

PROBLEM

Sieci handlowe: agitacji związkowej mówimy nie

PROBLEM: Stosowane przez pracodawców formy ograniczania działalności związkowej są coraz sprytniejsze. Niedawno związki zawodowe zostały rozwiązane w sieci handlowej Lidl. Z doniesień prasowych wynika, że pracodawca utrudniał związkowcom kontakty z pracownikami, a ci ostatni w obawie przed utratą pracy jeden po drugim rezygnowali z przynależności do organizacji. Problem w kontaktach z zatrudnionymi ma teraz inna zakładowa organizacja związkowa, działająca w sieci sklepów Biedronka, należącej do Jeronimo Martins Polska (JMP). Potwierdzeniem tych trudności ma być protokół Państwowej Inspekcji Pracy, zamieszczony na stronie internetowej NSZZ „Solidarność”, z którego wynika, że zgodnie z decyzją pracodawcy nie ma możliwości

prowadzenia wśród pracowników agitacji przez związki zawodowe na terenie zakładu pracy oraz nie ma możliwości przebywania na zapleczech placówek handlowych członków związków zawodowych niezatrudnionych w JMP. Komisja zakładowa NSZZ „Solidarność” w Biedronce wskazuje też, że pracodawca zbiera ulotki pozostawione przez działaczy i odsyła je do siedziby związku zawodowego. Jej zdaniem są to materiały informacyjne (dotyczące m.in. uprawnień pracowniczych), a według pracodawcy – propagandowe. W związku z powyższym komisja zakładowa w JMP zamierza złożyć skargę do Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Oprac. Karolina Topolska ©

OPINIE EKSPERTÓW



MARCIN ZIELENIECKI

profesor w katedrze prawa pracy Uniwersytetu Gdańskiego, ekspert NSZZ „Solidarność”

Polskie przepisy odnoszące się do możliwości prowadzenia działalności związkowej na terenie zakładu pracy są bardzo ogólnikowe, sprowadzają się do tego, że pracodawca nie może utrudniać działalności związkowej.

Problemy zakładowych organizacji związkowych (ZOZ) w kontaktach z pracownikami w sieciach handlowych wynikają m.in. ze struktury przedsiębiorstwa – jest ona jednozakładowa, a pracownicy zatrudnieni są w różnych jednostkach (sklepach). Jeśli ZOZ zostanie utworzona w jednej placówce handlowej, nawet jeśli zrzesza pracowników tylko z jednego sklepu, to zasięgiem swojego działania obejmuje całego pracodawcę i uzyskuje kompetencję, by reprezentować zatrudnionych we wszystkich placówkach, w całym przedsiębiorstwie. Z kolei analizując postępowanie pracodawcy w postaci odsyłania ulotek związkowych, należy tu odróżnić, czy mamy do czynienia z akcją protestacyjną, której zasady prowadzenia uregulowane są w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 295), czy też chodzi o akcję informacyjną. W tym drugim przypadku ZOZ reprezentuje wszystkich zatrudnionych, bez względu na ich przynależność związkową, w zakresie praw i interesów zbiorowych pracowników, a jedną z form poszukiwania kontaktu z pracownikami może być właśnie pozostawianie ulotek. W przypadku sieci handlowych zdarza się jednak, że pracodawcy taki kontakt utrudniają, zwłaszcza gdy zatrudnieni w danym sklepie nie należą do ZOZ.

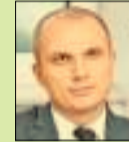
Jednak skarga do Międzynarodowej Organizacji Pracy skierowana przeciwko państwu polskiemu obecnie wydaje się przedwczesna. Procedury międzynarodowe wymagają uprzedniego wyczerpania drogi postępowania krajowego. Najpierw należałoby więc rozważyć wszczęcie procedury karnej na podstawie ustawy o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 167 ze zm.) w związku z utrudnianiem działalności związkowej.



AGATA MIERZWA

adwokat, praktyka prawa pracy, Domański Zakrzewski Palinka sp. k.

