



Międzazakładowa Organizacja Związkowa
NSZZ Solidarność Pracowników Sądownictwa
ul. Floriana 7
40-268 Katowice

Rzeszów, dnia 12 maja 2015

**Prezesi i Dyrektorzy sądów
objętych działaniem organizacji związkowej,
zawierających umowy z agencjami pracy tymczasowej**

do wiadomości otrzymują:

**Krajowa Rada Sądownictwa
Sejmowa Komisja Sprawiedliwości i Praw Człowieka
Minister Sprawiedliwości
Rzecznik Praw Obywatelskich
Główny Inspektor Pracy
Prezes Urzędu Zamówień Publicznych**

WEZWANIE DO USUNIĘCIA NARUSZENIA PRAWA

Szanowni Państwo,

Zgodnie z art. 23 ustawy z dnia 9 lipca 2003 o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z dnia 22 września 2003 r.):

1. Pracodawca użytkownik jest obowiązany informować organizację związkową reprezentatywną w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy tymczasowej pracownikowi agencji pracy tymczasowej. Jednakże pracodawca użytkownik, który zamierza powierzyć pracownikowi agencji pracy tymczasowej wykonywanie pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy, jest obowiązany podjąć działania zmierzające do uzgodnienia tego zamierzenia z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi.
2. Pracodawca użytkownik jest obowiązany przekazać organizacjom związkowym, o których mowa w ust. 1, informacje określone w art. 9 ust. 1. Pracodawca użytkownik i reprezentatywne organizacje związkowe mogą ustalić szerszy zakres informacji, które mają być przekazane tym organizacjom związkowym.

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa nie jest organizacją samoistną, ale na podstawie Statutu NSZZ „Solidarność” jest jej terytorialną jednostką organizacyjną (§ 16 ust. 2), utworzoną na podstawie uchwały Zarządu Regionu Śląsko-Dąbrowskiego. Jednocześnie, wobec MOZ Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” wydała uchwałę zezwalającą jej na działalność poza regionem, w którym została zarejestrowana, co jest zgodne ze Statutem NSZZ „Solidarność”. Wobec powyższego, cechę reprezentatywności MOZ ustala się w oparciu o przepisy k.p. i innych ustaw. Zgodnie z art. 241^{25a} § 1 k.p. w zw. z art. 241³⁰ k.p. reprezentatywną międzyzakładową organizacją związkową jest organizacja związkowa będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną na podstawie art. 241¹⁷ § 1 k.p., pod warunkiem że zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy lub zrzeszająca co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Jeżeli żadna z organizacji związkowych nie spełnia tych wymogów, reprezentatywną międzyzakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników. Trzeba jednakże zwrócić uwagę na przepisy ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, do których k.p. odsyła w art. 241¹⁷ § 1 pkt 1 k.p. – „Za reprezentatywne organizacje związkowe uznaje się ogólnokrajowe związki zawodowe, ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych i ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje), które spełniają łącznie następujące kryteria: zrzeszają, z zastrzeżeniem ust. 3, więcej niż 300 000 członków będących pracownikami i działają w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w więcej niż w połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), o której mowa w przepisach o statystyce publicznej” (art. 6 ust. 2). Nie ulega zatem wątpliwości, że NSZZ „Solidarność” spełnia te wymagania i w związku z tym zarówno ona sama, jak i jej jednostki terenowe są organizacjami reprezentatywnymi. Jak słusznie zauważył Radosław Galicki, nie wydaje się trafna interpretacja, zgodnie z którą organizacja międzyzakładowa musi obligatoryjnie u każdego z pracodawców zrzeszać co najmniej 10 członków (R. Galicki, *Reprezentatywność związków zawodowych w prawie polskim*, Białystok 2013, s. 136). Mając na uwadze powyższe, wskazać trzeba, że MOZ jest organizacją reprezentatywną w każdym sądzie, gdzie pracuje chociażby jeden jej członek.

