

Korzystny wyrok Trybunału

12 lipca 2010 r. Trybunał Konstytucyjny uznał, że członek związku zatrudniony na czas określony, który stracił pracę z naruszeniem przepisów może żądać przywrócenia do pracy.

Do tej pory taką możliwość mieli tylko pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony. Trybunał konstytucyjny zajął się tym tematem na wniosek Sądu Rejonowego w Pabianicach - IV Wydziału Pracy, gdzie toczyła się sprawa Michała Sz., który został zwolniony po tym, jak poinformował swojego pracodawcę o powstaniu organizacji związkowej.

Pracownik pozwał firmę, ale sędzia z Pabianic uznała, że nie może wydać wyroku bez interpretacji przepisów przez Trybunał.

Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że przewidziana w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych szczególna ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych odnosi się do wszystkich stosunków pracy, bez względu na podstawę ich nawiązania (umowa o pracę, powołanie, mianowanie, wybór, spółdzielcza umowa o pracę). Nie ma również znaczenia, czy stosunek pracy został nawiązany na czas nieokreślony, czy też na czas określony, ani też w jakim wymiarze czasu pracy pracownik jest zatrudniony. Ochrona przewidziana w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych znajduje wsparcie w art. 3 tej ustawy, zgodnie z którym nikt nie może ponosić ujemnych następstw z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej. W szczególności nie może to być warunkiem nawiązania stosunku pracy i pozostawania w zatrudnieniu oraz awansowania pracownika.

Ustawodawca ustanowił ochronę przewidzianą w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, aby umożliwić pracownikom będącym działaczami związkowymi podejmowanie działań zmierzających do realizacji celów, dla których dany związek został powołany, tj. do obrony praw pracowników, ich interesów zawodowych i społecznych. Pracownicy ci, z racji pełnionych funkcji, są szczególnie bezpośrednio narażeni na konflikty z pracodawcą, a w konsekwencji na działania zmierzające do ograniczenia ich aktywności w obronie interesów i praw pracowniczych bądź też na niebezpieczeństwo niekorzystnej zmiany warunków pracy lub płacy albo utratę zatrudnienia, ze względu na ich działalność związkową. Zważywszy na cel, któremu ochrona trwałości stosunku pracy ma służyć, ustawodawca nie różnicował tej

ochrony np. ze względu na podstawę stosunku pracy. Natomiast pracownikom, w razie rozwiązania stosunku pracy sprzecznie z prawem, przysługuje różny zakres żądań.

Trybunał podkreślił, że ochrona trwałości stosunku pracy, poprzez przywrócenie do pracy, umożliwi działaczom prowadzenie działalności związkowej, a w konsekwencji realizację prawa do zrzeszania się w związki zawodowe. Dlatego też Trybunał uznał, że ograniczenie zakresu roszczeń - przysługujących pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy na czas określony, któremu wypowiedziano umowę z naruszeniem art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych - jedynie do odszkodowania (z pominięciem roszczenia o przywrócenie do pracy) jest niezgodne z art. 2 konstytucji i art. 59 ust. 1 konstytucji.

Cel ochrony przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych i efektywność jego realizacji wymaga, także w świetle regulacji międzynarodowych, stworzenia pracownikowi - działaczowi związkowemu możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy w wypadku wypowiedzenia (rozwiązania) umowy na czas określony z naruszeniem art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Brak możliwości wystąpienia z takim żądaniem stanowi nieuzasadnione ograniczenie wolności zrzeszania się (art. 59 ust. 1 konstytucji) i zasady sprawiedliwości społecznej (art. 2 konstytucji). Stworzenie działaczom związkowym zatrudnionym na podstawie umowy na czas określony podstawy do wysunięcia takiego żądania nie ogranicza w sposób nieproporcjonalny interesów pracodawcy. Ostateczna decyzja należy bowiem do sądu pracy, który, jak dowodzi orzecznictwo, nie dopuszcza do nadużywania ochrony działaczy związkowych i jej wykorzystywania w innych celach, niż została ustanowiona.

Trybunał podkreślił, że uwzględnienie zarzutu sądu pytającego powoduje utrzymanie, jako zasady, żądania - w wypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony - wyłącznie odszkodowania. Natomiast na zasadzie wyjątku (podobnie jak wobec podmiotów wymienionych w art. 50 § 5 k.p.) pracownik chroniony na mocy art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy o związkach zawodowych mógłby żądać albo przywrócenia do pracy albo odszkodowania.

