



EUROPEJSKA KARTA SPOŁECZNA

SPRAWOZDANIE

przedstawiane zgodnie z postanowieniami artykułu 21 Europejskiej Karty Społecznej przez Rząd Rzeczypospolitej Polskiej, z działań podjętych w celu wprowadzenia w życie postanowień Europejskiej Karty Społecznej, artykuły: 2, 4, 5, 6 za lata 2013-2016.

ARTYKUŁ 2 PRAWO DO ODPowiedNIch WARUNKÓw PRACY

ARTYKUŁ 2 USTĘP 1

1) Ogólne ramy prawne. Rodzaj, przesłanki i zakres wszelkich zmian.

oraz

2) Środki (zarządzenia administracyjne, programy, plany działań, projekty itp.) podjęte w celu realizacji przepisów prawa.

Zmiany wprowadzone ustawą z 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych polegają na umożliwieniu przedłużania okresu rozliczeniowego czasu pracy nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Dłuższe okresy rozliczeniowe umożliwiają pracodawcom racjonalne gospodarowanie czasem pracy, odpowiednio do zapotrzebowania na pracę w danym okresie oraz ułatwiają rekompensowanie pracy w godzinach nadliczbowych czasem wolnym od pracy. Pracodawca, u którego występuje zmienne zapotrzebowanie na produkty lub usługi (a tym samym na pracę wykonywaną przez pracowników), może planować większą liczbę godzin pracy w okresach dużego zapotrzebowania na pracę, a mniejszą - w okresach niskiego zapotrzebowania na pracę (często takie wahania występują w dłuższym horyzoncie czasowym). Ponadto, dłuższy jest okres, w którym pracodawca może zrekompensować pracownikowi pracę nadliczbową czasem wolnym od pracy.

W ramach dłuższego okresu rozliczeniowego czasu pracy, okresy dłuższej pracy są równoważone okresami pracy krótszej lub dniami wolnymi od pracy, jednak w ramach wymiaru czasu pracy obowiązującego danego pracownika, ustalonego dla danego okresu rozliczeniowego, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy i przy zachowaniu pozostałych norm ochronnych (na przykład dotyczących okresu odpoczynku dobowego i tygodniowego).

Przedłużanie okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy jest możliwe tylko po osiągnięciu w tej sprawie porozumienia pracodawcy z reprezentacją pracowników i jest możliwe w każdym systemie czasu pracy.

Przedłużenie okresu rozliczeniowego maksymalnie do 12 miesięcy jest możliwe:

- w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca może uzgodnić treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy,

albo

- w porozumieniu zawieranym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy - jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe.

Pracodawca jest obowiązany przekazać kopię porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

Pracownik ma zagwarantowane prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę, jeżeli w danym miesiącu nie miałyby prawa do wynagrodzenia, ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Ponadto, możliwe jest sporządzanie rozkładu czasu pracy danego pracownika na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 2 miesiące. Dopuszczalna jest zarówno pisemna, jak i elektroniczna forma takiego rozkładu. Pracodawca przekazuje wtedy pracownikowi jego rozkład czasu pracy co najmniej na 2 tygodnie przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który sporządził taki rozkład czasu pracy.

Wprowadzone zmiany odpowiadają postanowieniom dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy. W świetle dyrektywy przedłużenie okresu rozliczeniowego (do maksymalnie 12 miesięcy) jest dopuszczalne wyłącznie w drodze układów zbiorowych pracy lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi. Dodatkowym warunkiem jest zaistnienie przyczyn obiektywnych, technicznych bądź dotyczących organizacji pracy, a także zachowanie ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

Działająca od września 2016 r. Komisja kodyfikacyjna prawa pracy ma opracować projekty nowego Kodeksu pracy oraz Kodeksu zbiorowego prawa pracy. W tych ramach komisja będzie kompleksowo zajmowała się problematyką czasu pracy.

3) Dane liczbowe, dane statystyczne lub dane faktyczne dotyczące zwłaszcza średniego rzeczywistego czasu pracy każdej większej grupy zawodowej, środków pozwalających na uchylenie stosowania ustawodawstwa dotyczącego długości czasu pracy.

Zakładowe układy zbiorowe pracy zawierające postanowienia dotyczące skracania tygodniowego czasu pracy:

- 2013 - żaden,
- 2014 - 2,
- 2015 - żaden,
- 2016 - 4.

Kontrole przeprowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy

	2013	2014	2015	2016
Skontrolowani pracodawcy	1356	1481	1367	1632
Przeprowadzone kontrole	1375	1490	1375	1658

Odsetek pracodawców, u których stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów

	2013	2014	2015	2016
Nieprzestrzeganie normy dobowej (brak rekompensaty)	22,9	25,8	27,3	32,2 - brak dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych
				5,8 - nieudzielenie czasu wolnego
Nieprzestrzeganie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy	20,5	26,5	31	31,4 - brak dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych
				11,9 - nieudzielenie czasu wolnego
Zatrudnianie pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu	10,7	11,2	8,5	11,4
Zatrudnianie pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym	16,1	14,2	11,8	7,3
Zatrudnianie pracowników z naruszeniem 11-godzinnego odpoczynku dobowego	22,3	17,9	21,4	16,4

Pytanie dodatkowe

Rozwiązania prawne dotyczące pełnienia dyżuru oraz rekompensowania dyżuru pełnionego w miejscu pracy oraz w domu, w tym w razie gdy w trakcie dyżuru nie była wykonywana praca.

Zgodnie z Kodeksem pracy pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy, w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur).

Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do nieprzerwanego odpoczynku dobowego, niezależnie od tego, gdzie pracownik pozostaje do gotowości do wykonywania pracy, a także czy podczas dyżuru wykonywał pracę. Oznacza to, że pracownik pracujący w wymiarze 8 godzin dziennie, może pełnić dyżur przez maksymalnie 5 godzin, co daje 13 godzin pracy i 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Dyżur nie może także powodować, że pracownik nie wykorzysta 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego.

Jeżeli w trakcie dyżuru wykonywana była praca, czas dyżuru zalicza się do czasu pracy i pracownik jest uprawniony do wynagrodzenia za tę pracę, w tym wynikającego z nadgodzin liczbowych.

Jeżeli w trakcie dyżuru nie była wykonywana praca, za czas dyżuru pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego – wynagrodzenie. Jednakże, jeżeli dyżur był pełniony w domu i w jego trakcie nie była wykonywana praca, dyżur nie jest wliczany do czasu pracy, nie przysługuje za niego czas wolny ani wynagrodzenie.

Konkluzja negatywna

Wymiar czasu pracy, który może, w niektórych przypadkach, przekraczać 16 godzin i osiągnąć nawet 24 godziny w ciągu doby, jest nadmiernie długi. Zgodnie z Kartą wymiar czasu pracy nie może, w żadnym wypadku, przekraczać 16 godzin dziennie.

W okresie objętym sprawozdaniem nie zostały przeprowadzone zmiany obowiązujących przepisów.

ARTYKUŁ 2 USTĘP 3

1) Ogólne ramy prawne. Rodzaj, przesłanki i zakres wszelkich zmian.

oraz

2) Środki (zarządzenia administracyjne, programy, plany działań, projekty itp.) podjęte w celu realizacji przepisów prawa.

W okresie objętym sprawozdaniem nie zostały przeprowadzone zmiany obowiązujących przepisów.

3) Dane liczbowe, dane statystyczne oraz wszelkie inne istotne informacje, o ile to możliwe.

Odsetek pracodawców skontrolowanych przez Państwową Inspekcję Pracy, u których stwierdzono nieprawidłowości

	2013	2014	2015	2016
Nieudzielenie urlopu w wymaganym przepisami terminie	34	37	51	bd
Nieudzielenie przynajmniej jednej części urlopu obejmującej co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych	46	44	46	bd

Przeprowadzone kontrole i zastosowane przez inspektorów środki prawne:

2013:

- 990 kontroli tematycznych,
- 690 wystąpień zawierających 1152 wnioski,

- 4 wnioski do sądów o ukaranie,
- 79 mandatów karnych.

2014:

- 1000 kontroli tematycznych,
- 1285 wniosków o usunięcie innych naruszeń prawa,
- 7 wniosków do sądów o ukaranie,
- 96 mandatów karnych.

2015:

- 1077 kontroli tematycznych
- 1728 wniosków o usunięcie innych naruszeń prawa,
- 10 wniosków do sądów o ukaranie,
- 93 mandaty karne.

2016:

- 3416 kontroli tematycznych,
- wystąpienia zawierające 5.576 wniosków,
- 23 wnioski do sądów o ukaranie,
- 285 mandatów karnych.

ARTYKUŁ 2 USTĘP 4

1) Ogólne ramy prawne. Rodzaj, przesłanki i zakres wszelkich zmian.

oraz

2) Środki (zarządzenia administracyjne, programy, plany działań, projekty itp.) podjęte w celu realizacji przepisów prawa.

W okresie objętym sprawozdaniem nie zostały przeprowadzone zmiany obowiązujących przepisów.

3) Dane liczbowe, dane statystyczne oraz wszelkie inne istotne informacje, o ile to możliwe.

Zakładowe układy zbiorowe pracy zawierające postanowienia dotyczące skracania czasu pracy lub przyznawania dodatkowych urlopów płatnych pracownikom wykonującym prace niebezpieczne lub szkodliwe dla zdrowia:

- 2013: w 1 zagwarantowano urlopy dodatkowe, w 2 skrócony czas pracy,
- 2014: w 2 zagwarantowano urlopy dodatkowe,
- 2015: w 2 przewidziano prawo do urlopów dodatkowych,
- 2016: w 1 zagwarantowano urlopy dodatkowe.

ARTYKUŁ 2 USTĘP 5

1) Ogólne ramy prawne. Rodzaj, przesłanki i zakres wszelkich zmian.

oraz

2) Środki (zarządzenia administracyjne, programy, plany działań, projekty itp.) podjęte w celu realizacji przepisów prawa.