Zgodnie z brzmieniem ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych pracodawca użytkownik jest obowiązany informować organizację związkową reprezentatywną w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy tymczasowej pracownikowi agencji pracy tymczasowej. Jednakże pracodawca użytkownik, który zamierza powierzyć pracownikowi agencji pracy tymczasowej wykonywanie pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy, jest obowiązany podjąć działania zmierzające do uzgodnienia tego zamierzenia z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi. W niniejszym przypadku w zdaniu drugim ustalono, że w przypadkach opisanych niniejszym artykułem pracodawca zobligowany będzie nie do poinformowania organizacji związkowej lecz do podjęcia działań zmierzających do uzgodnienia tego zamierzenia z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi. Dlatego też zgodnie z przepisami ustawy o związkach zawodowych (np. art. 30 ust. 6, który reguluje analogiczne postanowienia) między innymi nie może być stosowany tryb postępowania, przewidziany w art. 26 ze znaczkem 1 ustawy o związkach zawodowych, który przewiduje, że w razie gdy organizacje związkowe nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje podejmuje pracodawca po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych. Dlatego w sprawach wymagających uzgodnienia stanowisk z organizacjami związków zawodowych należy sięgnąć do przepisów ustawy o związkach zawodowych, która w analogicznych sytuacjach szerzej precyzuje ten tryb postępowania. Przepisy określające obowiązek uzgodnienia stanowisk, odróżniają tryb postępowania w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy i w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów pracowników. Dlatego też podkreślić należy, iż odmienny jest tryb współdziałania pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy pracodawca jest zobowiązany do przeprowadzenia konsultacji ze związkami zawodowymi lub uzyskania zgody właściwej organizacji związkowej. W sprawach ustalania zasad i

działań dotyczących zakresu ustalenia powierzenia pracy pracownikom agencji tymczasowych na warunkach określonych w zdaniu 2, ten tryb postępowania nie ogranicza się tylko do zasięgnięcia opinii lub uzyskania zgody na propozycje zarządu zakładu pracy, lecz obejmuje również rozmowy i rokowania z przedstawicielami wszystkich związków, działających w zakładzie, które powinno zainicjować kierownictwo sądu w celu zapewnienia czynnego udziału tych związków w procedurze współdziałania, polegającej na uzgodnieniu z nimi warunków zatrudnienia w oparciu o przedmiotową ustawę. Pojęcie „wyrażenie zgody” na określoną czynność prawną jest niemal tożsame z pojęciem działania „w uzgodnieniu”, zwłaszcza, iż obie te instytucje prawne należą do grupy form współdziałania oznaczonych podmiotów, które dla osiągnięcia skutków prawnych wymagają zgodnych stanowisk, ale nie zawierają tej samej treści. Wyrażenie zgody organizacji związkowej jest oświadczeniem woli organu współdziałającego, nie mającym samodzielnego znaczenia dla wywołania skutku prawnego, lecz stanowi element współdziałania związkowego poprzedzający podjęcie określonej czynności prawnej z zakresu prawa pracy przez pracodawcę. „W uzgodnieniu” mieści się tryb wspólnego działania oznaczonych przez prawo podmiotów, podejmujących współdziałanie w opracowaniu projektu decyzji zarządu zakładu pracy, a nie tylko samo wyrażenie zgody na propozycję pracodawcy. Taka regulacja służy poszerzeniu społecznego wpływu i kontrolnego oddziaływania przedstawicieli związków zawodowych na ukształtowanie określonych uprawnień pracowników i obowiązków zakładu pracy. Prowadzi to do większego wyważenia i wszechstronnego rozpatrzenia postulatów partnerów uczestniczących w postępowaniu uzgadniającym oraz umacnia ich pozycję we wspólnych rokowaniach. Podmioty te podejmujące współdziałanie korzystają z organizatorskiej swobody do określenia sposobu swego działania w ramach prawa. W niniejszym przypadku należy jednak wyróżnić podmiot decydujący i podmiot współdziałający (organizacje związkowe). Oba podmioty mają różną pozycję prawną, to jest decydującą i współdziałającą. Na pracodawcy ciąży prawny obowiązek zorganizowania współdziałania, które powinien zainicjować i przygotować oraz przedłożyć organizacjom związkowym potrzebne obliczenia i materiały, niezbędne do podjęcia rozmów i rokowań w celu wypracowania wspólnego stanowiska z przedstawicielami związków w ramach obowiązującego prawa i zgodnego z wolą stron ukształtowania zatrudniania pracowników przez agencję pracy. W toku rokowań nie jest wykluczona możliwość powstania rozbieżności stanowisk między pracodawcą, a związkami zawodowymi, a nawet konflikt między stronami wspólnego działania ze względu na rozbieżność interesów, mogący prowadzić do impasu w postępowaniu uzgadniającym. W takiej sytuacji powinien nastąpić dialog i korygowanie partykularnych interesów z interesem społecznym w zgodności z prawem, aby doprowadzić do rozwiązań kompromisowych, uznanych za optymalne przez partnerów negocjacji. Na pracodawcy spoczywa obowiązek zamieszczenia w decyzji rozstrzygnięć przyjętych w toku współdziałania i zamieszczenia wzmianki o wspólnym uzgodnieniu tekstu decyzji. Brak merytorycznej i bezspornie wyrażonej zgody wszystkich partnerów uzgodnień, oznacza brak warunków do powierzenia pracownikom agencji pracy tymczasowej wykonywanie pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy. Ponadto sformułowanie „w uzgodnieniu z przedstawicielami związków zawodowych” oznacza konieczność uzyskania wyraźnej opinii związków zawodowych, a brak zgody czy brak wystąpienia w tym zakresie związków zawodowych oznacza brak uzgodnienia. „Uzgodnienie” oznacza konieczność uzyskania wyraźnej zgody. Ustawodawca bowiem w różnych aktach prawnych posługuje się sformułowaniem „uzgodnienia”, co jest niewątpliwie określeniem prawie tak kategorię, jak „uzyskanie zgody”, czy też „za zgodą”. W świetle powyższych wywodów należy uznać, że wykonanie przez pracodawcę kompetencji z omawianych aktów jest uzależnione od przeprowadzenia rokowań z przedstawicielami związków zawodowych, w wyniku których będzie zaaprobowana treść wypracowanego wspólnie rozstrzygnięcia, dotyczącego działań z zakresu powierzenia pracownikowi agencji pracy tymczasowej wykonywanie pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy. Pracodawca nie może wydać decyzji, o których mowa powyżej, z pominięciem zasad współdziałania uzgadniającego ze związkami zawodowymi, ani zamieszczać w decyzji postanowień sprzecznych z ustaleniami wypracowanymi w postępowaniu uzgadniającym. Zwrócić również należy uwagę na komentarz (G. Orłowski [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, red. J. Wratny, K. Walczak,

