

SKARGA¹
DO KOMISJI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
W SPRAWIE NIEPRZESTRZEGANIA PRAWA WSPÓLNOTOWEGO

1. Nazwisko i imię osoby wnoszącej skargę:

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”

2. Jeśli ma zastosowanie, reprezentowanej przez:

Piotra Dudę – Przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

Bogdana Bisia – Zastępcę Przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

3. Obywatelstwo:

Związek zawodowy NSZZ « Solidarność » jest zarejestrowany w Polsce od 1980 roku i zrzesza 668 000 pracowników

4. Adres lub siedziba²:

ul. Wały Piastowskie 24

80-855 Gdańsk

Polska

5. Telefon/faks/e-mail:

Tel : +48/58/308 42 32

¹ Korzystanie z niniejszego formularza nie jest obowiązkowe. Skargę można wnieść również w formie zwykłego listu, ale w interesie osoby skarżącej jest podanie jak największej ilości istotnych informacji. Formularz można wysłać zwykłym listem na następujący adres:

Komisja Wspólnot Europejskich
(do wiad.: sekretarz generalny)
Rue de la Loi 200,
B-1049 Bruksela
BELGIA

Można go również doręczyć do jednego z biur przedstawicielskich Komisji w Państwach Członkowskich. Formularz jest dostępny na serwerze internetowym Unii Europejskiej (http://ec.europa.eu/eu_law/your_rights/your_rights_forms_pl.htm). Aby spełnić kryterium dopuszczalności, skarga musi odnosić się do naruszenia prawa wspólnotowego przez Państwo Członkowskie.

² Należy poinformować Komisję o każdej zmianie adresu i każdym zdarzeniu, które może mieć znaczenie w toku rozpatrywania skargi.

Fax : +48/58/308 44 82

E-mail : zagr@solidarnosc.org.pl

6. Rodzaj i miejsce(a) działalności:

NSZZ „Solidarność” to związek zawodowy zajmujący się obroną praw i interesów osób pracujących działający na terenie Polski

7. Państwo Członkowskie lub instytucja, która zdaniem osoby wnoszącej skargę dopuściła się naruszenia prawa wspólnotowego:

Rzeczypospolita Polska

8. Możliwie najpełniejszy opis faktów stanowiących podstawę wniesienia skargi:

Ustawa z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (Dz. U. z 2013 r. poz. 896) wprowadziła możliwość wydłużenia w każdym systemie czasu pracy okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy i zachowane zostały ogólne zasady dotyczące ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników (art. 129 § 2 Kodeksu pracy). Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy ustala się: 1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a}, albo 2) w porozumieniu zawierającym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy - jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe (art. 150 § 3 Kodeksu pracy). Pracodawca przekazuje kopię porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia (art. 150 § 4 k.p.).

Przeciwko wprowadzeniu możliwości wydłużania okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy w kształcie przewidzianym w ustawie nowelizacyjnej z 12 lipca 2013 r. jeszcze na etapie prac legislacyjnych protestował NSZZ „Solidarność” podkreślając w stanowisku Komisji Krajowej nr 23/12 oraz w decyzji Prezydium Komisji Krajowej nr 1/2013, że wprowadzenie w życie powyższej ustawy nastąpi z

naruszeniem wiążących Polskę przepisów prawa Unii Europejskiej oraz prawa międzynarodowego. Trzy reprezentatywne centrale związkowe: NSZZ „Solidarność”, OPZZ, Forum Związków Zawodowych, w piśmie z dnia 12 lipca 2013 r. informowały także Pana Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Bronisława Komorowskiego o możliwym naruszeniu przepisów unijnych. Proponowanym rozwiązaniom zarzucano w szczególności niezgodność z postanowieniami dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U.UE.L.2003.299.9). W odpowiedzi Pan Prezydent informuje, że „Nie dostrzega (...) zagrożeń konstytucyjnych powodujących konieczność wystąpienia przez Pana Prezydenta z wnioskiem do Trybunału Konstytucyjnego sprawie zgodności ustawy z Konstytucją, jak również okoliczności uzasadniających przekazanie jej Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej w celu ponownego rozpoznania”.

