

Wejście na teren zakładu związkowców niezatrudnionych u pracodawcy



W sytuacji, gdy w zakładzie pracy działa organizacja związkowa, kwestia wejścia na teren pracodawcy osób spoza zakładu nie powinna budzić wątpliwości; choć należy zwrócić uwagę, że polski ustawodawca nie podjął się wprost takiej regulacji w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2014 r., poz. 167).

Z uwagi na powyższe, wiele problemów w praktyce wzbudza po pierwsze podstawa prawna takiego wstępu na teren zakładu, a ponadto sprawa uzgodnienia z pracodawcą zasad poruszania się po zakładzie związkowców niezatrudnionych u danego pracodawcy np. organizatorów związkowych z Zarządów Regionu NSZZ Solidarność. Podkreślenia wymaga, że Komitet Wolności Związkowej Międzynarodowej Organizacji Pracy w pełni uznaje prawo wstępu na teren pracodawcy związkowców niezatrudnionych w zakładzie o ile członkowie tego związku zawodowego obecni są u tego pracodawcy.

Czy do każdego zakładu pracy mogą wejść organizatorzy spoza zakładu w celu prowadzenia działalności informacyjnej związku?

Organizatorzy spoza zakładu pracy (niezatrudnieni u tego pracodawcy) mogą wejść do każdego pracodawcy w rozumieniu art. 3 kodeksu pracy u którego są członkowie NSZZ Solidarność. Chodzi więc nie tyle o zakład pracy, co o pracodawcę. Bywa, że pracodawca jest wielozakładowy (np. sieć hipermarketów) i nie w każdym zakładzie (sklepie) są członkowie związku zawodowego. Członkowie związku są jednak zrzeszeni w zakładowej organizacji związkowej działającej u tego pracodawcy, a to oznacza, że przedstawiciele związkowi powinni mieć możliwość wstępu do tego zakładu.

Na co się powołać, gdy pracodawca odmawia organizatorom wstępu do zakładu?

Przede wszystkim na konwencję nr 135 MOP dotyczącą ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, która w art. 2 stanowi: „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. Zalecenie wyraźnie stwierdza, że przedstawiciele pracowników powinni mieć dostęp do wszystkich miejsc pracy w przedsiębiorstwie, jeżeli dostęp do tych miejsc jest im potrzebny do wykonywania funkcji przedstawicielskich. Kierownictwo przedsiębiorstwa powinno również zezwolić przedstawicielom pracowników, działającym w imieniu związków zawodowych, na rozprowadzanie wśród pracowników przedsiębiorstwa biuletynów informacyjnych, broszur, publikacji i innych dokumentów związku. Sposób interpretacji przepisów Międzynarodowej Organizacji Pracy wskazują jednak przede wszystkim wnioski i zalecenia Komitetu Wolności Związkowej zawarte w Przeglądzie MOP pt.: „Wolność związkowa. Przegląd podjętych decyzji i wprowadzonych zasad przez Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej MBP” (oryginał Geneva 2006 r., tłumaczenie Gdańsk 2013 r.). Czytamy w nich m.in.: „Komitet zwraca uwagę rządów na zasadę, że przedstawiciele pracowników powinni korzystać z takich udogodnień, jakie są konieczne do właściwego sprawowania ich funkcji, włącznie z możliwością wejścia do zakładów pracy (pkt 1102. Przeglądu)” lub „Przedstawiciele

związku zawodowego niezatrudnieni w zakładzie, w którym zatrudnieni są członkowie ich związku, powinni mieć możliwość wstępu do tego zakładu (pkt 1105 Przeglądu). „Rządy powinny zagwarantować przedstawicielom związkowym możliwość wstępu do zakładów pracy, z poszanowaniem prawa własności i zarządu, aby mogli kontaktować się z pracownikami w celu informowania ich o potencjalnych korzyściach przynależności związkowej (pkt 1103 Przeglądu z 2006 r.).

Jak uregulować zasady dostępu do zakładu?

Zgodnie z Zaleceniem nr 143 MOP jego postanowienia mogą być wprowadzone w życie w drodze ustawodawstwa krajowego, układów zbiorowych lub w każdy inny sposób zgodny z praktyką krajową. Polski ustawodawca zrezygnował z ustawowej regulacji zasad wstępu do zakładu związkowców spoza zakładu dlatego postanowienia odpowiedniej treści mogą być wprowadzane w drodze układów zbiorowych bądź Porozumień o współpracy. Gdy takich postanowień nie ma, strony każdorazowo w miarę potrzeb ustalają zasady przedstawicieli spoza zakładu dostępu do zatrudnionych w nim pracowników. Bez wątpienia poglądy Komitetu Wolności Związkowej wskazują, że teren zakładu pracy jest miejscem do którego dostęp przedstawicieli związkowych w tym osób niezatrudnionych w zakładzie, nie może być zakazany. Od pracodawcy i związku zawodowego zależy jak kwestie rozwoju i polityki informacyjnej związku uregulowane zostaną w praktyce.

Czy Konwencje MOP można stosować w Polsce tak jak ustawę o związkach zawodowych?

Tak o ile są ratyfikowane bo wówczas stają się wiążącymi umowami międzynarodowym, które mają moc równą ustawie. Zgodnie z art. 87 ust. 1 Konstytucji RP źródłami prawa w Rzeczypospolitej Polskiej są m.in. ratyfikowane umowy międzynarodowe, dlatego możliwe jest powoływanie się bezpośrednio na Konwencję np. na ratyfikowaną Konwencję nr 87 MOP. Ratyfikacja jest wyrazem zgody państwa na związanie się umową i oznacza, że staje się ona wiążącym prawem międzynarodowym, którego Polska przestrzega, zgodnie z art. 9 Konstytucji RP.

Kto ponosi odpowiedzialność za nieprzestrzeganie wolności związkowych?

W kraju odpowiedzialność z art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych poniesie pracodawca za utrudnianie prowadzenia działalności związkowej. Z kolei na arenie międzynarodowej w każdym przypadku winny będzie rząd. Wyraźnie wskazują na to wypowiedzi Komitetu Wolności Związkowej zawarte w Przeglądzie MOP. Członkostwo danego Państwa w Międzynarodowej Organizacji Pracy pociąga za sobą obowiązek przestrzegania przez prawo krajowe zasad wolności związkowej oraz Konwencji, które dane Państwo dobrowolnie ratyfikowało (ust. 16 Przeglądu). Ostateczną odpowiedzialność za zapewnienie poszanowania zasad wolności związkowej ponosi rząd danego kraju (ust. 17 Przeglądu). Rząd ponosi odpowiedzialność za wdrożenie międzynarodowych Konwencji pracy dotyczących wolności związkowej, które dobrowolnie ratyfikował, a które muszą być respektowane przez wszystkie władze krajowe, łącznie z sądownictwem (ust. 18 Przeglądu). Oznacza to, że chociaż to konkretny pracodawca narusza wolność związkową odmawiając wstępu na teren zakładu przedstawicielom związku zawodowego, to jednak wina przypisana zostanie rządowi. Po złożeniu skargi do Komitetu Wolności Związkowej MOP, Polska na arenie międzynarodowej zostanie uznana za kraj łamiący standardy międzynarodowe w dziedzinie wolności związkowych. Nawet mały pracodawca może więc doprowadzić do dużego kłopotu na arenie międzynarodowej.

Ewa Podgórska-Rakiel, specjalista, Zespół Prawny Komisji Krajowej NSZZ Solidarność.