Z prawa pracowników do swobodnego zrzeszenia się w związkach zawodowych wynika pośrednio prawo związku zawodowego do informowania o swoim istnieniu i zakresie działalności. Ustawa o związkach zawodowych nie reguluje, co prawda, dopuszczalnego sposobu informowania pracowników o działalności związkowej. Stanowi jedynie o obowiązku udostępnienia przez pracodawcę na potrzeby związku pomieszczenia wraz z odpowiednią infrastrukturą. Przepis ten nie rozwiązuje jednak problemu w sytuacji prowadzenia przez pracodawcę działalności w formie wielu odrębnych zakładów lub punktów na terenie całego kraju, np. w sklepach, co znacząco utrudnia związkowi prowadzenie akcji informacyjnej o swojej działalności. Z powyższego nie wynika jednak, że brak odpowiednich regulacji ustawowych lub w zakładowym układzie zbiorowym pracy oznacza dowolność postępowania związku w tym zakresie. Wykonywanie praw związkowych powinno odbywać się z poszanowaniem istniejącego prawa, w tym aktów wewnętrznych, jak regulamin pracy. W mojej ocenie pracodawca jest w pełni uprawniony do zakazania wstępu na teren zakładu pracy osobom nieupoważnionym, niebędącym pracownikami, nawet jeśli są one działaczami związku zawodowego działającego u pracodawcy. Taki zakaz jest tym bardziej aktualny w sytuacji, gdy chodzi o dostęp na zaplecze sklepu, gdzie znajduje się mienie pracodawcy (towar), a na pracownikach może ciążyć zwiększona odpowiedzialność za mienie powierzone. Akcje informacyjne związku zawodowego nie powinny także zakłócać funkcjonowania przedsiębiorstwa pracodawcy. Zbieranie ulotek pozostawionych przez związek na terenie sklepu może być uzasadnione dbałością o wizerunek przedsiębiorcy w relacji do klientów. Zażalenie do Międzynarodowej Organizacji Pracy przysługuje organizacji pracodawców lub pracowników (związkom zawodowym), jednakże stroną pozwaną może być tylko rząd danego państwa członkowskiego MOP. Konstytucja MOP nie przewiduje procedury skarżenia do Rady Administracyjnej MOP podmiotu prywatnego – pracodawcy. Przedmiotem zażalenia może być bowiem wyłącznie zaniechanie przez dane państwo skutecznego wdrożenia lub wypełnienia konkretnej konwencji MOP, która została przez to państwo uprzednio ratyfikowana. Procedura zażalenia jest co najmniej kilkumiesięczna, a ewentualne stanowisko MOP przyznające rację w sporze stronie związkowej sprawy nie kończy. Otwiera ono bowiem dopiero pole do wprowadzenia odpowiednich zmian w prawie krajowym, gwarantujących odpowiednią realizację konwencji. Tym samym informacja o rozważaniu przez związek złożenia zażalenia do MOP w reakcji na działania pracodawcy może pośrednio wskazywać, że działania pracodawcy są zgodne z obowiązującym prawem.



SŁAWOMIR PARUCH

radca prawny, partner w kancelarii Raczkowski Paruch

Członkowie organizacji związkowych działających u pracodawcy nie powinni prowadzić działalności związkowej w sposób zakłócający zasady bezpieczeństwa, porządek lub utrudniający wykonywanie obowiązków przez innych pracowników. Takich działań nie mogą prowadzić związkowcy zatrudnieni u pracodawcy w swoim czasie pracy, jak również nie mogą oni również przeszkadzać innym pracownikom w ich pracy. Co do zasady miejsce pracy przeznaczone jest do wykonywania pracy. Agitacja związkowa może odbywać się jedynie, gdy nie koliduje z pracą i zasadami bhp oraz zasadami ochrony mienia pracodawcy. Może odbywać się poza zakładem, a na terenie zakładu z zachowaniem wskazanych ograniczeń. W tym ostatnim przypadku może ona być realizowana np. w czasie przerwy w pracy, jeśli nie przeszkadza w wykonywaniu obowiązków pozostałym pracownikom. Nie uważam prowadzenia jej w sposób zakamuflowany (np. na zapleczu sklepu, aby ustrzec się kontroli) za właściwe postępowanie. Nie jest dozwolone wprowadzanie w celu agitacji osób spoza grona pracowników do zakładu pracy (np. na zaplecze sklepu). Uważam, że związek zawodowy powinien we własnym zakresie stworzyć mechanizm komunikacji z członkami oraz potencjalnymi członkami. W dzisiejszych czasach łatwo jest stworzyć bazę kontaktów mailowych czy też witrynę intranetową. Alternatywą jest korzystanie z udogodnień władz regionalnych ogólnokrajowych organizacji związkowych. Jeśli związek chce korzystać z urządzeń technicznych pracodawcy, np. tablic, serwera czy też miejsca do rozpowszechniania ulotek, to powinien uprzednio zawrzeć z pracodawcą umowę określającą zasady takiego korzystania. Samowolne korzystanie uważam za bezpodstawne i mogące spotykać się z sankcjami ze strony pracodawcy.