Okres rozliczeniowy czasu pracy został ustanowiony w art. 16 lit. b dyrektywy 2003/88/WE na potrzeby rozliczania określonej w art. 6 lit. b tej dyrektywy normy tzw. łącznego wymiaru czasu pracy obejmującej normalny wymiar czasu pracy oraz pracę w godzinach nadliczbowych i wynoszącej 48 godzin. Zgodnie z art. 16 lit. b dyrektywy 2003/88/WE Państwa Członkowskie mogą ustanowić w celu stosowania art. 6 okres rozliczeniowy nieprzekraczający czterech miesięcy. Taki maksymalny okres rozliczeniowy czasu pracy został przyjęty w art. 129 § 1 k.p.

W art. 17 i 18 dyrektywy 2003/88/WE została przewidziana możliwość wprowadzania odstępstw od normy art. 16 lit. b tej dyrektywy. Zgodnie z art. 17 dyrektywy dłuższy okres rozliczeniowy może być wprowadzony w drodze przepisów ustawowych albo postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego pracy w odniesieniu do:

- 1) pracowników, których wymiar czasu pracy nie jest mierzony i/lub nieokreślony z góry lub może być określony przez samych pracowników (np. pracowników zarządzających lub innych osób posiadających autonomiczną właściwość do podejmowania decyzji, pracowników przedsiębiorstw rodzinnych lub pracowników pełniących obowiązki podczas ceremonii religijnych w kościołach oraz wspólnotach wyznaniowych),
- 2) działalności, gdy miejsce pracy pracownika oraz jego miejsce zamieszkania są odległe od siebie, włącznie z pracą na urządzeniach oddalonych od brzegu, lub jeżeli różne miejsca pracy pracownika są od siebie odległe;

- 3) działalności w zakresie bezpieczeństwa oraz nadzoru, wymagających stałej obecności w celu ochrony mienia oraz osób, w szczególności strażników, dozorców lub firm ochroniarskich;
- 4) działalności wymagającej zapewnienia ciągłości usług lub produkcji (np. pracownicy zatrudnieni przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych w podmiotach leczniczych takich jak szpitale lub podobne zakłady, w portach i na lotniskach, przy świadczeniu usług prasowych, radiowych, telewizyjnych, produkcji kinematograficznej, usług telekomunikacyjnych i pocztowych, usług ogniowych oraz ochrony ludności, przy produkcji, przesyłce oraz dystrybucji gazu, wody oraz energii elektrycznej, wywozie śmieci z gospodarstw domowych oraz zakładów spalania, w gałęziach przemysłu, w których praca nie może być przerwana ze względu na technologię, przy badaniach i rozwoju, w rolnictwie, przy przewozie osób w ramach zwykłych miejskich usług transportowych);
- 5) w przypadku gdy występują możliwe do przewidzenia działania, szczególnie w zakresie rolnictwa, turystyki, usług pocztowych;
- 6) w przypadku osób wykonujących pracę w transporcie kolejowym, którzy: a) nie pracują w ruchu ciągłym, b) spędzają czas pracy w pociągach, c) pracują w powiązaniu z rozkładami jazdy oraz w celu zapewnienia ciągłości oraz regularności ruchu;
- 7) w okolicznościach wymienionych w art. 5 ust. 4 dyrektywy 89/391/EWG;
- 8) w przypadkach wypadków lub w przypadkach bliskiego ryzyka wypadku.

Art. 18 dyrektywy 2003/88/WE zezwala na odstępstwa od okresu rozliczeniowego wskazanego w art. 16 tej dyrektywy w drodze układów zbiorowych oraz porozumień zawartych między partnerami społecznymi na szczeblu krajowym i regionalnym lub, w zgodzie z zasadami przez nich ustalonymi, w drodze układów zbiorowych oraz porozumień zawartych między partnerami społecznymi na niższym szczeblu. Odstępstwa te są dozwolone, pod warunkiem przyznania pracownikom odpowiednich równoważnych, wyrównawczych okresów odpoczynku lub gdy nie jest to możliwe właściwej rekompensaty.

