

Stosowanie na co dzień, zarówno ustawy kodeks pracy jak i aktów wykonawczych wydanych na podstawie ustawy, nie jest procesem łatwym zarówno dla pracowników jak i pracodawców.



Ustawa wprawdzie uszczegóławia normy generalne zawarte w konstytucji, chociażby prawo obywatela do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i zawęża znaczenie tych regulacji poprzez będące w ogólnokrajowym obiegu prawnym rozporządzenia. Nie oznacza to jednak, że tego rodzaju regulacje wyjaśniają wszelkie wątpliwości w stosowaniu prawa w środowiskach pracowniczych. Tu są zawierane, uzgadniane między pracodawcą a organizacjami związkowymi, wewnątrzzakładowe akty prawne. Należą do nich układy zbiorowe pracy (niestety systematycznie marginalizowane), regulaminy, porozumienia zawierane z mocy przepisów ustawowych czy statuty. W przypadku braku organizacji związkowych pracodawca konsultuje ustawowo określone pakiety problemowe z przedstawicielstwem pracowników, co nie jest tożsame z uprawnieniami i zakresem ustawowo definiowanej pozycji odnoszącej się do organizacji związkowych. Krótko mówiąc, pracownicy tracą w aspekcie ochrony prawnej nie mając organizacji związkowych. Wewnątrzzakładowe prawo pracy, dla dobra pracownika i pracodawcy, wymaga ciągłego procesu udoskonalania dodatkowymi regulacjami. Przecież nikomu nie powinno zależeć na dodatkowych konfliktach, procesach sądowych, tylko dlatego, że obowiązujące normy prawne nie są wystarczająco precyzyjne w stosowaniu. Przykładów nie brakuje. Z pozoru ustawowo zdefiniowane prawo pracownika do urlopu na żądanie może skutkować określonymi

konsekwencjami dyscyplinarnymi, jeśli w regulaminie pracy nie zostanie precyzyjnie określona procedura praktycznego powiadamiania pracodawcy o zamiarze skorzystania przez pracownika z tego ustawowego uprawnienia. Jest to tym bardziej ważne z uwagi na coraz liczniejsze orzecznictwo sądowe w tej sprawie. Skonkretyzowania w regulaminie pracy wymaga m.in. sposób praktycznego informowania pracownika o ryzyku pracownika. Doprecyzowania wymaga prawo wglądu pracownika do własnych akt osobowych z określeniem, dla przykładu, możliwości kopiowania dokumentów. Sposób przeprowadzenia wystąpienia pracownika przed udzieleniem kary porządkowej wymaga uszczegółowienia w regulaminie, chociażby po to, aby wyeliminować bylejakosć w stosowaniu tej procedury, z zapewnieniem udziału przedstawiciela organizacji związkowej włącznie. Tego rodzaju przykładów nieulegających wspólnotowym relacji w środowiskach pracowniczych jest więcej. Wystarczy je skrzętnie wynotować, pracowników posłuchać i skierować do pracodawcy stosowny projekt zmiany i uzupełnienia już obowiązującego regulaminu. Kto to ma, co najmniej raz w roku, realizować? Oczywiście, organizacje związkowe a w szczególności Komisje Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”.

Kazimierz Pasternak

Komisja Certyfikacyjna dokonała oceny nadesłanych wniosków, zgodnie z celami i zasadami określonymi w Regulaminie przyznawania przez NSZZ „Solidarność” Certyfikatu „Pracodawca Przyjazny Pracownikom”.

W wyniku oceny kryteriów, Komisja Certyfikacyjna postanowiła przyznać certyfikaty w roku 2020 następującym pracodawcom:

1. Zakłady Chemiczne „NITRO-CHEM” S.A. Bydgoszcz
2. Zespół Szkół Górniczo-Energetycznych im. Stanisława Staszica w Koninie
3. Muzeum Okręgowe w Nowym Sączu
4. PKP Cargo Connect Sp. z o.o. Warszawa
5. PGNiG Obrót Detaliczny Sp. z o.o. Warszawa
6. NAFTOREMONT-NAFTOBUDOWA Sp. z o.o. Płock
7. CNH Industrial Polska Sp. z o.o. Płock
8. Eaton Automotive Systems Sp. z o.o. Bielsko-Biała
9. TAURON Ciepło Sp. z o.o. Katowice
10. Rybnicka Spółdzielnia Mieszkaniowa
11. HUHTAMAKI Foodservice Poland Sp. z o.o. Czeladź
12. Węgłokoks Kraj Sp. z o.o. Piekary Śląskie
13. Świętokrzyskie Centrum Ratownictwa Medycznego i Transportu Sanitarnego w Kielcach

14. Lhoist Bukowa Sp. z o.o. Kielce
15. Nestle Polska S.A. Oddział w Kaliszu
16. KGHM ZANAM S.A. Polkowice
17. Faurecia Legnica S.A. Legnica
18. Uniwersytet Łódzki
19. HSW – Wodociągi Sp. z o.o. Stalowa Wola
20. PKP Intercity S.A. Warszawa

Wśród 20. firm uhonorowanych certyfikatem Pracodawca Przyjazny Pracownikom są dwa zakłady pracy z Regionu Świętokrzyskiego NSZZ „Solidarność”: Świętokrzyskie Centrum Ratownictwa Medycznego i Transportu Sanitarnego w Kielcach i Lhoist Bukowa Sp. z o.o. Kielce.

Gratulujemy!

(info za: solidarnosc.org.pl)

Akcja nadawania certyfikatu Pracodawca Przyjazny Pracownikom zainicjowana została przez „Solidarność” w 2007 roku. Jest to jedyna nagroda, do przyznania której pracodawców nominują sami pracownicy. Zgodnie z regulaminem konkursu kandydatów mogą zgłaszać podstawowe organizacje NSZZ „Solidarność” działające w zakładach pracy. Laureatów wyłania Komisja Certyfikacyjna, w skład której wchodzi przewodniczący „Solidarności” oraz przedstawiciele Prezydenta RP i Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP. Komisja ocenia nadesłane wnioski biorąc pod uwagę przestrzeganie prawa pracy, zawieranie układów zbiorowych pracy, zatrudnianie pracowników na czas nieokreślony, uzwiązkowanie oraz funkcjonowanie rady pracowników. Certyfikatem można posługiwać się przez 3 lata. Ponowny udział w konkursie pracodawca może wziąć dopiero po upływie tego okresu. Certyfikat można też stracić, jeśli postępowanie pracodawcy zacznie być sprzeczne z ideą konkursu, w firmie łamane będą prawa pracownicze oraz zasady dialogu społecznego.