W okresie objętym sprawozdaniem nie zostały przeprowadzone zmiany obowiązujących przepisów.

3) Dane liczbowe, dane statystyczne oraz wszelkie inne istotne informacje, o ile to możliwe.

Kontrole przeprowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy

	2013	2014	2015	2016
Skontrolowani pracodawcy	1356	1481	1367	1632
Przeprowadzone kontrole	1375	1490	1375	1658

Odsetek pracodawców, u których stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów

Rodzaj stwierdzonej nieprawidłowości	2013	2014	2015	2016
Niezapewnienie dni wolnych wynikających z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym	38,4	40	45	35,3
Zatrudnienie pracowników z naruszeniem 35- godzinnego odpoczynku tygodniowego	16,5	13,4	16,4	13
Niezapewnienie innego dnia wolnego lub dodatkowego wynagrodzenia za pracę w niedzielę lub święto	11,8	12,2	12,3	8,2 – nieudzielenie dnia wolnego 12,4 – brak dodatku
Nieudzielenie pracownikowi raz na 4 tygodnie niedzieli wolnej od pracy	13,8	12,2	7,9	11,4

ARTYKUŁ 4 – PRAWO DO SPRAWIEDLIWEGO WYNAGRODZENIA

ARTYKUŁ 4 USTĘP 2

1) Ogólne ramy prawne. Rodzaj, przesłanki i zakres wszelkich zmian.

oraz

2) Środki (zarządzenia administracyjne, programy, plany działań, projekty itp.) podjęte w celu realizacji przepisów prawa.

W okresie objętym sprawozdaniem nie zostały przeprowadzone zmiany obowiązujących przepisów.

3) Dane liczbowe, dane statystyczne (w razie konieczności dane szacunkowe) oraz wszelkie inne istotne informacje dotyczące, w szczególności, metod wykorzystywanych do obliczania zwiększonej stawki wynagrodzenia, wpływu sposobów organizacji czasu pracy na wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, przypadków wyłączania stosowania zasad wynagradzania za godziny nadliczbowe.

Zakładowe układy zbiorowe pracy zawierające postanowienia dotyczące wyższej stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, niż wynikająca z przepisów Kodeksu pracy:

- 2013 – 13,
- 2014 – 10,
- 2015 – 6,
- 2016 – 13.

Odsetek pracodawców skontrolowanych przez Państwową Inspekcję Pracy, u których stwierdzono nieprawidłowości

	2013	2014	2015	2016
Niewypłacenie lub obniżenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe	43	46	52	45 – zwykle wynagrodzenie 40 – dodatek z tytułu przekroczenia normy dobowej 43- dodatek z tytułu przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy
Niewypłacenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe	30	37	41	33 – zwykle wynagrodzenie 32 – dodatek z tytułu przekroczenia normy dobowej 31- dodatek z tytułu przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy

Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy (w tym za pracę w godzinach nadliczbowych) przeprowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy oraz środki prawne zastosowane przez inspektorów pracy:

2013:

- 1800 kontroli tematycznych u 1758 pracodawców,
- 1022 decyzje,
- 2420 wniosków w wystąpieniach,
- 217 poleceń ustnych,
- 96 wniosków o ukaranie do sądu,
- 437 mandatów karnych,
- 328 środków oddziaływania wychowawczego,
- 3 zawiadomienia do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstw dotyczących niewypłacenia pracownikom wynagrodzenia za pracę i innych należnych świadczeń.

2014:

- 1695 kontroli tematycznych u 1672 pracodawców,
- 565 decyzji,

- 2325 wniosków w wystąpieniach,
- 244 polecenia ustne,
- 54 wnioski o ukaranie do sądu,
- 436 mandatów karnych,
- 277 środków oddziaływania wychowawczego,
- 3 zawiadomienia do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstw dotyczących niewypłacenia pracownikom wynagrodzenia za pracę i innych należnych świadczeń.

2015:

- 1593 kontrole tematyczne u 1570 pracodawców,
- 428 decyzji,
- 2028 wniosków w wystąpieniach,
- 256 poleceń ustnych,
- 44 wnioski o ukaranie do sądu,
- 385 mandatów karnych,
- 287 środków oddziaływania wychowawczego,
- 2 zawiadomienia do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstw dotyczących niewypłacenia pracownikom wynagrodzenia za pracę i innych należnych świadczeń.

2016:

- 1658 kontroli tematycznych u 1632 pracodawców,
- 626 decyzji,
- 6587 wniosków w wystąpieniach,
- 363 polecenia ustne,
- 67 wniosków o ukaranie do sądu,
- 548 mandatów karnych,
- 348 środków oddziaływania wychowawczego,
- 1 zawiadomienie do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa polegającego na odmowie ponownego przyjęcia do pracy osoby, o której przywróceniu orzekł sąd.

Konkluzje negatywne

1/ W sektorze prywatnym zwiększona stawka wynagrodzenia za godziny nadliczbowe może zostać zastąpiona czasem wolnym, w wymiarze odpowiadającym liczbie godzin przepracowanych nadliczbowo.

W okresie objętym sprawozdaniem nie zostały przeprowadzone zmiany obowiązujących przepisów.

2/ W sektorze publicznym pracownikom służby cywilnej może być przyznany jedynie czas wolny, w wymiarze odpowiadającym liczbie godzin przepracowanych nadliczbowo (urzędnicy mianowani – tylko za pracę w nocy, niedziele i święta).

W okresie objętym sprawozdaniem nie zostały przeprowadzone zmiany rozwiązań prawnych w zakresie wynagradzania pracy w godzinach nadliczbowych.

Obecnie prowadzone są prace analityczne nad możliwymi zmianami statusu pracowników administracji publicznej, które mogą skutkować zmianą ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej. W pracach tych uwzględniane są zobowiązania Polski wynikające zarówno z Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych i z Europejskiej Karty Społecznej. Nie jest jeszcze możliwe precyzyjne wskazanie terminu zakończenia prac oraz zakresu tych zmian.

Kwestia rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych jest przedmiotem skargi Rzecznika Praw Obywatelskich do Trybunału Konstytucyjnego (K 20/15) w sprawie naruszenia prawa do zwiększonego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

dotykającego pracowników i innych grup zawodowych (naruszenie art. 4 ust. 2 Europejskiej Karty Społecznej). Podniesione przez Rzecznika Praw Obywatelskich zarzuty:

- brak rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych w formie czasu wolnego w zwiększonym wymiarze, udzielanego na wniosek pracownika (Kodeks pracy),
- brak prawa pracownika urzędu państwowego do zwiększonego wynagrodzenia lub zwiększonego wymiaru czasu wolnego za pracę poza normalnymi godzinami pracy (ustawa o pracownikach urzędów państwowych),
- brak prawa kontrolera do zwiększonego wynagrodzenia lub zwiększonego wymiaru czasu wolnego za pracę poza normalnymi godzinami pracy, brak prawa do zwiększonego wymiaru czasu wolnego za pracę poza normalnymi godzinami pracy wykonywaną w porze nocnej lub w dni wolne od pracy (ustawa o Najwyższej Izbie Kontroli),
- brak prawa członka służby zagranicznej do zwiększonej stawki wynagrodzenia lub zwiększonego wymiaru czasu wolnego za pracę poza normalnymi godzinami pracy, w niedziele i święta (ustawa o służbie zagranicznej),
- brak prawa pracownika Państwowej Inspekcji Pracy do zwiększonego wymiaru czasu wolnego za pracę poza normalnymi godzinami pracy (ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy),
- brak rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych w formie czasu wolnego w zwiększonym wymiarze – pracownik służby cywilnej, brak prawa do czasu wolnego z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w dni powszednie i w porze nocnej – urzędnik służby cywilnej, brak prawa do zwiększonego wymiaru czasu wolnego za pracę w niedzielę lub święto przekraczającą dobowy wymiar czasu pracy – urzędnik służby cywilnej (ustawa o służbie cywilnej),
- brak prawa do zwiększonej stawki wynagrodzenia lub zwiększonego wymiaru czasu wolnego z tytułu pracy wykonywanej w godzinach nadliczbowych (ustawa o pracownikach samorządowych).

ARTYKUŁ 4 USTĘP 3

1) Ogólne ramy prawne. Rodzaj, przesłanki i zakres wszelkich zmian.

oraz

2) Środki (zarządzenia administracyjne, programy, plany działań, projekty itp.) podjęte w celu realizacji przepisów prawa.

W okresie objętym sprawozdaniem nie zostały przeprowadzone zmiany obowiązujących przepisów.

Skargi wniesione do Państwowej Inspekcji Pracy na dyskryminację ze względu na płeć przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia

2013	10
2014	13
2015	12
2016	21

3) Dane liczbowe, dane statystyczne oraz wszelkie inne istotne informacje dotyczące różnicy wysokości płac mężczyzn i kobiet, którzy nie pracują dla tego samego pracodawcy, według gałęzi gospodarki, w zależności od poziomu wykształcenia lub każdego innego, odpowiedniego czynnika.

Przeciętne wynagrodzenia według płci i wielkich grup zawodowych, X 2014 r., zł

	Mężczyźni	Kobiety
Ogółem	4481,75	3717,57
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	9541,14	6975,40

Specjaliści	6054,90	4532,26
Technicy i inny średni personel	4757,37	3644,97
Pracownicy biurowi	3311,28	3256,32
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	2668,07	2311,46
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	2694,18	2558,23
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	3477,79	2391,19
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	3487,39	2849,21
Pracownicy przy pracach prostych	2659,57	2222,40

Dane dotyczące przeciętnych wynagrodzeń w 2016 roku będą dostępne w grudniu 2017 roku – badania struktury wynagrodzeń według zawodów przeprowadzane są co 2 lata.

