

RDS. Ustawa związkowa, stres w pracy i dostęp do sądu



Definicje pracownika i pracodawcy, kwestie związane z kontrolą reprezentatywności związkowej przez Państwową Inspekcję Pracy i sądy - to niektóre z problemów, o których rozmawiali eksperci zespołu prawa pracy RDS 16 czerwca najpierw w dialogu autonomicznym, a następnie ze stroną rządową.

Ponieważ związki i pracodawcy osobno zgłosili swoje propozycje do rządowego projektu zmiany ustawy o związkach zawodowych, uzgodniono, że rząd je przeanalizuje i odniesie się do nich do 24 czerwca. Wtedy odbędzie się kolejne posiedzenie zespołu.

Sławomir Adamczyk, w imieniu NSZZ „Solidarność” mówił o rekomendacji polskich partnerów społecznych w sprawie implementacji dyrektywy europejskiej ws. stresu w pracy. Jak zaznaczył, w zakresie zmian dotyczących rozszerzenia definicji środowiska pracy, powinna znaleźć się ocena ryzyka zawodowego związanego ze stresem. Kolejne zagadnienie to rozszerzenie katalogu szkoleń związanych ze stresem w miejscu pracy. Ekspert „Solidarności” zwrócił się do resortu pracy o pozytywną reakcję w tej sprawie.

Członkowie zespołu uzgodnili ostatecznie, że razem z ekspertami Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, partnerzy społeczni oraz strona rządowa omówią kwestie związane z ryzykiem stresu jednym z kolejnych posiedzeń zespołu.

Sławomir Adamczyk zaproponował również dyskusję w zespole na temat zmian prawnych w zakresie dostępu pracownika do sądu pracy.

„Obecne terminy odwołań w sprawach o bezprawne zwolnienie są zbyt krótkie, co narusza to zasady: proporcjonalności, dostępu do sądu, demokratycznego państwa prawa” - argumentował

Jacek Męcina z Konfederacji Lewiatan zadeklarował wolę pracodawców do przystąpienia do takich rozmów dodając, że powinny one dotyczyć również uregulowania mediacji.

Wiceminister rodziny, pracy i polityki społecznej Stanisław Szwed zadeklarował pozytywną opinię resortu wobec propozycji wydłużenia terminów związanych z odwołaniem do sądu. Stwierdził, że jednak, że rząd bardziej przychylił się do tego, by termin wynosił 14 dni. Jednak zdaniem NSZZ „Solidarność”, powinien być on dłuższy tak przy zwolnieniu z zachowaniem okresu wypowiedzenia, jak i bez zachowania tego okresu. W niektórych państwach jest to nawet pół roku czy kilka lat.

W zespole poruszono również kwestię projektu ustawy o agencjach pracy tymczasowej, który - jak zapewnił wiceminister Szwed - wkrótce zostanie skierowany do konsultacji społecznych. Poinformował, że obejmuje on zarówno sprawy pracowników tymczasowych, jak i regulacje

dotyczące ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.