Warszawa 2009, Legalis), z którego wynika, że brak dokonania stosownych uzgodnień skutkować będzie nieważnością powziętych decyzji, jako obarczonych istotną wadą na etapie ich podejmowania.

W związku z powyższym wzywamy do przestrzegania przepisów art. 23 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 9 lipca 2003 o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Ponieważ z organizacją związkową nigdy nie został uzgodniony zamiar powierzenia pracownikom agencji pracy tymczasowej wykonywania pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy, a mimo to zostały zawarte i w dalszym ciągu są zawierane przez sądy umowy w tym zakresie - wzywamy także do anulowania i unieważnienia umów podpisanych z agencjami pracy tymczasowej, jako obarczonych istotną wadą prawną.

Jednocześnie zwracamy uwagę, że nieprzestrzeganie przepisów art. 23 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 9 lipca 2003 o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z dnia 22 września 2003 r.) stanowi utrudnianie działalności związkowej. Znamiona przestępstwa z art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych wyczerpuje utrudnianie wykonywania działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy, np. nieprzedstawienie reprezentatywnej organizacji związkowej wymaganych projektów i materiałów, niereagowanie na wnioski reprezentatywnej organizacji związkowej o wydanie lub zmianę aktu prawnego, nieuzgadnianie z zakładową organizacją związkową spraw, które uzgodnienia wymagają, nieudzielanie wymaganych informacji. Niespełnienie któregośkolwiek z tych warunków sprawia, że działalność związkowa jest utrudniona, a zatem utrudnianie jej wykonywania wyczerpuje znamiona przestępstwa.

Odpowiedzi oczekujemy w terminie 7 dni drogą elektroniczną na adres biuro.prawne@ps-solidarnosc.org

Z poważaniem,

*W imieniu i z upoważnienia
Międzyzakładowej Organizacji Związkowej
NSZZ Solidarność Pracowników Sądownictwa*

*Zastępca Przewodniczącego Komisji
Marcin Puźniak*

