

Przepisy zabraniają zwalniać, a działacz idzie na bruk

NOWE PRAWO | Z roku na rok nasila się zjawisko represjonowania związkowców. Prawo wzmacnia ich ochronę, ale firmy nie wahają się działać wbrew przepisom

TOMASZ ZALEWSKI

– Mam nadzieję, że wchodząca dziś w życie zmiana art. 50 § 5 kodeksu pracy pozwalająca zwolnionym związkowcom, którzy byli zatrudnieni na czas określony, ubiegać się o przywrócenie do pracy wzmocni związki w sektorze prywatnym – mówi Andrzej Radzikowski, wiceprzewodniczący OPZZ. – Dziś ok. 30 proc. ludzi nie ma stałych umów o pracę. To zjawisko szczególnie silne w prywatnych firmach.

Związki na cenzurowanym

Obawy wiceprzewodniczącego OPZZ potwierdza raport przygotowany przez Międzynarodową Konfederację Związków Zawodowych. Dotyczy on przestrzegania praw związkowych na świecie. Jego polską część przygotował NSZZ „Solidarność”.

Z raportu wynika, że nasilają się działania represyjne wobec członków związków zawodowych. W Polsce stosunkowo nowym zjawiskiem jest dyskredytowanie liderów w oczach załogi. Zdarza się także inwigilacja działaczy. Najbardziej radykal-

na forma represji to zwalnianie z pracy działaczy pod ochroną.

Oczywiście takie sprawy trafiają do sądów, jednakże postępowanie trwa od kilku miesięcy do nawet kilku lat. W tym czasie pracownik może pozostawać bez środków do życia. Na takie sytuacje związki zawodowe mają przygotowany system wsparcia. Nie są to jednak środki nieograniczone.

– Zdarza się, że pracodawcy w zamian za wycofanie pozwu o przywrócenie do pracy oferują wysokie odszkodowania – mówi Joanna Szymonek z Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.

Bez surowych kar

Raport pokazuje, że w ostatnich latach więcej było wyroków sądowych nakazujących wypłatę odszkodowań zamiast przywrócenia do pracy. Co prawda Sąd Najwyższy dopuścił taką możliwość, ale tylko gdy w okolicznościach konkretnej sprawy skorzystanie z przywrócenia stanowiłoby nadużycie prawa.

Czasami upór sprawia, że działacze wracają do firmy, chociaż zabiera im to od kilku do kilkunastu miesięcy. Dla pracodawcy to wystarczający okres, by przeprowadzić strategiczne

♦ **OPINIA**

Katarzyna Sarek

prawnik z kancelarii Raczkowski i Wspólnicy



DLA „RZ”

ARCHEL PRYWATNE

Nowe przepisy dotyczące ochrony liderów związkowych zatrudnionych na umowy na czas określony z pewnością będą korzystne dla pracowników. Zresztą Trybunał Konstytucyjny nie miał innego wyjścia, niż przyznać tej grupie prawo do ubiegania się o przywrócenie do pracy. Nie oznacza to jednak, że związkowcy pracujący na czas określony zaczną być bardziej radykalni, bo cały czas nie mają pewności, że firma podpisze z nimi kolejną umowę o pracę. Najbardziej niewygodni dla pracodawców są działacze pracujący na umowach na czas nieokreślony. To właśnie ich bardzo trudno usunąć z pracy.

działania. Związkowiec jest niewygodny, bo patrzy mu na ręce i wszczynają alarm, a gdy go nie ma, można z załogą i firmą zrobić różne rzeczy.

– Ostatnio w Lubelskiem była seria zwolnień liderów w PKS po to, by dokonać zmian w firmie – mówi Sławomir Wręga, wiceprzewodniczący Forum Związków Zawodowych.

Utrudnianie działalności związkowej jest karalne. Nikt jednak z tego sobie nic nie robi, bo prawdopodobieństwo, że ktoś zostanie ukarany, jest niewielkie. Z danych resortu sprawiedliwości wynika, że w ostatnich latach z

art. 35 ustawy o związkach zawodowych karę orzekano w stosunku do jednej – dwóch osób.

– Sam kilkanaście razy zgłaszałem utrudnianie działalności związkowej. Wszystkie te sprawy zostały umorzone najczęściej z powodu niskiej szkodliwości społecznej. Takie zachowanie organów ścigania zachęca do działań antyzwiązkowych – mówi Sławomir Wręga, wiceprzewodniczący FZZ. ■

podstawa prawna: ustawa z 26 maja 2011 r. – Kodeks pracy

DzU nr 144, poz. 855