**Przeciętne wynagrodzenia według płci, poziomu wykształcenia, wieku, stażu pracy
i sekcji PKD, X 2014 r., zł**

A - w złotych, B – ogółem = 100,0		Mężczyźni	Kobiety
Ogółem z tego według	A	4481,75	3717,57
	B	100,0	100,0
Poziomu wykształcenia			
Wyższe ze stopniem naukowym co najmniej doktora oraz tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym	A	7092,27	4919,16
	B	158,2	132,3
Wyższe z tytułem inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty lub równorzędnym	A	5736,73	3942,74
	B	128,0	106,1
Policealne	A	3954,22	3207,61
	B	88,2	86,3
Średnie zawodowe	A	3814,38	3011,28
	B	85,1	81,0
Średnie ogólnokształcące	A	3746,17	2929,91
	B	83,6	78,8
Zasadnicze zawodowe	A	3244,00	2324,08
	B	72,4	62,5
Gimnazjalne	A	2618,72	2345,97
	B	58,4	63,1
Podstawowe i niepełne podstawowe	A	3052,95	2367,22
	B	68,1	63,7
Wiek			
do 24 lat	A	2793,46	2443,12
	B	62,3	65,7
25 - 34	A	4100,91	3417,05
	B	91,5	91,9
35 - 44	A	5129,26	3992,86
	B	114,4	107,4
45 - 54	A	4664,68	3817,59
	B	104,1	102,7
55 - 59	A	4348,55	3814,06
	B	97,0	102,6
60 - 64	A	4629,21	4483,81
	B	103,3	120,6
65 lat i więcej	A	6125,17	6656,90
	B	136,7	179,1
W wieku mobilnym (18 - 44 lat)	A	4417,44	3631,35
	B	98,6	97,7
Stażu pracy			
do 1,9 roku	A	3153,73	2749,02
	B	70,4	73,9
2,0 - 4,9 lat	A	3786,75	3105,34
	B	84,5	83,5

5,0 - 9,9 lat	A	4393,45	3531,29
	B	98,0	95,0
10,0 - 14,9 lat	A	4844,37	3832,74
	B	108,1	103,1
15,0 - 19,9 lat	A	5145,43	4088,41
	B	114,8	110,0
20,0 lat i więcej	A	4665,54	3971,50
	B	104,1	106,8
Sekcji PKD			
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A)	A	4731,22	4253,30
	B	105,6	114,4
Przemysł (B+C+D+E)	A	4402,43	3354,76
	B	98,2	90,2
Górnictwo i wydobywanie (B)	A	6967,33	5239,70
	B	155,5	140,9
Przetwórstwo przemysłowe (C)	A	4096,88	3206,59
	B	91,4	86,3
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (D)	A	5915,77	5791,84
	B	132,0	155,8
Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (E)	A	3877,69	3837,30
	B	86,5	103,2
Budownictwo (F)	A	3752,27	4081,56
	B	83,7	109,8
Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (G)	A	4338,22	3046,66
	B	96,8	82,0
Transport i gospodarka magazynowa (H)	A	3659,94	3738,22
	B	81,7	100,6
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I)	A	2911,80	2515,64
	B	65,0	67,7
Informacja i komunikacja (J)	A	7551,29	5588,55
	B	168,5	150,3
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)	A	8356,82	5295,88
	B	186,5	142,5
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (L)	A	4645,75	3946,22
	B	103,7	106,2
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M)	A	6649,44	5338,46
	B	148,4	143,6
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N)	A	2949,24	2982,81
	B	65,8	80,2
Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (O)	A	5335,59	4476,10
	B	119,1	120,4
Edukacja (P)	A	4451,95	3902,35
	B	99,3	105,0
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna (Q)	A	4404,28	3501,97
	B	98,3	94,2
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (R)	A	3770,69	3367,64
	B	84,1	90,6
Pozostała działalność usługowa (S)	A	3640,69	2543,00
	B	81,2	68,4

Dane dotyczące przeciętnych wynagrodzeń według struktury zawodów w 2016 roku będą dostępne w grudniu 2017 roku.

Pytanie dodatkowe

Czy w sprawach dotyczących równego wynagradzania dopuszczalne jest porównywanie wynagrodzeń wypłacanych przez różne przedsiębiorstwa, w sytuacji gdy warunki wynagradzania określone są przez "jedno źródło" (ten sam właściciel przedsiębiorstwa, przedsiębiorstwa objęte tym samym układem zbiorowym lub regulaminem)

W orzeczeniach sądów polskich powtarza się porównywanie wynagrodzeń u tego samego pracodawcy. Na przykład, w wyroku Sądu Najwyższego z 12 lutego 2013 r. (II PK 163/12) sąd odniósł się do „zasady wynagrodzenia zasadniczego członków tej samej izby” (regionalnej izby obrachunkowej). Z kolei, w wyroku z 14 maja 2014 r. (II PK 208/13) Sąd Najwyższy stwierdził, że przepisy zawarte w rozdziale IIa Kodeksu pracy, podobnie jak prawo wspólnotowe, nie zawierają normy, z której miałyby wynikać, że wszyscy pracownicy danego pracodawcy mają być równo traktowani. Przepisy te określają natomiast kryteria (przyczyny), które nie mogą uzasadniać różnicowania sytuacji zatrudnionych.

Sądy nie odnosiły się do kwestii porównywania wynagrodzeń pochodzących z „jednego źródła”. Niemniej wydaje się, że polskie prawo pracy nie wyklucza takich porównań. W związku z brakiem obecnie orzeczeń nie jest jednak możliwe jednoznaczne rozstrzygnięcie, jaka byłaby wykładnia sądów w tym zakresie.

ARTYKUŁ 4 USTĘP 4

1) Ogólne ramy prawne. Rodzaj, przesłanki i zakres wszelkich zmian.

oraz

2) Środki (zarządzenia administracyjne, programy, plany działań, projekty itp.) podjęte w celu realizacji przepisów prawa.

Patrz odpowiedź na konkluzję negatywną.

Liczba zakładowych układów zbiorowych pracy zawierających postanowienia dotyczące dłuższych okresów wypowiedzenia:

- 2013 - 5,
- 2014 - 16,
- 2015 - 1,
- 2016 - 2.

Kontrole przeprowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy, w toku których stwierdzono nieprawidłowości przy rozwiązywaniu umów o pracę i sformułowane zostały wnioski

	2013	2014	2015	2016
Kontrole	768	754	745	728
Wnioski w wystąpieniach	823	814	798	799
Wnioski do sądu	28	31	31	29
Środki wychowawcze	37	34	44	34
Mandaty	110	98	93	90

Stwierdzone przez Państwową Inspekcję Pracy nieprawidłowości przy rozwiązywaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem – liczba wniosków w wystąpieniach

	2013	2014	2015	2016
Kontrole	1589	1507	1245	1122
Wnioski w wystąpieniach	1766	1671	1377	1239
Wnioski do sądu	21	20	23	22
Środki wychowawcze	43	32	33	35
Mandaty	91	88	64	54

Pytania dodatkowe

1/ Okresy wypowiedzenia stosowane w razie rozwiązania stosunku pracy w razie:

- powołania do wojska,
- niewypłacalności lub likwidacji przedsiębiorstwa,
- śmierci pracodawcy będącego osobą fizyczną,
- czasowej niezdolności do pracy,
- z innych powodów.

Prawo pracy nie uzależnia, jak też nie różnicuje długości okresu wypowiedzenia w zależności od przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Jeżeli chodzi o przypadki wskazane przez Komitet Niezależnych Ekspertów:

1/ W przypadku powołania do wojska nie następuje rozwiązanie stosunku pracy. Zgodnie z ustawą z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, w okresie między dniem doręczenia pracownikowi karty powołania do czynnej służby wojskowej a jej odbyciem stosunek pracy nie może być przez pracodawcę wypowiedziany ani rozwiązany.

Jeżeli termin dokonanego przez pracodawcę lub przez pracownika wypowiedzenia stosunku pracy upływa po dniu doręczenia pracownikowi karty powołania do czynnej służby wojskowej, wypowiedzenie staje się bezskuteczne. W takim przypadku rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić tylko na żądanie pracownika. To samo dotyczy umów o pracę zawartych na okres próbny - w razie upływu okresu próbnego po powołaniu pracownika do czynnej służby wojskowej umowę o pracę uważa się za zawartą na czas nieokreślony.

Umowa o pracę zawarta na czas określony ulega rozwiązaniu z upływem terminu określonego w umowie.

Przepisy chroniące pracownika powołanego do służby wojskowej nie mają zastosowania, gdy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy. Rozwiązanie stosunku pracy następuje wtedy na zasadach ogólnych.

2/ Jeśli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub umowy o pracę zawartej na czas określony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn niedotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Okres, za który przysługuje odszkodowanie, wlicza się pracownikowi do okresu zatrudnienia.

3/ Z dniem śmierci pracodawcy będącego osobą fizyczną umowy o pracę z pracownikami wygasają, zatem nie ma potrzeby wypowiedziania takich umów.

4/ Jeżeli pracownik jest czasowo niezdolny do pracy, to pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

- jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:
 - ponad 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
 - dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową,
- w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione wyżej, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić:

- w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem - w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku,
- w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną - w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku.

Ponadto, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Pracodawca powinien, w miarę możliwości, ponownie zatrudnić pracownika, który w ciągu 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, zgłosi powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu przyczyny rozwiązania umowy.

2/ Okres wypowiedzenia stosowany w razie rozwiązania umowy na okres próbny

Zgodnie z art. 34 Kodeksu pracy, okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:

- 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni,
- 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie,
- 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

3/ Okresy wypowiedzenia i/lub świadczenia stosowane wobec urzędników mianowanych i pracowników służby cywilnej

Zgodnie z ustawą z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej w sprawach dotyczących stosunku pracy w służbie cywilnej, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się Kodeks pracy i inne przepisy prawa pracy. Ustawa o służbie cywilnej nie ustala okresów wypowiedzenia w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z pracownikiem służby cywilnej, zatem zastosowanie znajdują odpowiednie przepisy Kodeksu pracy.