STANOWISKA STRON



PIOTR ADAMCZAK

przewodniczący Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” w Biedronce

Decyzja zakazująca agitacji nie ma charakteru formalnego – nie została wyrażona w żadnym dokumencie pracodawcy. Uzasadniając ją, pracodawca w pismach do Komisji Zakładowej najpierw powoływał się na kodeks etyczny obowiązujący w zakładzie pracy i zapis dotyczący zakazu promowania m.in. partii politycznych. Następnie wskazywał, że na teren zakładu nie mogą wchodzić osoby z zewnątrz i niezatrudnione przez JMP, a w dalszej kolejności na przepisy dotyczące dystrybucji żywności.

W naszej ocenie działania pracodawcy naruszają konwencję nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącą ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień (Dz.U. z 1977 r. nr 39, poz. 178). Zgodnie z jej art. 2: „w przedsiębiorstwie będą przyznane przedstawicielom pracowników takie ułatwienia, które umożliwią im szybkie i skuteczne wykonywanie ich funkcji”. Rozwinięcie tego przepisu nastąpiło w zaleceniu nr 143 MOP, które stwierdza, że przedstawiciele pracowników powinni mieć dostęp do wszystkich miejsc pracy w przedsiębiorstwie, jeżeli jest im on potrzebny do wykonywania funkcji przedstawicielskich. Odnosząc się do przebywania osób niezatrudnionych w JMP na terenie zakładu pracy, wskazać należy, że działacze związkowi są pełnoprawnymi pracownikami pracodawcy. Warto przy tym zauważyć, że kierownicy okręgu i rejonu też nie są zatrudnieni w danej placówce (mieście). W kwestii zakazu wchodzenia do części zakładu dostępnej tylko dla personelu w związku z zasadami obrotu żywnością podkreślić trzeba, że działacze związkowi przeszli wszelkie badania sanitarne, jak każdy pracownik sklepu. Poza tym osoby spoza JMP również mogą wchodzić do miejsc dostępnych tylko dla personelu – np. pracownicy ochrony zatrudniani przez firmę zewnętrzną. Jeśli zaś chodzi o sprawę ulotek przekazywanych pracownikom, to każda ulotka jest własnością organizacji związkowej i jako rzecz materialna ma określoną wartość. Przekazując ją zainteresowanej osobie, przenosimy na nią jej własność, a wobec tego zabieranie ulotek pracownikom jest naruszeniem ich prawa własności. Informacja o takich działaniach otrzymujemy m.in. od zatrudnionych w Kielcach.



ALFRED KUBCZAK

dyrektor ds. korporacyjnych w Jeronimo Martins Polska SA

Pracodawca nie był nadawcą ani adresatem protokołu PIP, dlatego nie jestem w stanie potwierdzić jego treści. Niezależnie od tego należy podkreślić, że JMP wywiązuje się ze wszystkich wynikających z przepisów prawa zobowiązań wobec związków zawodowych. Działania podejmowane przez związki podlegają jednak ograniczeniom wynikającym z innych obiektywnych obowiązków pracodawcy. Jako firma i pracodawca musimy brać pod uwagę wszystkie nasze zobowiązania wobec klientów, pracowników i reprezentujących ich wielu organizacji. W tym kontekście zaplecza sklepów nie są miejscem właściwym dla realizacji działalności związkowej, m.in. polegającej na dystrybucji ulotek. Ograniczenia wynikają chociażby z przepisów bhp i regulacji z zakresu bezpieczeństwa w obrocie żywnością, do których przestrzegania JMP jest zobowiązane. W tym kontekście należy także podkreślić, że na wniosek związku zawodowego NSZZ „Solidarność” (pozostałe związki działające w naszej firmie nie poparły go) PIP badała regulamin wynagradzania obowiązujący w JMP. Inspektorat PIP w Poznaniu weryfikował zapisy tego regulaminu w 2013 roku, w konsekwencji czego inspektor skierował wystąpienie, w którym wniósł o wprowadzenie dodatkowych zapisów do jego treści. JMP nie zgodziła się z nim i wniosła zastrzeżenia. Po ich przekazaniu do PIP okręgowy inspektor nie wniósł zastrzeżeń do regulaminu (a tym samym milcząco podtrzymał stanowisko pracodawcy – red.).