

Zastraszyć związkowców

25 września 2019

Poczta Polska S.A. postanowiła zwolnić dyscyplinarnie lidera Wolnego Związku Zawodowego Pracowników Poczty, Piotra Moniuszkę. W uzasadnieniu przesłanym WZZPP zarząd firmy odwołuje się do artykułu 100 § 2 pkt 4 „Kodeksu pracy”, zgodnie z którym pracownik jest zobowiązany „dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę”. Firma twierdzi, że Moniuszko uderzył w „renomę i wiarygodność spółki”, a w konsekwencji utracił zaufanie pracodawcy. Zdaniem firmy karygodnym czynem, który usprawiedliwia zwolnienie związkowca, jest facebookowy wpis, w którym wyraża on przypuszczenie, że w ciągu najbliższych miesięcy Poczta Polska może ogłosić upadłość.

W dalszej części pisma kierownictwo Poczty argumentuje, że przewodniczący WZZPP zasłużył sobie na zwolnienie również innymi swoimi działaniami, gdyż w ostatnim czasie „podawał do publicznej wiadomości informujące godzące w renomę Spółki jako przedsiębiorcy i pracodawcy”. Tu chodzi o liczne publikacje prasowe, w których pracownik wypowiada się na temat warunków zatrudnienia w Poczcie Polskiej S.A., w tym ujawnia treść korespondencji kierowanej do pracodawcy w tym zakresie.

Całość argumentacji firmy wygląda co najmniej dziwnie. Moniuszko jest pracownikiem delegowanym do sprawowania funkcji związkowej. Jednym z jego głównych zadań, a wręcz obowiązków jako lidera związkowego, jest oceniać politykę firmy i w oparciu o tę ocenę przygotowywać strategię działania związku. W kontekście jego wypowiedzi warto pamiętać, że Poczta Polska od wielu lat boryka się z problemami finansowymi i trudno zrozumieć, dlaczego związki zawodowe miałyby ukrywać ten fakt. W ubiegłym roku spółka zanotowała blisko 70 mln zł straty, a wielu ekspertów uważa, że w najbliższych latach ten bilans może ulec dalszemu pogorszeniu. Ponadto upadłość firmy nie

musiałaby wcale oznaczać jej likwidacji, lecz zmianę formy prawnej. Prawo i Sprawiedliwość od początku swoich rządów dąży do bezpośredniego nadzoru nad strategicznymi polskimi przedsiębiorstwami. Trudno w tym kontekście uniknąć spekulacji nad upadłością firmy, tym bardziej, że przyjęta kilkanaście lat temu ustawa ją umożliwia.

Jeszcze mniej zrozumiałe jest zarzucanie liderowi związku, że krytykuje warunki pracy panujące w firmie, a na dodatek – o zgrozo! – mówi o tym publicznie. Jeżeli art. 100 „Kodeksu pracy” miałby oznaczać zakaz krytykowania stosunków pracy przez pracowników, to funkcjonowanie związków zawodowych straciłoby sens.

Wszak krytyka istnienia w danej firmie umów cywilno-prawnych, albo wskazywanie, że płace dla załogi są zbyt niskie, to również komunikaty, których upublicznienie może przyczynić się do naruszenia wizerunku firmy, a tym samym narażenia jej na straty. Jeżeli jednak tego typu oceny byłyby nieuprawnione, związki straciłyby rację bytu, a przecież ich prawo do działania jest gwarantowane w „Konstytucji”, „Kodeksie pracy” czy ustawie o związkach zawodowych.

Art. 100 „Kodeksu pracy” jest na tyle arbitralny, że bardzo często pracodawca odwołuje się do niego, aby zwolnić niewygodnego działacza związkowego, nawet tego, który ma ochronę związkową tak, jak przewodniczący WZZPP. Powyższy zapis nie musiałby jednak być tak niebezpieczny dla związkowców, gdyby zapisy o ochronie związkowej były spójne. Niestety jednak w praktyce ochrona związkowa bywa fikcją.

Zgodnie z art. 32 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych „pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może: wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu

lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy". Innymi słowy, władze Poczty Polskiej nie powinny mieć możliwości zwolnienia Moniuszki bez zgody zarządu jego związku.