Zgodnie z ustawą o służbie cywilnej rozwiązanie stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej następuje z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W razie rozwiązania stosunku pracy z urzędnikiem służby cywilnej w związku z likwidacją urzędu, jeżeli nie jest możliwe przeniesienie go do innego urzędu, między ustaniem zatrudnienia w likwidowanym urzędzie a podjęciem pracy lub działalności gospodarczej urzędnikowi przysługuje świadczenie pieniężne przez nie więcej niż 6 miesięcy, w wysokości obliczanej jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Świadczenie to nie przysługuje urzędnikowi, który nabył prawo do emerytury.

Konkluzja negatywna

Artykuł 33 Kodeksu pracy przewiduje dwutygodniowy okres wypowiedzenia umów na czas określony, zawartych na ponad 6 miesięcy. Okres ten powinien być dłuższy, zbliżony lub taki sam jak przewidywany dla umów na czas nieokreślony zawartych z pracownikami o podobnym stażu w danym przedsiębiorstwie.

Rozwiązania prawne dotyczące okresu wypowiedzenia umów na czas określony zostały zmienione. Ustawą z 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw uchylono art. 33 Kodeksu pracy. W konsekwencji, zrównany został okres wypowiedzenia umów na czas określony i na czas nieokreślony. Jeżeli staż pracy pracownika w danym zakładzie pracy jest krótszy niż 6 miesięcy, okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie, gdy staż pracy wynosi co najmniej 6 miesięcy, okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc, zaś gdy staż pracy wynosi co najmniej 3 lata, okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące. Zmiany obowiązują od 22 lutego 2016 r.

ARTYKUŁ 4 USTĘP 5

1) Ogólne ramy prawne. Rodzaj, przesłanki i zakres wszelkich zmian.

oraz

2) Środki (zarządzenia administracyjne, programy, plany działań, projekty itp.) podjęte w celu realizacji przepisów prawa.

W okresie objętym sprawozdaniem nie zostały przeprowadzone zmiany obowiązujących przepisów.

Odsetek skontrolowanych przez Państwową Inspekcję Pracy pracodawców, u których stwierdzono nieprawidłowości

	2013	2014	2015	2016
Potrącenia od wynagrodzenia	9	8	9	8

Konkluzja negatywna

Po dokonaniu potrąceń pracownicy otrzymujący najniższe wynagrodzenia nie dysponują środkami umożliwiającymi utrzymanie się ich i osób będących na ich utrzymaniu.

W okresie objętym sprawozdaniem nie zostały przeprowadzone zmiany obowiązujących przepisów.

Kwestia potrąceń należności alimentacyjnych była przedmiotem dyskusji w trakcie spotkania delegacji polskiej z Komitetem Niezależnych Ekspertów w maju 2015 r. Komitet zgodził się ze stanowiskiem delegacji polskiej, że kwestia ustalania wysokości potrąceń od wynagrodzeń z tytułu zobowiązań alimentacyjnych ma szczególnie charakter i należy podjąć próbę wyważenia interesów uprawnionych i zobowiązanego. Komitet zauważył, że Karta nie zapewnia ochrony praw osób uprawnionych do alimentów - może to być istotną jej luką (art. 4 ust. 5 Karty chroni tylko pracownika).

Komitet Niezależnych Ekspertów wskazał, że przedstawienie wyliczeń dotyczących wysokości kwoty wolnej od potrącenia i porównania jej z minimum egzystencji, jak też przedstawienie tendencji w orzecznictwie sądowym dotyczącym alimentów, mogłoby być pomocne we właściwej ocenie rozwiązań polskich. W związku z tym:

Wartości minimum egzystencji w wybranych typach gospodarstw w porównaniu z wynagrodzeniem minimalnym pomniejszonym o potrącenia alimentacyjne (zł, miesięcznie)

2015

	Gospodarstwa pracownicze*					
	1-osobowe M+K/2	2-osobowe M+K*	3-osobowe M+K**+Dmł	3-osobowe M+K**+Dst	4-osobowe M+K**+Dmł+Dst	5-osobowe M+K**+Dmł+2xDst
Minimum egzystencji	545,76	915,57	1323,80	1447,24	1856,45	2389,11
Wynagrodzenie minimalne netto	1286,16	2572,32	2572,32	2572,32	2572,32	2572,32
Dochód pomniejszony o alimenty jednej z osób dorosłych	514,46	1800,62	1800,62	1800,62	1800,62	1800,62
Różnica między pomniejszonym dochodem gospodarstwa a minimum egzystencji	-31,29	885,05	476,82	353,38	-55,83	-588,48
Różnica dochodów w stosunku do dochodów dotychczasowych (bez potrąceń alimentacyjnych)	-771,70	-771,70	-771,70	-771,70	-771,70	-771,70
Część dotychczasowych dochodów gospodarstwa, jaką stanowią potrącenia alimentacyjne	60%	30%	30%	30%	30%	30%

2016

Minimum egzystencji	555,02	934,54	1349,57	1472,48	1888,14	2426,91
Wynagrodzenie minimalne netto	1355,69	2711,38	2711,38	2711,38	2711,38	2711,38
Dochód pomniejszony o alimenty jednej z osób dorosłych	542,28	1897,97	1897,97	1897,97	1897,97	1897,97
Różnica między pomniejszonym dochodem gospodarstwa a minimum egzystencji	-12,74	963,43	548,40	425,49	9,83	-528,94
Różnica dochodów w stosunku do dochodów dotychczasowych (bez potrąceń alimentacyjnych)	-813,41	-813,41	-813,41	-813,41	-813,41	-813,41
Część dotychczasowych dochodów gospodarstwa, jaką stanowią potrącenia alimentacyjne	60%	30%	30%	30%	30%	30%

M - mężczyzna

K - kobieta

Dmł - dziecko młodsze

Dst - dziecko starsze

* Obliczenia przy założeniu, że gospodarstwa uzyskują dochody tylko z pracy (bez świadczeń społecznych).

** Założono, że w gospodarstwach z dwiema osobami dorosłymi, obie zarabiają wynagrodzenie minimalne, przy czym dochody uszczuplane są o zobowiązania alimentacyjne jednej z tych osób.

Analiza orzecznictwa sądowego wskazuje, że średnia wysokość zasądzonych alimentów w sprawach rodzinnych kształtuje się następująco:

- 2012 – 543,70 zł,
- 2013 – 563,80 zł,
- 2014 – 557,40 zł,
- 2015 – 583,40 zł,
- 2016 - 766,70 zł.

ARTYKUŁ 5 PRAWO DO ORGANIZOWANIA SIĘ

1) Ogólne ramy prawne. Rodzaj, przesłanki i zakres wszelkich zmian.

W okresie objętym sprawozdaniem nie zostały przeprowadzone zmiany obowiązujących przepisów.

Obecnie prowadzone są prace nad nowelizacją ustawy i związkach zawodowych. Ich powodem są orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z 13 maja 2008 r. (P 50/07) oraz z 2 czerwca 2015 r. (akt K 1/13). Celem jest:

- rozszerzenie odpowiedzialności karnej za naruszenie praw związkowych,
- rozszerzenie prawa koalicji związkowej na osoby wykonujące pracę zarobkową, niewymienione w ustawie o związkach zawodowych (zleceniobiorcy, osoby samozatrudnione), które mają wszystkie cechy pracowników w rozumieniu Konstytucji RP.

Na mocy ustawy z 16 listopada 2016 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej zmieniona została ustawa o służbie cywilnej - lista wyższych stanowisk w służbie cywilnej rozszerzona została o dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej, dyrektora izby administracji skarbowej, naczelnika urzędu skarbowego, naczelnika urzędu celno-skarbowego oraz zastępców tych osób. Osobom zajmującym te stanowiska nie przysługuje prawo pełnienia funkcji w związkach zawodowych. Ich zadania mają wiązać się bezpośrednio z wykonywaniem władzy w imieniu państwa w obszarze administracji skarbowej.

2) Środki (zarządzenia administracyjne, programy, plany działań, projekty itp.) podjęte w celu realizacji przepisów prawa.

W okresie objętym sprawozdaniem reprezentatywne organizacje partnerów społecznych realizowały projekty mające na celu wzmocnienie prawa do organizowania się oraz rokowań zbiorowych, finansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, przykłady:

- „Konstruktywny dialog - wzmocnienie potencjału instytucjonalnego NSZZ Solidarność”,
- „Wzmocnienie potencjału związku Pracodawców Branży Infrastruktury” – Konfederacja Lewiatan,
- „Wojewódzkie komisje dialogu społecznego - spójność dialogu”, „Branże w dialogu” – Związek Rzemiosła Polskiego,
- „Inwestycja w dialog” – OPZZ.

Projekty innych organizacji partnerów społecznych:

- „Kompetentni związkowcy na Mazowszu” – Rada OPZZ Województwa Mazowieckiego,
- „Na straży dialogu” – NSZZ Policjantów,
- „Wzmocnienie potencjału Związku Pracodawców Ochrony Zdrowia Dolnego Śląska motorem do rozwoju dialogu społecznego na Dolnym Śląsku”,
- „Europejski wymiar dialogu społecznego” – Federacja ZZ Metalowcy.

W nowej perspektywie finansowej na lata 2014-2020, we wdrażanie projektów realizowanych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, zaangażowani są partnerzy społeczni oraz organizacje pozarządowe. W celu podniesienia zaangażowania w realizację programu opracowali oni projekt „Przygotowanie przez partnerów społecznych strategii partnerstwa na lata 2014–2020”.

3) Dane liczbowe, dane statystyczne oraz wszelkie inne istotne informacje, o ile to możliwe.

W związku ze stwierdzeniem naruszenia ustawy o związkach zawodowych (utrudnianie działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy) inspektorzy pracy skierowali do prokuratury zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa:

- 2013 – 3,
- 2014 – 4,
- 2015 – 6,
- 2016 – 4.