W art. 19 dyrektywy 2003/88/WE zostały ustanowione ograniczenia w zakresie wprowadzania odstępstw od okresu rozliczeniowego czasu pracy przewidzianego w art. 16 lit. b tej dyrektywy w myśl art. 17 ust. 3 oraz art. 18 tej dyrektywy. Zgodnie z tym przepisem skorzystanie z prawa dokonania odstępstwa przewidzianego w tych przepisach nie może skutkować ustanowieniem okresu rozliczeniowego przekraczającego 6 miesięcy. Wyjątek od tej zasady został ustanowiony w art. 19 zdanie drugie dyrektywy

2003/88/WE. Przyznał on państwom członkowskim prawo do wyrażenia w drodze układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego zawieranego między partnerami społecznymi zgody na stosowanie okresów rozliczeniowych, które nie mogą przekraczać 12 miesięcy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi, technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy z zastrzeżeniem zgodności z zasadami ogólnymi odnoszącymi się do ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

Art. 129 § 2 Kodeksu pracy w nowym brzmieniu nie uwzględnia przepisu art. 19 zdanie pierwsze dyrektywy 2003/88/WE. Ustawodawca posłużył się w nim techniką prostego przeniesienia wyrwanego z kontekstu normatywnego art. 19 zdanie drugie dyrektywy 2003/88/WE. Przepis ten czytany bez uwzględnienia pozostałych, przytoczonych wyżej przepisów dyrektywy 2003/88/WE określających warunki dokonywania odstępstw od art. 16 lit. b tej dyrektywy może zostać uznany za otwierający państwom członkowskim szerokie możliwości stosowania w prawie krajowym 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego czasu pracy. Tak jednak nie jest. Art. 19 zdanie drugie dyrektywy 2003/88/WE jest bowiem przepisem wprowadzającym wyjątek od zasady, że przy zachowaniu zasad przewidzianych w art. 17 ust. 3 oraz w art. 18 dyrektywy maksymalny okres rozliczeniowy czasu pracy może zostać wydłużony z 4 do 6 miesięcy. Zezwała on na wydłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi, technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy oraz zgodne z ogólnymi zasadami bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Może to jednak nastąpić dopiero po uprzednim spełnieniu warunków określonych w art. 17 ust. 3 oraz art. 18 dyrektywy 2003/88/WE. Dyrektywa ta nie stwarza możliwości wprowadzenia w przepisach prawa krajowego 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego czasu pracy wszystkim pracownikom. Krąg osób, dla których takie rozwiązanie mogłoby zostać wprowadzone został ograniczony do pracowników wymienionych w art. 17 ust. 3 i art. 18 dyrektywy. Powinno to znaleźć odzwierciedlenie w brzmieniu przepisów prawa krajowego wprowadzających możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy. Jeżeli implementacja art. 19 zdanie 2 dyrektywy 2003/88/WE następuje w trybie ustawowym, to przepis prawa krajowego powinien wskazywać kategorie pracowników, które mogą być objęte wydłużeniem okresu rozliczeniowego czasu pracy wymienione w art. 17 ust. 3 tej dyrektywy. Jedynie w przypadkach, w których implementacja art. 19 zdanie 2 dyrektywy 2003/88/WE następuje bezpośrednio w drodze układu lub porozumienia zawartego na szczeblu krajowym lub regionalnym (czyli w trybie art. 18 dyrektywy) takie wyliczenie nie jest niezbędne.

