

Reforma prawa pracy: trudniejsze strajki, większa elastyczność i koniec demokracji związkowej

Na początku roku w mediach pojawiły się doniesienia o planowanej serii radykalnych zmian w prawie pracy: szereg przepisów z Kodeksu pracy, ustawy o związkach zawodowych, ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i ustawy o zwolnieniach grupowych ma niebawem zostać zastąpiony przez dwa nowe akty prawne: zbiorowy i indywidualny Kodeks pracy. Nowe ustawy, nad którymi pracuje Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy przewidują m.in.: zwiększenie elastyczności czasu pracy, łatwiejsze zwolnienia, ograniczenie możliwości prowadzenia sporów zbiorowych oraz mniejsze uprawnienia dla niereprezentatywnych związków zawodowych (takich jak OZZ Inicjatywa Pracownicza). Kierunek zmian jest jasny – wzmocnić duże centrale związkowe i dać jeszcze więcej swobody pracodawcom w zakresie organizacji czasu pracy i polityki kadrowej.

[\[Pobierz tabelę z podsumowaniem konsekwencji wprowadzenia reformy prawa pracy\]](#)

[Komisja Kodyfikacyjna](#) to zespół czternaścioro ekspertek i ekspertów powołanych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej we wrześniu 2016 r. Połowa jej składu została wskazana przez rząd, a pozostali – przez reprezentatywne na poziomie krajowym organizacje pracodawców i związki zawodowe. Zadaniem komisji jest „uporządkowanie” istniejących obecnie regulacji z zakresu prawa pracy – zarówno na poziomie relacji pracownik – pracodawca, jak i stosunków między pracodawcami a związkami zawodowymi. Komisja ma zakończyć prace w połowie marca i wtedy prace nad projektami Kodeksów pracy podejmie MRPiPS. Efekty jej dotychczasowych prac są jednak powoli ogłaszane w mediach i wyraźnie widać, że ich cel jest podobny jak w przypadku innych zmian prawa pracy, nad którymi pracuje obecnie Sejm (nowa ustawa o związkach zawodowych) lub które dyskutowane są w Radzie Dialogu Społecznego (nowa ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych).

Większa elastyczność czasu pracy (dla pracodawców)

Wiceprzewodnicząca Komisji, prof. Monika Gładoch (wyznaczona przez Konfederację Pracodawców RP) 8 lutego zaprezentowała [podstawowe założenia nowych przepisów indywidualnego Kodeksu pracy w zakresie czasu pracy i urlopów](#). Ich głównym celem jest „elastyczne dostosowanie czasu pracy do potrzeb firm”, a ma to zostać osiągnięte przez następujące rozwiązania:

- konta wynagrodzeń, na których gromadzone będą pieniądze wypracowane przez pracownika lub pracownicę podczas nadgodzin; pracodawcy zyskają możliwość inwestowania tych pieniędzy, a pracownicy i pracownice uzyskają do nich dostęp tylko w takich sytuacjach jak załamanie się popytu lub spadek zamówień, kiedy to pracodawcy będą mogli zwolnić ich z obowiązku świadczenia pracy wypłacając wynagrodzenia z pieniędzy zgromadzonych na kontach;
- zniesienie obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy dla firm zatrudniających poniżej 5 osób;
- obowiązek odpracowywania przerw na papierosa;