W 2013 roku do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęły 4 skargi dotyczące naruszenia prawa do organizowania się:

- 1 skarga dotycząca nadużywania przez pracodawcę kar porządkowych i środków dyscyplinujących, przez co wywierana była presja na pracowników, by rezygnowali z członkostwa w związku zawodowym i, w efekcie, by doprowadzić do likwidacji związku zawodowego w zakładzie pracy. Inspektor pracy ustalił, że pracodawca nałożył 3 kary porządkowe (od dwóch pracowników złożyli odwołania do sądu pracy). Dwoch pracowników zrezygnowało z członkostwa w organizacji związkowej, jednak z uzyskanych informacji nie wynikało, by rezygnacje te były wynikiem działań pracodawcy.
- 2 skargi dotyczące funkcjonowania związków zawodowych u jednego pracodawcy, który został na piśmie poinformowany, że na terenie zakładu zarejestrowana została organizacja związkowa. Zarząd organizacji związkowej nie wskazał pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ustawie o związkach zawodowych. Pracodawca wypowiedział umowy o pracę przewodniczącemu oraz wiceprzewodniczącej zakładowej organizacji związkowej, a także zwolnił ich z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Ponadto pracodawca wystąpił do sądu o ustalenie, że organizacja związkowa nie ma statusu organizacji zakładowej. Inspektor pracy skierował do sądu wnioski o ukaranie pracodawcy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z pracownikami podlegającymi szczególnej ochronie związkowej, zawiadomił również prokuraturę o możliwości popełnienia przestępstwa. Sprawa została ostatecznie umorzona z uwagi na wadliwą rejestrację organizacji związkowej.
- 1 skarga dotycząca kwestionowania przez pracodawcę statusu zakładowej organizacji związkowej. Inspektor pracy poinformował wnioskodawcę, że nie jest organem uprawnionym do rozstrzygnięcia tej kwestii, jednocześnie wskazał podstawę prawną do działań, jakie mogą podjąć związki zawodowe w przypadku naruszania przez pracodawcę ustawy o związkach zawodowych.

W 2014 roku wpłynęło 5 skarg:

- 1 skarga dotycząca rozwiązania stosunku pracy z członkami komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej, jak również namawiania pracowników do występowania ze związków zawodowych. Kontrola potwierdziła zarzut zwolnienia bez wypowiedzenia podlegających ochronie członków komitetu założycielskiego. Do pracodawcy skierowane zostało wystąpienie oraz zastosowane zostało postępowanie mandatowe. Odnośnie do drugiego zarzutu, inspektor poinformował o możliwości złożenia zawiadomienia do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa polegającego na utrudnianiu działalności związkowej.
- 1 skarga dotycząca zastraszania przez pracodawcę pracowników mających zamiar założenia związków zawodowych. Ustalenia dokonane przez inspektora pracy nie potwierdziły zarzutu.
- 1 skarga dotycząca nieuznawania przez pracodawcę utworzonej organizacji związkowej. Inspektor pracy stwierdził utrudnianie działalności związkowej i skierował do prokuratury

zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Sąd warunkowo umorzył postępowanie na okres próby wynoszący 2 lata. Dodatkowo, inspektor pracy ustalił, że pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę z członkiem związku zawodowego bez konsultacji z zakładową organizacją związkową. W kwestii tej do pracodawcy skierowane zostało wystąpienie.

- 1 skarga dotycząca nakazania przez dyrektora zakładu pracy występowania z organizacji związkowej pod rygorem nakładania kar porządkowych, utraty premii i nieudzielania urlopu. W trakcie kontroli ustalono, że całość dokumentacji została zabezpieczona na potrzeby postępowania prokuratorskiego, przez co inspektor nie miał możliwości weryfikacji zarzutów podniesionych w skardze.
- 1 skarga dotycząca nakazania przez pracodawcę, w trakcie zawierania umowy o pracę, podpisania dokumentu zawierającego zobowiązanie do niezakładania i niewstępowania do związków zawodowych. W trakcie kontroli nie potwierdzono zarzutu.

W 2015 roku wpłynęły 4 skargi:

- 1 skarga dotycząca podejrzenia naruszania praw i wolności związkowych z uwagi na liczne wystąpienia ze związków zawodowych w krótkim czasie, a tym samym podejrzenie wpływania przez pracodawcę na decyzje pracowników o członkostwie w związku zawodowym. Inspektor pracy poinformował związki zawodowe o możliwości zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.
- 1 skarga dotycząca nieuznawania organizacji związkowych działających w zakładzie pracy przejętym przez nowego pracodawcę, który wypowiedział umowy o pracę członkom związków podlegającym ochronie. Inspektor pracy skierował do sądu wniosek o ukaranie dyrektora zakładu pracy za popełnienie wykroczenia. Sąd I instancji nie uznał dyrektora winnym, jednak w wyniku wniesionej przez inspektora pracy apelacji wyrok został uchylony, a sprawa przekazana do ponownego rozpoznania. Dyrektor został uznany winnym popełnienia wykroczenia i ukarany grzywną.
- 1 skarga dotycząca zakazu tworzenia organizacji związkowych na terenie zakładu pracy pod groźbą rozwiązania stosunku pracy. Zebrany w trakcie kontroli materiał nie potwierdził zarzutu.
- 1 skarga dotycząca namawiania przez pracodawcę członków związku zawodowego do wypisywania się ze związku, pod groźbą rozwiązania stosunku pracy lub wyciągnięcia konsekwencji przy awansie. Inspektor pracy ustalił, że pracodawca dysponuje listą pracowników, na której określili się oni co do przynależności związkowej. W związku z tym inspektor wystąpił do pracodawcy o niepodejmowanie działań zmierzających do ustalenia przynależności związkowej pracowników.

W 2016 roku wpłynęły 3 skargi:

- 1 skarga dotycząca nieuznawania organizacji związkowych działających w zakładzie pracy przejętym w przez nowego pracodawcę. W odpowiedzi na skargę inspektor pracy poinformował o możliwości złożenia zawiadomienia do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa polegającego na utrudnianiu działalności związkowej.
- 1 skarga dotycząca nacisków kierownictwa zakładu pracy wywieranych na pracowników, aby wypisywali się ze związku zawodowego. W odpowiedzi inspektor pracy poinformował o możliwości zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa polegającego na utrudnianiu działalności związkowej.
- 1 skarga dotycząca ciągłego utrudniania działalności zakładowej organizacji związkowej, ciągłej odmowy zawarcia umowy regulującej funkcjonowanie związku w zakładzie mimo wyroku sądowego oraz dyscyplinarnego zwolnienia chronionego pracownika – przewodniczącej komisji zakładowej. W trakcie kontroli potwierdziły się wszystkie zarzuty stawiane pracodawcy. W wyniku działań inspektora doszło do zawarcia umowy o udostępnieniu pomieszczeń komisji zakładowej i porozumienia o współpracy. Inspektor

pracy skierował również do pracodawcy wystąpienie w kwestii rozwiązywania umów o pracę z pracownikami szczególnie chronionymi, bez zgody organizacji związkowej.

Pytania dodatkowe

1/ Przepisy regulujące status funkcjonariuszy ABW

Szczegółowe informacje dotyczące statusu funkcjonariuszy ABW przedstawione zostały w XIII sprawozdaniu Polski z wykonywania Karty oraz w odpowiedzi na pytania dodatkowe komitetu, przekazanej Sekretariatowi Rady Europy 16 czerwca 2014 r.. Rząd polski jeszcze raz potwierdza, że Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego jest służbą specjalną, a funkcjonariusze Agencji są funkcjonariuszami formacji umundurowanej i uzbrojonej.

2/ Jakiego rodzaju zadania wykonują funkcjonariusze ABW

Szczegółowe informacje dotyczące zadań funkcjonariuszy ABW przedstawione zostały w XIII sprawozdaniu Polski z wykonywania Karty oraz w odpowiedzi na pytania dodatkowe komitetu, przekazanej sekretariatowi 16 czerwca 2014 r. W uzupełnieniu tych informacji: funkcjonariusze Agencji wykonują zadania analityczno-informacyjne, operacyjno-rozpoznawcze i dochodzeniowo-śledcze:

- zadania analityczno-informacyjne: pozyskiwanie i przetwarzanie informacji istotnych dla ochrony bezpieczeństwa wewnętrznego państwa i jego porządku konstytucyjnego,
- zadania operacyjno-rozpoznawcze: przewidziane prawem działania umożliwiające pozyskanie w sposób niejawnny informacje o, między innymi, miejscach lub zdarzeniach:
 - zależnie od rodzaju prowadzonych działań funkcjonariusze mogą stosować kontrolę operacyjną, niejawnne nabycie lub przejęcie przedmiotów pochodzących z przestępstwa (tzw. zakup kontrolowany) lub niejawnne nadzorowanie wytwarzania, przemieszczania, przechowywania i obrotu przedmiotami przestępstwa (tzw. przesyłka niejawnie nadzorowana),
 - funkcjonariusze mogą prowadzić obserwację, czyli monitorować i rejestrować przy użyciu środków technicznych obraz zdarzeń w miejscach publicznych oraz dźwięk towarzyszący tym zdarzeniom, uzyskiwane drogą operacyjno-rozpoznawczą informacje są analizowane i przetwarzane w celu przekazania uprawnionym odbiorcom lub wykorzystywane zgodnie z przepisami Kodeksu postępowania karnego i Kodeksu karnego do rozpoznawania i wykrywania przestępstw oraz ścigania ich sprawców w ramach postępowań karnych,
- zadania dochodzeniowo-śledcze: prawo zatrzymywania osób, przeszukiwania osób i pomieszczeń, legitymowania osób, w trakcie wykonywania tych czynności funkcjonariusze ABW mają prawo stosowania środków przymusu bezpośredniego, w uzasadnionych przypadkach również użycia bądź wykorzystania broni palnej.

