanych pracowników oraz do podnoszenia efektywności”. Zwracamy przy tym uwagę, że naszym celem powinno być osiągnięcie standardów Unii Europejskiej i skuteczne konkutowanie z krajami Dalekiego Wschodu, a nie odwrotnie.

Komisja MOZ NSZZ Solidarność FAP