- zniesienie prawa do nieprzerwanego 11-godzinnego dobowego odpoczynku w przypadku „pracowników autonomicznych” (czyli pracujących w zadaniowym trybie pracy)
- wydłużenie tygodniowego czasu pracy pracowników „twórczych”, „mobilnych” i „badawczych” do 48 godzin (na razie nie zostało wyjaśnione jacy pracownicy i pracownice będą zaliczać się do tej kategorii – z doniesień medialnych wynika, że chodzi m.in. o osoby pracujące na uczelniach);
- wydłużenie dziennego i tygodniowego czasu pracy pracowników i pracownic „sezonowych” – przez 90 dni w roku będą oni mogli pracować po 12 godzin dziennie i 5 dni w tygodniu (bez wolnych sobót).
- ułatwienie dla pracy w niedziele – we wszystkich firmach praca w niedzielę będzie dopuszczalna „za zgodą pracownika” (obecnie jest ona dopuszczalna tylko w ściśle określonych przypadkach takich jak np. praca zmianowa, akcje ratownicze czy praca w ochronie), ponadto dzień wolny za niedzielę będzie mógł zostać zwrócony do końca okresu rozliczeniowego (obecnie w większości firm powinien on być zwrócony w przeciągu 6 dni przed lub po pracującej niedzieli), a jeśli firma nie zwróci pracownikowi lub pracownicy wolnego za pracę w niedzielę to będzie musiała wypłacić dodatek w wysokości 75% wynagrodzenia (obecnie dodatek wynosi 100%).
- umożliwienie zawierania układów zbiorowych, które zawierają mniej korzystne regulacje odnośnie czasu pracy i urlopów niż te zapisane w Kodeksie pracy.

Zmiany te z jednej strony zmierzają do wydłużenia czasu pracy wielu kategorii pracowników i pracownic, a z drugiej jeszcze bardziej ułatwiają pracę w niestandardowych porach (niedziele). Wg. danych OECD na 2016 r., pracownicy i pracownice w Polsce rocznie pracują przeciętnie 1 928 godzin – to o wiele więcej niż wynosi średni roczny czas pracy nie tylko w rozwiniętych krajach zachodnich (we Francji – 1 472, w Niemczech – 1 363, w Wielkiej Brytanii – 1 676), ale także o wiele dłużej niż ma to miejsce w takich krajach jak Czechy (1 770), Węgry (1 761) czy Hiszpania (1 695). Propozycje Komisji Kodyfikacyjnej przyczynią się do utrwalenia tego stanu rzeczy i ułatwią kapitalistom zmuszanie nas do dłuższej pracy.

Nowe umowy śmieciowe i łatwiejsze zwolnienia

Arkadiusz Sobczyk – przewodniczący zespołu Komisji Kodyfikacyjnej ds. opracowania indywidualnego Kodeksu pracy – w styczniu br. ogłosił jakie zmiany czekają nas w zakresie [przepisów o zwolnieniach oraz typach umów na podstawie których świadczona może być praca](#). Podobnie jak w przypadku czasu pracy, także i kwestia stabilności zatrudnienia dla Komisji jest polem do zwiększania elastyczności, z której skorzystają głównie pracodawcy – Sobczyk ujął to w następujący sposób: „Chcemy zaorać to co jest i posadzić nowy model, który w moim przekonaniu zwiększy elastyczność zatrudniania na umowie o pracę, tam gdzie to jest potrzebne, czyli przy zatrudnieniu krótkoterminowym i wyeliminuje ją z obszarów gdzie nie ma ona uzasadnienia” .

Ten „nowy model” ma być oparty na: (1) zastąpieniu umów zleceń nowymi typami umów o pracę na czas określony oraz (2) uproszczeniu zwolnień w małych i średnich firmach. Dostrzegając nadużywanie umów zleceń w sytuacji, gdy zawarte powinny być umowy o pracę, Komisja Kodyfikacyjna proponuje aby istniały tylko dwie formy zatrudnienia: zatrudnienie na umowach o pracę (pracownicy etatowi) i samozatrudnienie (prowadzenie

własnej działalności gospodarczej) – zatrudnienie etatowe ma być „domniemane” (czyli ma być ogólną regułą dla wszystkich zakładów pracy), jeśli ktoś nie prowadzi własnej działalności gospodarczej. Pracodawcy mają jednak otrzymać możliwość zawierania 3 nowych typów umów o pracę na czas określony, które docelowo mają zastąpić zlecenia:

