

Ochrona działaczy związkowych zatrudnionych na czas określony

Dnia 12 lipca 2010 r. Trybunał Konstytucyjny wydał wyrok o doniosłym znaczeniu z punktu widzenia pracowników - związkowców, podlegających ochronie na podstawie przepisów Ustawy o związkach zawodowych (P4/10).

Trybunał orzekł, iż art. 50 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika - znajdującego się pod ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych do żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach w wypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o tej ochronie, jest niezgodny z art. 2 oraz art. 59 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Przypadek, który rozważył Trybunał, dotyczył pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy na czas określony. Dnia 11 września 2009 roku w zakładzie założono organizację związkową, w której pracownik objął stanowisko przewodniczącego komisji zakładowej. 14 września podjęto uchwałę o objęciu członków komisji ochroną związkową, o czym zawiadomiono pracodawcę. Ten z kolei dnia 15 września rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia. Pracownik skierował sprawę do sądu, domagając się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub - w razie rozpoznania sprawy po upływie okresu wypowiedzenia - o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Pracodawca wniósł o odrzucenie pozwu.

Istotna dla sprawy jest dotychczasowa nierówność sytuacji pracowników podlegających ochronie związkowej w kontekście rodzajów umów, na podstawie których świadczą pracę. Zgodnie z zapisami Kodeksu Pracy (art. 45 § 1), w wypadku niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę, pracownik zatrudniony na podstawie umowy na czas nieokreślony może ubiegać się o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub (w razie, gdy umowa już uległa rozwiązaniu) o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie. W przypadku rozwiązania umów terminowych (art. 50 § 3 Kodeksu Pracy), pracownik ubiegać się mógł jedynie o odszkodowanie.

Efekty takiego stanu rzeczy były istotne z punktu widzenia pracowników podlegających ochronie związkowej, świadczących pracę na podstawie umowy o pracę na czas określony. Pracodawca mógł, nawet łamiąc przepisy Ustawy o związkach zawodowych, rozwiązywać umowę o pracę z takimi pracownikami (nawet np. przewodniczącymi komisji zakładowych) bez żadnego ryzyka ich powrotu do miejsca pracy. Nawet w przypadku wytoczenia przez pracownika powództwa przed sądem pracy i korzystnego dlań rozstrzygnięcia, mógł on liczyć ze strony pracodawcy jedynie na odszkodowanie. W tym stanie prawnym sytuacja pracodawców zatrudniających pracowników w całości lub większości na podstawie umów na czas określony, była niezwykle mocna. Mogli niewielkim kosztem (kwestia ewentualnych odszkodowań) likwidować nowopowstałe organizacje związkowe, czyniąc ochronę wynikającą z przepisów Ustawy o związkach zawodowych de facto niemal całkowitą fikcją.

To właśnie faktyczne wyłączenie ochrony dla związkowców świadczących pracę na podstawie umowy na czas określony stało się przedmiotem rozważań Trybunału Konstytucyjnego. Trybunał stwierdził w związku z tym naruszenia art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (tj. zasady sprawiedliwości społecznej) oraz art. 59 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (tj. swobody zrzeszania się).

Skutkiem orzeczenia jest to, że przewidziana w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych szczególna ochrona trwałości stosunku pracy działacza związkowego znajduje zastosowanie do wszystkich stosunków pracy, bez względu na to czy zostały one nawiązane na czas określony czy nieokreślony. Stąd także ci związkowcy, którym wypowiedziano umowę na czas określony z naruszeniem przepisów o ochronie związkowej, mogą dochodzić przed sądem pracy przywrócenia do pracy.

Trybunał podkreślił przy tym, iż ochrona trwałości stosunku pracy, poprzez przywrócenie do pracy, umożliwia działaczom prowadzenie działalności związkowej, a w konsekwencji realizację prawa do zrzeszania się w związki zawodowe.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego jest ostateczny.

- *Piotr Kaczalek, aplikant radcowski*

Nowe zasady doksztalcania pracowników

Od 16 lipca 2010 roku obowiązują nowe zasady kierowania pracowników na naukę (Dz.U. Nr 105, poz. 665, art. 103¹-103⁶). Z tym też dniem, uległy całkowitej zmianie dotychczasowe przepisy dotyczące podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników. Nowe przepisy dotyczą różnych form podnoszenia kwalifikacji zawodowych, jak np.: kursy, szkolenia, studia podyplomowe, studia magisterskie uzupełniające po licencjacie, szkolenia językowe. Nie ma znaczenia, czy są to formy szkolne, czy pozaszkolne, oraz czy pracodawca sam

kieruje pracownika na doksztalcenie, czy jedynie zgadza się na inicjatywę pracownika w tej kwestii.