Niestety w praktyce pracodawca ma prawo zwolnić chronionego związkowca i zwolnienie to jest ważne.

Pracownik przestaje otrzymywać pensję i nie jest dopuszczany do pełnienia swoich dotychczasowych obowiązków. Musi iść do sądu i walczyć o swoje. W wielu przypadkach wygrywa, ale po postępowaniu sądowym, które trwa 2-3 lata. Pracodawca niezależnie od ochrony związkowej może więc próbować zastraszyć nawet chronionego ustawą działacza związkowego. Jest to tym łatwiejsze, że art. 52 Kodeksu pracy, dotyczący zwolnienia dyscyplinarnego, również brzmi nieprecyzyjnie. Jego kluczowy zapis brzmi: „Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych”. Co znaczy ciężkie naruszenie obowiązków? Czy spekulacje na temat przyszłości firmy są ciężkim naruszeniem obowiązków? Można mieć wątpliwości. Ale pracodawca odsyła do art. 100 „Kodeksu pracy”, zgodnie z którym pracownik nie może działać na szkodę spółki. A co jest szkodą, a co za tym idzie ciężkim naruszeniem obowiązków, definiuje pracodawca. I koło się zamyka.

Zazwyczaj przy dyscyplinarnych zwolnieniach liderów związkowych pracodawca szuka dowolnego pretekstu, aby pozbyć się związkowca. Tak jest w przypadku Moniuszki, o którym sam pracodawca pisze, że w ostatnich tygodniach sprawia kłopoty, tak było z liderką Związku Zawodowego Personelu Pokładowego i Lotniczego, Moniką Żelazik, która dostała dyscyplinarkę za maila na wewnętrznym forum, w którym mówiła metaforycznie i z ironią o zakupie dwóch wozów opancerzonych i wyrzutni rakiet. Zarząd firmy „nie zrozumiał”, że to specyficzny sposób wyrażania myśli i posadził ją o działalność... terrorystyczną.

Co zrobić, aby wyeliminować straszak przeciwko związkowcom i sprawić, by ochrona liderów związkowych przestała być fikcją? Kluczowe są tutaj dwie zmiany w „Kodeksie pracy”, które związek zawodowy Związkowa Alternatywa będzie rekomendować.

Po pierwsze należałoby usunąć lub zmodyfikować art. 100 § 2 pkt 4 „Kodeksu pracy”. W obecnym kształcie jest on zbyt niejasny i dowolnie interpretowany. Jeżeli zdaniem pracodawcy pracownik podaje nieprawdziwe informacje na temat firmy, to można go pozwać w procesie cywilnym. Ale możliwość wyciągania konsekwencji dyscyplinarnych wobec związkowców za to, że ujawniają informacje niewygodne dla pracodawcy to ograniczenie podstawowych swobód związkowych, wpisanych w wiele obowiązujących dokumentów prawnych.

Po drugie art. 52 „Kodeksu pracy” powinien zostać zmieniony tak, aby ochrona działaczy związkowych wpisana w art. 32 ustawy o związkach zawodowych przestała być fikcją. Do art. 52 należałoby zatem dodać zapis, zgodnie z którym, przy negatywnej ocenie związku zawodowego reprezentującego chronionego związkowca, pracodawca nie mógłby zwolnić związkowca bez zgody sądu. Pracownik nie mógłby więc być zwolniony z pracy do momentu wyroku sądu – obecnie pracownik jest przywracany do pracy decyzją sądu.

Z całą pewnością te dwie zmiany pozwoliłyby na instytucjonalne wzmocnienie siły związków zawodowych i ograniczenie arbitralności przepisów prawa pracy. Ale oczywiście nawet jeżeli prawo jest dziurawe, to gdy ruch związkowy stanowczo i konsekwentnie walczy o swoje prawa, pracodawcy ustępują. Dlatego zrobimy wszystko, aby obronić Piotra Moniuszkę, tak, jak wcześniej związkowcy bronili Moniki Żelazik. Nawet jeżeli zarząd firmy jest przekonany, że facebookowy wpis lidera WZZPP to śmiertelne niebezpieczeństwo dla istnienia Poczty Polskiej.

Autorstwo: Piotr Szumlewicz

Źródło: Lewica.pl