- umowy na pracę sezonową;
- umowy na pracę dorywczą;
- umowy zero godzin (dla osób uczących się)

Umowy te można by było rozwiązywać bez podania przyczyny i miałyby one krótszy okres wypowiedzenia niż pozostałe umowy o pracę – jest to próba „ucieczki do przodu” po tym, jak Trybunał Sprawiedliwości UE orzekł, że Polska nie może dopuszczać do sytuacji w której umowy na czas nieokreślony i umowy czasowe mają różne długości okresu wypowiedzeń. Obawiając się, że w taki sam sposób mogą zostać zakwestionowane przepisy, które nakazują uzasadniać rozwiązanie umów o pracę tylko w odniesieniu do osób zatrudnianych na czas nieokreślony, Komisja Kodyfikacyjna chce wprowadzić nowe formy umów, w przypadku których brak obowiązku uzasadniania zwolnienia i krótszy okres wypowiedzenia mają wynikać z tego, że przyświeca im „sprecyzowany [szczególny] cel”. Ma to być zabezpieczenie przed kolejnymi interwencjami instytucji unijnych, które mogłyby uznać polskie przepisy za dyskryminujące lub w zbyt małym stopniu chroniące pracowników.

Nieznane są jeszcze szczegółowe zasady, na jakich funkcjonować będą umowy sezonowe i dorywcze (poza tym, że mają dopuszczać dłuższy czas pracy od innych umów). Więcej wiemy natomiast o umowach zero godzin – to wzorowana na brytyjskich „zero hour contracts” forma zatrudnienia, w której pracownik lub pracownica mają obowiązek w przeciągu tygodnia przepracować 16 godzin w terminie wskazanym przez pracodawcę. Pracodawca zyskuje więc totalną dowolność w ustalaniu i zmienianiu czasu pracy osób zatrudnionych na podstawie tych umów.

Z deklaracji Sobczyka wynika także, że małe i średnie firmy uzyskają dodatkowe ułatwienia przy procedurze zwolnień – pracodawcy zatrudniający do 10 osób, jeśli zapłacą „odprawę” w wysokości co najmniej miesięcznej pensji, nie będą musieli w ogóle podawać powodu zwolnienia niezależnie od tego jaką pracownik czy pracownica mają umowę (stałą czy czasową). Podobne rozwiązanie ma zostać zastosowane do średnich przedsiębiorstw, jednak w ich przypadku odprawa ma być wyższa.

Z tego co do tej pory wiadomo wynika, że celem Komisji Kodyfikacyjnej jest nie tyle ograniczenie nadużyć w stosowaniu umów zleceń, ile stworzenie ich „legalnego” odpowiednika w formie czasowych umów o pracę – niestabilne, prekarne formy zatrudnienia mają funkcjonować w ramach kodeksu pracy. Utrwali to samowolę pracodawców w zakresie dokonywania zwolnień, a po stronie świata pracy pozostawi strach przed niespodziewaną i nieodwołalną utratą zatrudnienia.

Małe związki zawodowe poza zakładami pracy

Komisja Kodyfikacyjna planuje także radykalne zmiany w zasadach, które regulują funkcjonowanie związków zawodowych na zakładach pracy – uderzą one w te związki, które

nie należą do 3 głównych central wchodzących w skład Rady Dialogu Społecznego (Solidarność, OPZZ i FZZ).