Pod adresem wprowadzonych na mocy ustawy nowelizacyjnej z dnia 12 lipca 2013 r. przepisów art. 129 § 2 i art. 150 § 3 i 4 Kodeksu pracy NSZZ „Solidarność” formułuje następujące zarzuty będące przedmiotem skargi:

1. Przesłanka występowania „uzasadnionych przyczyn obiektywnych” warunkująca wydłużenie okresu rozliczeniowego jest zbyt ogólna i nie pełni w żadnym stopniu funkcji selekcyjnej. Ponieważ art. 129 § 2 k.p. pełni rolę wyjątku od zasady „okresu rozliczeniowego nieprzekraczającego 4 miesięcy” wyrażonej w art. 129 § 1 k.p. to należy postulować wyliczenie przyczyn uzasadniających takie wydłużenie okresu rozliczeniowego. Tego wymaga również, jak się wydaje, art. 19 zdanie drugie dyrektywy 2003/88/WE.
2. Jeżeli chodzi o tryb wprowadzenia przedłużonego 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego czasu pracy to z uwagi na to, że intencją ustawodawcy jest adresowanie tego rozwiązania do szerszego kręgu pracowników niż wymienieni w art. 17 ust. 3 dyrektywy 2003/88/WE zgodny z art. 19 zdanie pierwsze byłby tryb implementacji art. 19 zdanie 2 tej dyrektywy przewidziany w art. 18 tej dyrektywy zaproponowany w III wariantcie (implementacja poprzez zawarcie układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia na szczeblu krajowym lub regionalnym).
3. Przepisy Kodeksu pracy umożliwiające wydłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy nie spełniają również warunku zapewnienia zgodności z ogólnymi zasadami bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Nie wystarczy posłużyć się ogólną klauzulą przepisana z dyrektywy, tylko trzeba wprowadzić szczegółowe przepisy ten warunek realizujące. W pierwszej kolejności należy określić kategorie pracowników, które nie mogą być objęte wydłużeniem okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy z uwagi na uciążliwość tego rozwiązania (pracownicy zatrudnieni w warunkach szczególnie uciążliwych i szczególnie szkodliwych dla zdrowia, kobiety w ciąży i pracownicy opiekujący się dziećmi do lat 4, pracownicy zatrudnieni w nocy, pracownicy zatrudnieni w systemach czasu pracy przewidujących wydłużenie dobowego wymiaru czasu pracy powyżej 8 godzin – równoważny czas pracy, system pracy weekendowej, system skróconego tygodnia pracy, przerywany czas pracy). Tymczasem art. 129 § 2 k.p. w przypadkach uzasadnionych przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy przewiduje wprost możliwość przedłużenia do nie więcej niż do 12 miesięcy okresu rozliczeniowego czasu pracy stosowanego w systemach równoważnego i przerywanego czasu pracy. Pomiędzy przesłankami wprowadzenia w systemie równoważnego czasu pracy przedłużonego okresu rozliczeniowego przewidzianymi

w art. 129 § 2 k.p. (przyczyny obiektywne lub techniczne lub dotyczące organizacji pracy) i w art. 135 § 2 k.p. (szczególnie uzasadnione przypadki oraz przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych) występuje brak korelacji. Przesłanki przedłużenia w systemie równoważnego czasu pracy okresu rozliczeniowego czasu pracy do 4 miesięcy są zdecydowanie bardziej rygorystyczne od wprowadzonych na mocy ustawy nowelizacyjnej z dnia 12 lipca 2013 r. warunków wydłużenia tego okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy.