Raport z działalności Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego w danym roku, przedstawiający szczegółowo zrealizowane działania, jest niejawnny ze względu na zawarte w nim treści objęte tajemnicą państwową.

3/ W związku z udzielonymi w poprzednim cyklu kontrolnym informacjami dotyczącymi braku praw związkowych osób wykonujących pracę na podstawie umów prawa cywilnego, proszę o podanie przykładów prac wykonywanych na podstawie takich umów – przykłady mają potwierdzić, że osoby wykonujące prace na podstawie umów prawa cywilnego nie znajdują się w stosunku podległości wobec korzystającego z ich pracy (ich prawa i obowiązki nie są porównywalne z prawami i obowiązkami pracowników)

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Państwowa Inspekcja Pracy nie dysponują przykładami prac wykonywanych na podstawie umów prawa cywilnego, które miałyby potwierdzić, że osoby wykonujące prace na ich podstawie nie znajdują się w stosunku podległości wobec korzystającego z ich pracy (ich prawa i obowiązki nie są porównywalne z prawami i obowiązkami pracowników). W szczególności, podczas kontroli inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy zamieszczają w protokole opis stwierdzonych naruszeń prawa, a zatem sytuacje odwrotne od żądanych w pytaniu dodatkowym.

Konkluzje negatywne

1/ Zakaz wykonywania przez niektórych urzędników państwowych funkcji w związkach zawodowych – w odniesieniu do zastępców wojewódzkiego lekarza weterynarii, zastępców kierującego komórką organizacyjną w Urzędzie Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych oraz w Biurze Nasiennictwa Leśnego narusza art. 5 Karty.

W okresie objętym sprawozdaniem nie zostały przeprowadzone zmiany w celu zniesienia ograniczenia możliwości organizowania się w związki zawodowe członków korpusu służby cywilnej zajmujących niektóre wyższe stanowiska w służbie cywilnej. Obecnie prowadzone są prace analityczne nad ewentualnymi zmianami statusu pracowników administracji publicznej, które mogą skutkować zmianą ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, w tym w zakresie prawa do organizowania się. W pracach tych uwzględniane są zobowiązania Polski wynikające z Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych i z Europejskiej Karty Społecznej. Nie jest jeszcze możliwe precyzyjne wskazanie terminu zakończenia prac oraz zakresu tych zmian.

Wykreślenie w 2011 r. z przepisów ustawy o służbie cywilnej dotyczących wyższych stanowisk w służbie cywilnej Urzędu Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych nie miało wpływu na prawa związkowe osób zajmujących w tym urzędzie wyższe stanowiska w służbie cywilnej. Zgodnie z ustawą z 18 marca 2011 r. o Urzędzie Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych Prezes Urzędu jest centralnym organem administracji rządowej. Oznacza to, że stanowiska kierującego departamentem oraz jego zastępcy w urzędzie są wyższymi stanowiskami w służbie cywilnej. Osoby zajmujące te stanowiska podlegają ograniczeniom w zakresie pełnienia funkcji w związkach zawodowych. Zmiana miała charakter porządkujący i wynikała z nadania statusu centralnego organu administracji rządowej Prezesowi Urzędu Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych.

2/ Osoby wykonujące pracę nakładczą nie mają prawa utworzenia własnych organizacji związkowych

Niezgodność została usunięta w 2015 r. w związku z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 2 czerwca 2015 r. Trybunał Konstytucyjny orzekł, że postanowienia ustawy o związkach zawodowych ograniczające prawo osób wykonujących pracę nakładczą (brak prawa organizowania związku zawodowego), są niezgodne z Konstytucją. Niezgodne z Konstytucją przepisy utraciły moc z dniem ogłoszenia wyroku w Dzienniku Ustaw, to jest 12 czerwca 2015 r. Wydany wyrok ma moc powszechnie obowiązującą. W konsekwencji, osoby wykonujące pracę nakładczą mają prawo tworzenia związków zawodowych oraz wstępowania do nich.

Przygotowany został projekt zmiany ustawy o związkach zawodowych. Zmierzają one do objęcia prawem koalicji związkowej wszystkich osób świadczących pracę za wynagrodzeniem, bez względu na podstawę zatrudnienia, w szczególności osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych i tzw. osób samozatrudnionych.

Projekt przewiduje mechanizmy ochrony działaczy związkowych i członków organizacji związkowych niebędących pracownikami przed nierównym traktowaniem ze względu na przynależność związkową lub negatywnymi konsekwencjami pełnienia funkcji lub statusu związkowego.

Prace legislacyjne nad projektem toczą się.

ARTYKUŁ 6 PRAWO DO ROKOWAŃ ZBIOROWYCH

ARTYKUŁ 6 USTĘP 1

1) Ogólne ramy prawne, mające zastosowanie zarówno w sektorze prywatnym, jak i sektorze publicznym. Rodzaj, przesłanki i zakres wszelkich zmian.

W okresie objętym sprawozdaniem nie zostały przeprowadzone zmiany obowiązujących przepisów dotyczących konsultacji między pracownikami a pracodawcami.

Jeżeli chodzi o dialog trójstronny, to na mocy ustawy z 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, powstała Rada Dialogu Społecznego, która zastąpiła Trójstronną Komisję do Spraw Społeczno-Gospodarczych.

Cele Rady Dialogu Społecznego:

- zapewnienie warunków do rozwoju społeczno-gospodarczego oraz zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki i spójności społecznej,
- realizacja zasady partycypacji i solidarności społecznej w zakresie stosunków zatrudnienia,
- działanie na rzecz poprawy jakości formułowania i wdrażania polityki oraz strategii społeczno-gospodarczych, a także budowania wokół nich społecznego porozumienia poprzez prowadzenie przejrzystego, merytorycznego i regularnego dialogu organizacji pracowników i pracodawców oraz strony rządowej,
- wspieranie prowadzenia dialogu społecznego na wszystkich szczeblach jednostek samorządu terytorialnego.

Do zadań Rady Dialogu Społecznego należy:

- wyrażanie opinii i zajmowanie stanowisk,
- opiniowanie projektów założeń projektów ustaw oraz projektów aktów prawnych,
- inicjowanie na zasadach określonych Ustawą z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego procesu legislacyjnego.

a ponadto realizacja zadań określonych w ustawach:

- z 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw – uzgadnianie wysokości średniorocznych wskaźników wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej na rok następny,
- z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę – uzgadnianie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę na rok następny,
- z 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej – minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego przedkłada co roku Radzie Dialogu Społecznego informację o wysokości minimum egzystencji, jeśli w danym roku kwota kryterium dochodowego dla osoby samotnie gospodarującej i dla osoby w rodzinie będzie równa lub niższa niż minimum egzystencji Rada może wystąpić do Rady Ministrów z wnioskiem o zweryfikowanie kryteriów dochodowych,
- z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – uzgadnianie zwiększenia wskaźnika waloryzacji emerytur i rent na rok następny,
- z 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych – uzgadnianie wysokości kwot zasiłków rodzinnych oraz wysokości świadczeń rodzinnych.

Rada Dialogu Społecznego ma również prawo brać udział w przygotowaniu projektu budżetu państwa na rok następny.

Strona pracodawców i strona pracowników Rady mają prawo:

- wyrazić opinię o przygotowanych przez Radę Ministrów oraz jej członków projektach, założeniach projektów ustaw i innych aktów prawnych,
- przygotować i przekazać właściwemu ministrowi, w celu przedłożenia Radzie Ministrów, uzgodnione projekty założeń projektów ustaw i projekty aktów prawnych,

- wnioskować do podmiotu odpowiedzialnego za opracowanie projektu aktu prawnego dotyczącego spraw objętych zakresem właściwości Rady o przeprowadzenie wysłuchania publicznego,
- wystąpić ze wspólnym zapytaniem do właściwego ministra w zakresie spraw należących do właściwości Rady,
- wystąpić ze wspólnym wnioskiem o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego dotyczącego spraw objętych zakresem właściwości Rady,
- podjąć uchwałę o wystąpieniu przez Przewodniczącego Rady do Sądu Najwyższego z wnioskiem o rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego, jeżeli w orzecznictwie Sądu Najwyższego lub sądów powszechnych ujawniły się rozbieżności w wykładni prawa.

Członkami Rady Dialogu Społecznego są przedstawiciele: rządu, reprezentatywnych organizacji związkowych oraz reprezentatywnych organizacji pracodawców.

Reprezentatywne organizacje związkowe:

- NSZZ „Solidarność”,
- Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych,
- Forum Związków Zawodowych.

Reprezentatywne organizacje pracodawców:

- Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej,
- Konfederacja „Lewiatan”,
- Związek Rzemiosła Polskiego,
- Związek Pracodawców Business Centre Club.

Przedstawiciele Rady Ministrów, wskazani przez Prezesa Rady Ministrów:

- Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej,
- Minister Rozwoju i Finansów,
- Minister Infrastruktury i Budownictwa,
- Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji,
- Minister Zdrowia,
- Minister Edukacji Narodowej,
- Minister - członek Rady Ministrów,
- Minister Energii.

Przedstawiciele strony rządowej, wskazani przez Prezesa Rady Ministrów:

- Sekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej odpowiedzialny za dialog społeczny,
- Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Finansów odpowiedzialny za budżet,

Z głosem doradczym przedstawiciele:

- Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej,
- Prezesa Narodowego Banku Polskiego,
- Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Na czele Rady stoi przewodniczący, który reprezentuje Radę w kontaktach zewnętrznych i przewodniczy jej posiedzeniom. Przewodniczącym Rady jest naprzemiennie przedstawiciel strony pracowników, strony pracodawców lub strony rządowej. Kadencja przewodniczącego trwa 1 rok. Do jego obowiązków należy również przedstawianie co roku Sejmowi RP i Senatowi RP sprawozdania z działalności Rady.

Na mocy ustawy powstały także wojewódzkie rady dialogu społecznego.