Najważniejszą zmianą ma być podniesienie progów reprezentatywności dla zakładowych organizacji związkowych – aby uzyskać status organizacji reprezentatywnej komisje Solidarności, OPZZ i FZZ musiałyby zrzeszać 20% wszystkich zatrudnionych w danej firmie, a pozostałe organizacje (w tym Inicjatywa Pracownicza) – aż 30% załogi. Co więcej, jeśli żadna z organizacji nie uda się zrzeszyć 20 lub 30% załogi, to reprezentatywną stanie się ta organizacja, która uzyska najwięcej głosów w organizowanym przez pracodawcę referendum. Do tej pory progi reprezentatywności wynosiły 7% (dla organizacji wchodzących do 3 głównych central) i 10% (dla pozostałych związków). Zmiana jest więc istotna i zwiększa nierównowagę pomiędzy „małymi” i „dużymi” związkami (z 3 punktów procentowych do 10) na korzyść Solidarności, OPZZ i FZZ. Natomiast wprowadzenie instytucji referendum, w sytuacji gdy żaden związek nie spełnia procentowych wymogów reprezentatywności, jest dodatkowym ograniczeniem dla wszystkich organizacji związkowych, które utrudni im zdobycie tego statusu (a tym samym uzyskanie m.in. prawa do większej liczby osób chronionych przed zwolnieniem).

Poza progami reprezentatywności, projektowany Zbiorowy Kodeks Pracy zmienia także zasady ustalania liczby osób chronionych, likwidując prawo do wybierania jednej z dwóch metod obliczania, ile takich osób przysługuje związkowi reprezentatywnemu na poziomie zakładu pracy. Jeśli projekt wejdzie w życie, liczba osób chronionych będzie ustalana wyłącznie na podstawie liczebności komisji – nie będzie już można wskazywać osób chronionych w liczbie „nie większej niż liczba osób stanowiących kadrę zarządzającą w zakładzie pracy”. W niektórych zakładach pracy (z rozbudowaną kadrą zarządzającą) dawało to związkom zawodowym możliwość objęcia większej liczby osób ochroną przed zwolnieniem z pracy.

Wiele wskazuje też na to, że zniknąć może Społeczna Inspekcja Pracy – Zbiorowy Kodeks Pracy, który ma w teorii zbierać wszystkie regulacje odnośnie grupowych relacji pracownicy i pracownicy – pracodawcy nie zawiera bowiem żadnych odniesień do tej instytucji.

Trudniejsze spory zbiorowe i strajki

Zmiany szkodzą także jeśli chodzi o prawo do strajku i ich kierunek jest równie niepokojący co w przypadku zasad działania związków zawodowych. Zbiorowy Kodeks Pracy wprowadza limit czasowy trwania sporu zbiorowego i sądową kontrolę zgodności postulatów wysuwanych przez związki z prawem.

Według projektu Komisji, spór będzie mógł trwać maksymalnie 9 miesięcy, chyba że pracodawca i związki zawodowe prowadzące spór wspólnie postanowią o przedłużeniu tego terminu. Jeżeli tak się nie stanie, po 9 miesiącach spór „wygaśnie z mocy prawa”, a kolejny spór w tej samej sprawie będzie można zorganizować dopiero po pół roku. Pracodawcom (oraz związkom zawodowym) przyznane będzie także prawo do występowania do sądów o zbadanie zgodności z prawem żądań wysuwanych przez związki oraz legalności strajku – ewentualny wyrok uznający żądania lub strajk za niezgodne z prawem będzie skutkował wygaśnięciem sporu lub zakazem zorganizowanej odmowy pracy.

Zmiany te – w teorii mające służyć skróceniu okresów trwania sporów (które są często przeciągane przez pracodawców) oraz wprowadzenia mechanizmów rozstrzygających czy

spór lub strajk są legalne czy też nie – w praktyce ograniczają zarówno prawo do strajku, jak i możliwość prowadzenia sporów zbiorowych z pracodawcą. 9-0 miesięczny limit czasu trwania sporu, bez towarzyszących mu limitów odnoszących się do czasu trwania rokowań i mediacji, w praktyce skutkować będzie tylko tym, że pracodawcy nadal będą mogli przeciągać procedury licząc na to, że uda im się doprowadzić do tego, że spór wygaśnie. Sądowa kontrola może natomiast doprowadzić do sytuacji, w której kwestionowane będą żądania odnoszące się np. do przekształceń własnościowych (prywatyzacja publicznych zakładów pracy), a pracodawcy uzyskają kolejny mechanizm blokowania akcji strajkowych (np. w oparciu o zarzuty odnośnie organizacji referendum strajkowego). Utrzymany zostanie natomiast wymóg organizacji referendum, w którym udział wziąć musi ponad połowa wszystkich zatrudnionych w zakładzie pracy – jest on obecnie główną przeszkodą dla wielu związków w egzekwowaniu ich prawa do strajku (przypadek OZZ IP w Amazonie).