4. Szczególne kontrowersje budzi wprowadzenie możliwości stosowania 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego czasu pracy do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych w systemie równoważnego czasu pracy, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin na dobę. Ten system czasu pracy jest szczególnie uciążliwy dla pracowników. Zatrudnienie w tym systemie czasu pracy negatywnie wpływa nie tylko na stan zdrowia pracownika ale także odbywa się kosztem jego życia prywatnego. W związku z tym do tej pory ustawodawca dopuszczał zatrudnienie pracowników w tym systemie czasu pracy wyjątkowo, po spełnieniu ściśle określonych warunków. Po pierwsze warunku przyznania pracownikowi bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy odpoczynku przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin, niezależnie od 11 godzin odpoczynku na dobę przewidzianego w art. 133 § 1 k.p. Po drugie stosowania krótkiego, nie przekraczającego 1 miesiąca okresu rozliczeniowego czasu pracy. Ustawa nowelizacyjna z dnia 12 lipca 2013 r. wprowadziła możliwość znacznego wydłużenia maksymalnego okresu rozliczeniowego czasu pracy pracowników zatrudnionych w tym systemie czasu pracy z 1 do 12 miesięcy. Takie wydłużenie należy uznać za nadmierne. Jego konsekwencją może być praktyka zatrudniania pracowników przez większość część roku przez ponad 48 godzin w tygodniu w tym szczególnie uciążliwym dla pracowników systemie czasu pracy bez prawa do rekompensaty z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych a następnie wyrównywania czasu pracy do średniotygodniowej 40-godzinnej normy czasu pracy poprzez przyznanie długiego okresu czasu wolnego pod koniec okresu rozliczeniowego. Zatrudnienie w takim systemie czasu pracy będzie odbywać się kosztem zdrowia pracownika, jego życia prywatnego oraz godzić będzie w jego interesy materialne.

5. Zgodnie z art. 150 § 3 Kodeksu pracy ustalenie przedłużonego do maksymalnie 12 miesięcy okresu rozliczeniowego czasu pracy może nastąpić w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi a gdy nie jest możliwe zawarcie porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi – z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi. Jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe takie porozumienie byłoby zawierane z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Tryb wprowadzania przedłużania okresu rozliczeniowego czasu pracy zasługuje na krytyczną ocenę z dwóch powodów. Po pierwsze przyjęcie, że mogłoby to nastąpić alternatywnie w drodze układu zbiorowego pracy lub porozumienia zbiorowego zawartego z zakładową organizacją związkową zawęża pole negocjacji. Pracodawca nie ma interesu w tym, aby zaproponować zakładowej organizacji związkowej podjęcie rokowań nad zawarciem nowego lub zmianą dotychczas obowiązującego układu zbiorowego pracy, skoro interesujące z jego punktu widzenia rozwiązanie prawne może wprowadzić w drodze porozumienia zbiorowego. Będzie zatem proponował zakładowej organizacji związkowej podjęcie rokowań nad zawarciem takiego porozumienia. Z kolei przedmiotem takiego porozumienia nie mogą być kwestie, które nie są objęte zakresem ustawowego upoważnienia do jego zawarcia. Formuła porozumienia wyklucza zatem jakikolwiek kompromis pomiędzy partnerami społecznymi. W szczególności porozumienie nie może przewidywać żadnych korzyści na rzecz pracowników, które mogłyby być traktowane jako ekwiwalent korzyści jakie uzyskuje pracodawca z tytułu wyrażania zgody na wydłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy oraz wprowadzenie tzw. ruchomego czasu pracy. Po drugie przyznanie zdolności do zawarcia porozumienia w sprawie wydłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy pozazwiązkowej reprezentacji pracowników narusza wymogi określone w ratyfikowanej przez Polskę konwencji Nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień (Dz. U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178). Zgodnie z art. 1 tej konwencji przedstawiciele pracowników powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem, podjętym ze względu na ich charakter lub działalność jako przedstawicieli pracowników, jeżeli działają zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem, układami zbiorowymi pracy lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami. Zgodnie z art. 2 ust. 1 tej konwencji w przedsiębiorstwie powinny

zostać przyznane przedstawicielom pracowników takie ułatwienia, które umożliwią im szybkie i skuteczne wykonywanie ich funkcji. Zgodnie z art. 4 tej konwencji ustawodawstwo krajowe, układy zbiorowe pracy, orzeczenia rozjemcze lub wyroki sądowe mogą określić kategorię lub kategorie przedstawicieli pracowników, którzy będą uprawnieni do ochrony i ułatwień przewidzianych w tej konwencji. Propozycja powierzenia przedstawicielom pracowników kompetencji do zawierania porozumień wprowadzenie wydłużonego do 12 miesięcy okresu rozliczeniowego czasu pracy, ruchomego i przerywanego czasu pracy oraz przekroczenie rocznego limitu godzin nadliczbowych wynoszącego 150 godzin nie zakłada jednoczesnego przyznania przedstawicielom pracowników ochrony i ułatwień przewidzianych w art. 1 i 2 konwencji MOP nr 135.