Skład wojewódzkiej rady dialogu społecznego:

- marszałek województwa,
- przedstawiciele reprezentatywnych organizacji związkowych,
- przedstawiciele reprezentatywnych organizacji pracodawców,
- wojewoda.

Kompetencje:

- wyrażanie opinii w sprawach objętych zakresem zadań związków zawodowych lub organizacji pracodawców oraz w sprawach będących w kompetencji administracji rządowej i samorządowej z terenu województwa,
- opiniowanie projektów strategii rozwoju województwa i innych programów w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych i organizacji pracodawców oraz przygotowywanie sprawozdań z realizacji tych zadań,
- rozpatrywanie spraw o zasięgu wojewódzkim, które zostały przekazane przez Radę Dialogu Społecznego,
- przekazywanie Radzie Dialogu Społecznego oraz organom administracji publicznej propozycji nowych rozwiązań i zmian obowiązującego prawa,
- rozpatrywanie spraw społecznych lub gospodarczych powodujących konflikty między pracodawcami a pracownikami, jeżeli zostaną one uznane za istotne dla zachowania pokoju społecznego.

2) Środki (zarządzenia administracyjne, programy, plany działań, projekty itp.) podjęte w celu realizacji przepisów prawa.

Patrz informacja dotycząca wykonywania art. 5.

3) Dane liczbowe, dane statystyczne oraz wszelkie inne istotne informacje, o ile to możliwe.

Wyniki kontroli przeprowadzanych przez Państwową Inspekcję Pracy -
nieprawidłowości dotyczące ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu
z nimi konsultacji

Nieprzekazanie informacji radzie pracowników w sprawach określonych
w art. 13 ustawy

	2013	2014	2015	2016
Kontrole, w wyniku których sformułowane zostały wnioski	6	4	4	4
Wnioski w wystąpieniach	7	4	4	4

Nieprzeprowadzenie konsultacji w sprawach określonych w art. 14 ustawy

	2013	2014	2015	2016
Kontrole, w wyniku których sformułowane zostały wnioski	5	2	1	2
Wnioski w wystąpieniach	4	2	1	2

Utrudnianie przeprowadzenia konsultacji

	2013	2014	2015	2016
Kontrole, w wyniku których sformułowane zostały wnioski	-	1	1	-
Wnioski w wystąpieniach	-	1	1	-

Naruszenia ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji
- wykroczenia

	2013	2014	2015	2016
Nieprzekazanie informacji radzie pracowników w sprawach określonych w art. 13 ustawy	3	3	1	1
Nieprzeprowadzenie konsultacji w sprawach określonych w art. 14 ustawy	2	1	1	-
Utrudnianie konsultacji	-	-	-	-

W 2013 roku do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło 8 zasadnych skarg dotyczących naruszenia prawa pracowników do informacji i przeprowadzania z nimi konsultacji (naruszenie przepisów ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji):

- 1 skarga dotyczyła nieprzekazania informacji radzie pracowników w sprawach określonych w art. 13 ustawy oraz nieprzeprowadzenia konsultacji w sprawach określonych w art. 14 ustawy,
- 1 skarga dotyczyła niezorganizowania wyborów rady pracowników,

- 1 skarga - uniemożliwienia utworzenia rady pracowników,
- 1 skarga dotyczyła nieprzekazania informacji radzie pracowników w sprawach określonych w art. 13 ustawy,
- 1 skarga - nieprzeprowadzenia konsultacji w sprawach określonych w art. 14 ustawy,
- 1 skarga dotyczyła nieprzekazania informacji radzie pracowników w sprawach określonych w art. 13 ustawy oraz innych nieprawidłowości związanych ze stosowaniem ustawy,
- 2 skargi dotyczyły innych nieprawidłowości związanych z informowaniem pracowników i przeprowadzaniem z nimi konsultacji.

W 2014 roku do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło 15 zasadnych skarg:

- 2 skargi dotyczyły utrudniania wyborów rady pracowników,
- 2 skargi - niepowiadomienia pracowników o terminie przeprowadzenia wyborów i terminie zgłoszenia kandydatów na członków rady,
- 1 skarga dotyczyła niezorganizowania wyborów rady pracowników,
- 3 skargi dotyczyły nieprzekazania informacji radzie pracowników w sprawach określonych w art. 13 ustawy oraz nieprzeprowadzenia konsultacji w sprawach określonych w art. 14 ustawy,
- 1 skargę złożono w sprawie nieprzekazania informacji radzie pracowników w sprawach określonych w art. 13 ustawy, utrudniania przeprowadzenia konsultacji z radą oraz dyskryminowania członka rady pracowników w związku z wykonywaniem przez niego czynności związanych z informowaniem i przeprowadzaniem konsultacji (art. 18^{3a} Kodeksu pracy),
- 1 skargę złożono w sprawie nieprzeprowadzenia konsultacji w sprawach określonych w art. 13 ustawy, dyskryminowania członka rady pracowników w związku z wykonywaniem przez niego czynności związanych z informowaniem i przeprowadzaniem konsultacji (art. 18^{3a} Kodeksu pracy) oraz w sprawie innych nieprawidłowości związanych z informowaniem pracowników i przeprowadzaniem z nimi konsultacji,
- 3 skargi dotyczyły nieprzekazania informacji radzie pracowników w sprawach określonych w art. 13 ustawy,
- 1 skarga - utrudniania przeprowadzenia konsultacji z radą,
- 1 skarga - innych nieprawidłowości związanych z informowaniem pracowników i przeprowadzaniem z nimi konsultacji.

W 2015 roku do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło 9 zasadnych skarg:

- 2 skargi dotyczyły niezorganizowania wyborów rady pracowników,
- 1 skarga - utrudniania wyborów rady pracowników,
- 2 skargi - nieprzekazania informacji radzie pracowników w sprawach określonych w art. 13 ustawy,
- 1 skarga dotyczyła nieprzekazania informacji radzie pracowników w sprawach określonych w art. 13 ustawy oraz nieprzeprowadzenia konsultacji w sprawach określonych w art. 14 ustawy,
- 1 skarga dotyczyła niepowiadomienia pracowników o prawie do wyboru członków kolejnej rady pracowników co najmniej na 60 dni przed upływem kadencji rady pracowników,
- 1 skarga dotyczyła uniemożliwienia utworzenia rady pracowników,
- 1 skarga - innych nieprawidłowości związanych z informowaniem pracowników i przeprowadzaniem z nimi konsultacji.

W 2016 roku do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło 7 zasadnych skarg:

- 2 skargi dotyczyły uniemożliwienia utworzenia rady pracowników,
- 1 skarga - niezorganizowania wyborów rady pracowników,

- 1 skarga dotyczyła niepodania pracownikom informacji, o której mowa w art. 7 ust. 5 ustawy,
- 1 skarga dotyczyła nieprzekazania informacji radzie pracowników w sprawach określonych w art. 13 ustawy,
- 1 skargę złożono w sprawie nieprzeprowadzenia konsultacji w sprawach określonych w art. 14 ustawy, niepowiadomienia pracowników o terminie przeprowadzenia wyborów i terminie zgłoszenia kandydatów na członków rady oraz w sprawie wypowiedzenia umowy o pracę członkowi rady pracowników bez zgody rady,
- 1 skarga dotyczyła innych nieprawidłowości związanych z informowaniem pracowników i przeprowadzaniem z nimi konsultacji.

Nieudzielenie związkom zawodowym informacji o sytuacji ekonomicznej pracodawcy, niezbędnych do prowadzenia rokowań nad zawarciem układu (art. 241⁴ Kodeksu pracy)

	2013	2014	2015	2016
Kontrole, w wyniku których sformułowane zostały wnioski	5	3	10	3
Wnioski w wystąpieniach	5	2	8	3

Nieprawidłowości w realizacji ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników
Niepowiadomienie organizacji związkowych o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych

	2013	2014	2015	2016
Kontrole, w wyniku których sformułowane zostały wnioski	5	7	8	5
Wnioski w wystąpieniach	3	6	8	3

Brak porozumienia z zakładową organizacją związkową w zakresie zasad postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy

	2013	2014	2015	2016
Kontrole, w wyniku których sformułowane zostały wnioski	2	2	5	8
Wnioski w wystąpieniach	2	2	5	8

Niewydanie przez pracodawcę regulaminu, określającego zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia

	2013	2014	2015	2016
Kontrole, w wyniku których sformułowane zostały wnioski	5	3	5	6
Wnioski w wystąpieniach	5	3	5	5

ARTYKUŁ 6 USTĘP 2

1) Ogólne ramy prawne, mające zastosowanie zarówno w sektorze prywatnym, jak i sektorze publicznym. Rodzaj, przesłanki i zakres wszelkich zmian.

W okresie objętym sprawozdaniem nie zostały przeprowadzone zmiany obowiązujących przepisów.

2) Środki (zarządzenia administracyjne, programy, plany działań, projekty itp.) podjęte w celu realizacji przepisów prawa.

Patrz informacja dotycząca wykonywania art. 5.

3) Dane liczbowe, dane statystyczne oraz wszelkie inne istotne informacje, w szczególności dotyczące układów zbiorowych pracy zawartych w sektorze publicznym i sektorze prywatnym, na poziomie krajowym, regionalnym lub sektorowym, w zależności od przypadku.

Zarejestrowane zakładowe układy zbiorowe pracy

2013	109
2014	88
2015	69
2016	79

Naruszenie obowiązku konsultowania z pracownikami lub ich przedstawicielami działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy (art. 237^{11a} Kodeksu pracy)

	2013	2014	2015	2016
Kontrole, w wyniku których sformułowane zostały wnioski	2067	2154	1727	2189
Wnioski w wystąpieniach	2157	2230	1764	2258
Kontrole, w wyniku których zostały sformułowane decyzje	503	420	308	245
Decyzje	581	478	333	258

Pytania dodatkowe

1/ Skład i zadania Zespołu doraźnego do spraw pracowników samorządowych oraz służby cywilnej, który działał w latach 2009-2011 w ramach Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych

Zespół doraźny do spraw pracowników samorządowych oraz służby cywilnej powołany został uchwałą nr 34 Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno- Gospodarczych z 16 lutego 2009 r.