Jaka odpowiedź związków zawodowych?

Nie ulega wątpliwości, że „Solidarność”, OPZZ i Forum Związków Zawodowych nie będą protestować przeciwko większości z wyżej opisanych zmian: część z nich realizuje bowiem postulaty zgłaszane przez te centrale (jak np. podwyższenie progów reprezentatywności dla mniejszych związków). Pozostałe – nawet jeśli są niekorzystne dla pracowników – mogą zostać zaakceptowane za cenę wzmocnienia zakładowej pozycji trzech głównych central, którym często odpowiada model działania oparty o negocjacje prowadzone z szefami „za zamkniętymi drzwiami”. Związki te często nie chcą mobilizować pracowników i pracownic do walki i w obliczu własnej słabości wołają odwoływać się do pomocy instytucji państwowych (sądowa kontrola legalności strajków) niż liczyć na siłę załóg w zakładach pracy.

W tej sytuacji, walkę z reformą prawa pracy podjąć muszą te związki, które są poza Radą Dialogu Społecznego i nie ulega wątpliwości, że Inicjatywa Pracownicza powinna w niej odegrać kluczową rolę: nie tylko dlatego, że planowane zmiany na wiele różnych sposobów utrudniają nasze działania, ale także z tego powodu, że w zakresie czasu pracy i zwolnień są one kolejnymi etapami deregulacji rynku pracy i mają neoliberalny charakter. Walczymy więc nie tylko o demokrację związkową i prawo do strajku, ale też o krótszy czas pracy i stabilność zatrudnienia.

Przeciwko pomysłom Komisji Kodyfikacyjnej powinniśmy wysunąć naszą [własną wizję opracowaną w ostatnich latach na Krajowych Zjazdach Delegatów i Delegatek](#) : (1) skrócenie czasu pracy, okresów rozliczeniowych i ograniczenie możliwości stosowania nadgodzin; (2) likwidacja umów czasowych, agencji pracy tymczasowej, ograniczenie możliwości stosowania umów cywilnoprawnych i pracownicza kontrola nad zasadami zatrudniania w zakładach pracy; (3) powszechne prawo do strajku i zniesienie zakazu strajku dla osób zatrudnionych w administracji rządowej i samorządowej, zniesienie obowiązku przeprowadzania referendum strajkowego i obowiązkowych mediacji oraz wprowadzenie limitów czasowych prowadzenia rokowań. Na tej podstawie powinniśmy rozpocząć szeroko zakrojoną akcję protestacyjną, która nie tylko będzie prowadzona na ulicach, ale także zostanie podjęta w zakładach pracy, gdzie działają komisje IP (np. za pomocą formuły strajku solidarnościowego).

W kontekście walki o prawa związkowe, musimy wreszcie pamiętać, że nawet jeśli obecny rząd nie poprze propozycji Komisji Kodyfikacyjnej, to podobne w skutkach zmiany mogą zostać wprowadzone przez nowelizację Ustawy o związkach zawodowych (nad którą pracuje już Sejm) i nową wersję Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (nad którą pracuje

Rada Dialogu Społecznego). Oba te projekty różnią się w szczegółach od projektu Komisji, ale powielają jego główne założenia takie jak wyższe progi reprezentatywności dla małych związków czy ograniczenia prawa do strajku. Tak czy inaczej, w najbliższym czasie czeka nas konfrontacja tak z rządem i pracodawcami, jak i z ich sojusznikami w głównych centralach związkowych.

Opracowanie: Jakub Grzegorzczak