Wyrok jest ostateczny a prawo to będzie powszechnie obowiązywało po ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw.

- *Dział Informacji KK*

Przesunięcie terminu urlopu

Przesunięcie terminu urlopu (art. 164 § 1-2 k.p.) jest możliwe w dwóch przypadkach:

- na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami (np. choroba członka rodziny pracownika, konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad dzieckiem),
- z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowała by poważne zakłócenia toku pracy.

Dodatkowym przypadkiem przesunięcia terminu jest niemożność rozpoczęcia przez pracownika urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających jego nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby, odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, powołania na ćwiczenia wojskowe albo na przeszkolenie wojskowe na

czas do 3 miesięcy, urlopu macierzyńskiego, W takiej sytuacji pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy (art. 165 k.p.).

Ponadto w przypadku zajścia powyższych okoliczności w trakcie trwania urlopu kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek udzielenia pracownikowi niewykorzystanej części urlopu wypoczynkowego w terminie późniejszym.

W przypadku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, ten ostatni zgodnie z art. 231 § 1 k.p. - przejmuje zobowiązania poprzedniego, co oznacza, że obowiązek udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego, w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo, a którego do chwili przejścia pracownik nie wykorzystał spoczywa wówczas na nowym pracodawcy.

- Źródło: www.solidarnosc.org.pl

Dane GUS

Inflacja w lipcu 2010 r.

Według szacunków Ministerstwa Finansów, dynamika cen konsumpcyjnych w lipcu 2010 r. spadła w ujęciu rocznym o **0,2 pkt proc.** w porównaniu z poprzednim miesiącem. W ujęciu miesięcznym spadek stopy inflacji wyniósł **0,4 pkt**, co oznacza, że w stosunku do czerwca ceny zmalały. W tym samym okresie wzrosła roczna inflacja w strefie euro. Resort finansów szacuje, że miesięczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych w lipcu 2010 r. wyniósł - 0,1 proc. W czerwcu ukształtował się on na poziomie 0,3 proc.

Wynagrodzenie w czerwcu 2010 r.

W sektorze przedsiębiorstw **przeciętne wynagrodzenie** w czerwcu 2010 r. wyniosło **3403,651 zł.**, a bez wypłat z zysków ukształtowało się na poziomie **3389,59 zł.**

Bezrobocie w lipcu 2010 r.

Bezrobocie w lipcu 2010 r. wyniosło 11,4 proc. Oznacza to spadek o 0,2 proc. w porównaniu z czerwcem 2010 r.

W lipcu 2010 r. zarejestrowanych bezrobotnych było **1 mln 814 tys. 200 osób**, w czerwcu 2010 r. - 1 mln 843,9 tys. osób. W ciągu miesiąca osób bez pracy ubyło o 29.700 tys.

Bezrobocie spadło w 15 województwach; **najbardziej w wielkopolskim** (o 2,8 proc., tj. 3,7 tys. osób), pomorskim (o 2,4 proc., tj. 2,4 tys. osób) i kujawsko-pomorskim (o 2,3 proc., tj. 2,9 tys. osób). Najsłabszy spadek bezrobocia odnotowano w województwach: mazowieckim, małopolskim i śląskim (o 0,1 pkt.). Natomiast **w województwie podlaskim bezrobocie minimalnie wzrosło** - o 17 osób.

Wśród mężczyzn bezrobocie spadło o 3,8 proc., natomiast wśród kobiet wzrosło o 0,4 proc. - Sytuacja taka powtarza się corocznie, gdyż to głównie mężczyźni podejmują prace sezonowe w budownictwie i rolnictwie.

Według danych zebranych przez resort pracy, liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych przez pracodawców do urzędów pracy w lipcu 2010 r. wyniosła 90 tys. 100 osób. W porównaniu do czerwca jest to spadek o 800 stanowisk, tj. 0,9 proc. **Nowych ofert pracy pracodawcy zgłosili w lipcu 2010 r. 79800.**

W 9 województwach liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w lipcu spadła; **najbardziej w województwie warmińsko-mazurskim** (o 16,3 proc., tj. 800 ofert). Natomiast w 7 województwach liczba ofert wolnych stanowisk wzrosła, głównie w województwie małopolskim (o 20 proc., tj. o 1,3 tys. ofert).

Materiał zebrała i opracowała: Maria Kościńska

Źródło: GUS, MPiPS, strona: www.solidarnosc.org.pl