5 maja 2009 r. Przewodniczący Komisji Trójstronnej powierzył Szefowi Służby Cywilnej obowiązki przewodniczącego zespołu. Oprócz Szefa Służby Cywilnej, w skład Zespołu weszło po dwóch przedstawicieli reprezentatywnych organizacji związków zawodowych (NSZZ „Solidarność”, OPZZ, Forum Związków Zawodowych) i po jednym przedstawicielu reprezentatywnych organizacji pracodawców (tylko Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych – Lewiatan i Business Centre Club – Związek Pracodawców zgłosili swoich przedstawicieli), czterech przedstawicieli strony rządowej (Ministerstwo Finansów, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów) oraz dwóch przedstawicieli samorządu, wskazanych przez Komisję Wspólną Rządu i Samorządu.

Zadaniem zespołu było wypracowanie i uzgodnienie rozwiązań dotyczących pracowników samorządowych oraz służby cywilnej, w szczególności: wynagrodzeń, wytycznych ocen kwalifikacyjnych, wartościowania stanowisk pracy, przepisów szczególnych z zakresu prawa pracy, środków na funkcjonowanie.

Zespół odbywał spotkania średnio raz na miesiąc, plenarne i w ramach grupy roboczej do spraw administracji skarbowej.

Działania te nie przyniosły efektów, co spowodowane było kilkoma czynnikami:

- znaczne rozbieżności stanowisk strony związkowej i rządowej, niemożliwe do przewyciężenia w toku negocjacji,
- strona związkowa podnosiła kwestie leżące poza zakresem właściwości zespołu,
- problemy dotyczące pracowników samorządowych, które miały być przedmiotem prac zespołu, nie były omawiane na jego posiedzeniach, gdyż związkowcy ani samorządowcy nie wykazywali nimi zainteresowania,
- prace zespołu zdominowała problematyka administracji skarbowej, co związane było, między innymi, z silną reprezentacją tego sektora po stronie związkowej,
- brak zainteresowania pracodawców pracami zespołu, co podważało jego trójstronny charakter i uniemożliwiało podejmowanie uchwał.

W efekcie, działalność Zespołu doraźnego do spraw pracowników samorządowych oraz służby cywilnej nie zaowocowała wypracowaniem zaleceń co do wdrożenia rozwiązań dotyczących wynagrodzeń, wytycznych ocen kwalifikacyjnych, wartościowania stanowisk

pracy, przepisów szczególnych z zakresu prawa pracy, środków na funkcjonowanie służby cywilnej.

Zespół zakończył działalność 31 grudnia 2011 r.

W powołanej w 2015 r. Radzie Dialogu Społecznego nie ma zespołu problemowego zajmującego się tą tematyką.

2/ Działania podjęte lub planowane, w celu ułatwienia lub wspierania zawierania układów zbiorowych pracy

Wsparcie dla zawierania układów zbiorowych pracy stanowią rozwiązania przewidziane w ustawie z 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego, dające stronom Rady możliwość zawierania trójstronnych porozumień, których przedmiotem są wzajemne zobowiązania stron służące realizacji celów Rady. Ponadto, strona pracowników i strona pracodawców Rady mogą zawierać ponadzakładowe układy zbiorowe pracy obejmujące ogół pracodawców zrzeszonych w reprezentatywnych organizacjach partnerów społecznych lub grupę tych pracodawców oraz pracowników zatrudnionych przez tych pracodawców, a także porozumienia określające wzajemne zobowiązania tych stron. Do tej pory strona społeczna Rady nie skorzystała z tych możliwości.

Prace nad reformą zbiorowego prawa pracy, w tym nad wzmocnieniem układów zbiorowych pracy, podjęła w IV kwartale 2016 r. Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy. Rozwiązania nowego kodeksu zbiorowego prawa pracy mają mieć na celu zapewnienie maksymalnej autonomii partnerów społecznych w kształtowaniu stosunków prawnych, których przedmiotem są zbiorowe prawa i interesy pracowników i pracodawców oraz poprawę efektywności dialogu prowadzonego przez partnerów społecznych. Ze względu na wczesny etap prac nie jest jeszcze możliwe przedstawienie informacji na temat kształtu nowych rozwiązań prawnych.

ARTYKUŁ 6 USTĘP 3

1) Ogólne ramy prawne dotyczące procedur pojednawczych i arbitrażu służące rozstrzygnięciu sporów zbiorowych w sektorze prywatnym i sektorze publicznym w tym, w miarę możliwości, decyzje wydane przez sądy i inne podobne organy. Rodzaj, przesłanki i zakres wszelkich zmian.

W okresie objętym sprawozdaniem nie zostały przeprowadzone zmiany obowiązujących przepisów.

2) Środki (zarządzenia administracyjne, programy, plany działań, projekty itp.) podjęte w celu realizacji przepisów prawa.

Patrz informacja dotycząca wykonywania art. 5.

3) Dane liczbowe, dane statystyczne oraz wszelkie inne istotne informacje, w szczególności dotyczące charakteru i czasu trwania włączenia się parlamentu, rządu lub sądów w rokowania zbiorowe i w spory, w szczególności poprzez obowiązkowe zastosowanie arbitrażu.

Arbitraż społeczny nie jest obowiązkowy, a wymienione w pytaniu podmioty nie ingerują w proces rokowań zbiorowych.

W 2016 r. do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wpłynęło 55 wniosków o wyznaczenie mediatora, w 2015 r. – 106, 2014 – 67, 2013 – 55.

W związku ze stwierdzeniem przez inspektorów pracy naruszenia ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (nie dopełnienie obowiązków określonych w ustawie) do prokuratury zostały skierowane zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa:

- 2013 - 1,
- 2014 - 1,
- 2015 - 1,
- 2016 - 2.

	2013	2014	2015
Zgłoszone spory	284	254	1202
Zgłoszone żądania	505	520	2616
Kontrole	29	17	15
Zawarte porozumienia	63	58	137

W przypadku, gdy z treści zawiadomienia o powstaniu sporu zbiorowego wynikało, iż mogło dojść do naruszenia przepisów prawa pracy przez pracodawcę, inspektorzy pracy przeprowadzali czynności kontrolne, jednakże tylko w nielicznych przypadkach zgłoszone żądania wchodziły w zakres właściwości Państwowej Inspekcji Pracy.

Dane o wynikach sporów są niepełne ponieważ ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie nakłada na pracodawców obowiązku powiadamiania o kolejnych etapach rozwiązywania sporu, przeprowadzonym strajku, zakończeniu sporu.

Pytanie dodatkowe

Rozwiązania prawne i sytuacja faktyczna jeżeli chodzi o procedury pojednawcze i dobrowolny arbitraż. Dane dotyczące liczby sporów, które stały się przedmiotem procedur pojednawczych lub dobrowolnego arbitrażu w okresie objętym sprawozdaniem, w tym w sektorze publicznym

Zgodnie z ustawą z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych mediacja jest, obok rokowań, obowiązkowym etapem prowadzenia sporu.

Mediacja polega na prowadzeniu sporu z udziałem osoby dającej gwarancję bezstronności. Mediatora wybierają strony sporu zbiorowego. Może być nim osoba z listy ustalonej przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej w uzgodnieniu z ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową oraz ogólnokrajowym związkiem zawodowym reprezentatywnym dla pracowników większości zakładów pracy. Jeżeli strony nie porozumieją się w ciągu 5 dni w sprawie wyboru mediatora, dalsze postępowanie jest prowadzone z udziałem mediatora wskazanego, na wniosek jednej ze stron, z listy ministra właściwego do spraw pracy.

Postępowanie mediacyjne kończy się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia sporządzeniem protokołu rozbieżności, ze wskazaniem stanowisk stron. Czynności tych dokonuje się przy udziale mediatora.

Nieosiągnięcie porozumienia rozwiązującego spór zbiorowy w postępowaniu mediacyjnym uprawnia do podjęcia akcji strajkowej.

Podmiot prowadzący spór zbiorowy w interesie pracowników może, zamiast podjęcia akcji strajkowej, poddać spór rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego. Spór zakładowy rozpoznaje kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie okręgowym, w którym utworzony jest sąd pracy i ubezpieczeń społecznych, a spór wielozakładowy – Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym. Orzeczenie kolegium zapada większością głosów i jest dla stron wiążące, o ile żadna z nich przed poddaniem sporu rozstrzygnięciu kolegium nie postanowi inaczej.

W praktyce rzadko występują przypadki zawierania przez partnerów społecznych porozumień określających własny tryb rozstrzygania sporów zbiorowych.

W sektorze publicznym obowiązują takie same procedury jak w sektorze prywatnym.

Obowiązujące przepisy określają również typy konfliktów społecznych i wskazują formy koncyliacji, także dla sporów nie objętych ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

W przypadkach konfliktów między pracownikami a pracodawcami, których rozwiązanie jest istotne dla zachowania pokoju społecznego, rolę moderatorów pokoju społecznego pełnią wojewódzkie rady dialogu społecznego. Zadania te reguluje ustawa z 24 lipca 2015 r. o

Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. Przewodniczący wojewódzkiej rady dialogu społecznego może zwrócić się z wnioskiem do ministra właściwego do spraw pracy o wyznaczenie osoby z misją dobrej woli w celu rozwiązania konfliktu. Postępowania w ramach misji dobrej woli prowadzą mediatorzy z listy ministra. Ustawa o służbie cywilnej nie zawiera rozwiązań dotyczących postępowania pojednawczego i dobrowolnego arbitrażu. Do prowadzenia mediacji i arbitrażu w urzędach administracji rządowej mają zastosowanie przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.