Po raz pierwszy zdefiniowano podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników.

Rozumie się przez nie zdobywanie lub uzupełnianie przez pracownika wiedzy i umiejętności, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą. Zgoda pracodawcy na podnoszenie kwalifikacji zawodowych może być wyrażona ustnie, a nawet w sposób dorozumiany. Nowe regulacje nie wymagają bowiem wydania pracownikowi skierowania. Dla celów dowodowych wskazane jest

jednak, by pracodawca, który nie zamierza uczestniczyć w kosztach i obowiązkach związanych z kształceniem pracownika, oświadczył w sposób wyraźny, że odbywa się ono z wyłącznej inicjatywy zatrudnionego.

Do podstawowych uprawnień pracownika, który podnosi swoje kwalifikacje zawodowe w rozumieniu przepisów kodeksu pracy, należy urlop szkoleniowy i zwolnienie z całości lub z części dnia pracy w celu punktualnego wzięcia udziału w obowiązkowych zajęciach.

Urlop szkoleniowy został ustalony w wymiarach:

- 6 dni - dla pracownika przystępującego do egzaminów: eksternistycznego, maturalnego i potwierdzającego kwalifikacje zawodowe;
- 21 dni w ostatnim roku studiów - na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego.

Urlopu szkoleniowego udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Jeśli więc pracownik będzie się dokształcał w wolne dla niego dni, to nie będzie mu z tego tytułu przysługiwała żadna rekompensata. Nie będzie miało wówczas znaczenia, że np. podnoszenie kwalifikacji zostało podjęte z wyraźnej inicjatywy pracodawcy.

Za czas urlopu szkoleniowego oraz za czas zwolnienia z całości lub z części dnia pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Dodatkowe świadczenia na podstawie umowy.

Nowe przepisy zobowiązują pracodawcę i dokształcającego się pracownika do zawarcia pisemnej umowy określającej wzajemne prawa i obowiązki stron. Od obowiązku tego przewidziano tylko jeden wyjątek. Dotyczy on sytuacji, gdy pracodawca nie zamierza zobowiązać pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Wówczas od zawarcia umowy można odstąpić. Jeśli jednak strony postanowią ją podpisać, muszą pamiętać, że jej postanowienia nie mogą być dla pracownika mniej korzystne niż przepisy kodeksu pracy dotyczące dokształcania.

W umowie pracodawca może przyznać pracownikowi świadczenia dodatkowe, takie jak m.in.: pokrycie opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki czy zakwaterowanie.

Jeśli pracownik dokształca się bez inicjatywy lub zgody pracodawcy, mogą mu być również przyznane pewne uprawnienia. Obejmują one niepłatne zwolnienie z części lub całości dnia pracy oraz urlop bezpłatny. Wymiar tych uprawnień zależy od wzajemnych ustaleń.

Do pracowników, którzy rozpoczęli podnoszenie kwalifikacji zawodowych przed dniem wejścia w życie nowelizacji, stosuje się przepisy regulujące zasady i warunki podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników, obowiązujące przed dniem 11.04.2010 r.

- Grażyna Mierzwa

DANE GUS

Bezrobocie w lutym 2011

W lutym 2011 roku stopa bezrobocia rejestrowanego wzrosła do 13,2 procent z 13,0 procent w styczniu. Liczba bezrobotnych, według stanu na koniec lutego, wyniosła 2,151 milionów osób. Według danych MPiPS liczba wolnych miejsc pracy i wol-

nych miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych przez pracodawców do urzędów pracy w lutym 2011 roku (na podstawie meldunków wojewódzkich urzędów pracy) wyniosła 50,4 tysięcy i w porównaniu do stycznia 2011 roku wzrosła o 3,7 tysięcy, czyli o 8 procent.

Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w styczniu 2011 r.

Wyszczególnienie	I 2011		
	w liczbach bezwzględnych	XII 2010=100	I 2010=100
Sektor przedsiębiorstw			
Zatrudnienie w tys.	5501,2	102,3	103,8
Przeciętne wynagrodzenie ogółem (brutto) w zł.	3391,59	88,1	105,0
w tym bez wypłat z zysku	3391,30	88,2	105,0

Materiał zebrała i opracowała: Maria Kościńska

Źródło: GUS, MPiPS