9. Możliwie najdokładniejsze wyszczególnienie przepisów prawa wspólnotowego (traktatów, rozporządzeń, dyrektyw, decyzji, itp.), które zdaniem skarżącego zostały naruszone przez Państwo Członkowskie:

Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U.UE.L.2003.299.9).

10. Jeśli ma zastosowanie, opis zaangażowania środków pochodzących z któregoś ze wspólnotowych systemów finansowania (w miarę możliwości, z odpowiednimi odesłaniami), z których korzysta lub zamierza korzystać dane Państwo Członkowskie w odniesieniu do faktów, które stanowią podstawę skargi:

11. Szczegóły dotyczące wszelkich wniosków kierowanych dotychczas do służb Komisji (jeśli to możliwe, załączyć kopie korespondencji):

12. Szczegóły dotyczące wszelkich wniosków kierowanych dotychczas do innych organów i władz Wspólnoty (np. Komitetu Parlamentu Europejskiego ds. Interpelacji, Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich). Jeśli to możliwe, podać numer referencyjny przypisany do skargi przez daną instytucję:

13. Wnioski kierowane dotychczas do władz krajowych; centralnych, regionalnych bądź lokalnych (w miarę możliwości, załączyć kopie korespondencji):

13.1 Wnioski administracyjne (np. skarga skierowana do właściwych władz administracji krajowej: centralnej, regionalnej bądź lokalnej i/lub krajowego lub regionalnego rzecznika praw obywatelskich):

13.2 Odwołanie się do krajowych sądów lub innych procedur (np. procedury rozjemczej i pojednawczej). (Podać, czy zapadła już w tej sprawie jakaś decyzja lub zasądzone odszkodowanie, jeśli tak, dołączyć kopie postanowień):

Postępowanie krajowe w sprawie będącej przedmiotem skargi toczyło się na forum Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, którego działanie reguluje ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2001 r., Nr 100, poz. 1080 ze zm.). Było to jedyne forum dialogu społecznego prowadzonego dla godzenia interesów pracowników, interesów pracodawców oraz dobra publicznego na szczeblu krajowym, które zajmowało się odnośną sprawą. Przedstawiciele NSZZ „Solidarność” wielokrotnie zwracali na posiedzeniach Komisji uwagę o możliwej niezgodności projektowanych zmian z dyrektywą 2003/88/WE.

Ponadto, NSZZ „Solidarność” wskazany wyżej problem przedstawił w skardze do Trybunału Konstytucyjnego wnosząc o zbadanie zgodności uchwalonych już przepisów z Konstytucją RP. Z uwagi na fakt, że przedmiotowa skarga dotyczyła również ochrony przedstawicieli pracowników wyłanianymi *ad hoc* w nieuzwiązkowionych zakładach pracy, Trybunał Konstytucyjny odmówił nadania biegu temu wnioskowi uzasadniając swoją decyzję brakiem legitymacji procesowej NSZZ „Solidarność” w tym zakresie. Zgodnie z przepisami związku zawodowe reprezentują swoich członków i osoby niezrzeszone w związkach zawodowych o ile te ostatnie zwrócą się do związku o obronę swoich praw. NSZZ „Solidarność” nie posiada zdaniem Trybunału zdolności do występowania w imieniu osób nie będących członkami związku zawodowego. W przedstawionym zakresie dysponujemy następującymi dokumentami:

- a) Wniosek Komisji Krajowej NSZZ Solidarność do Trybunału Konstytucyjnego o zbadanie zgodności art. 150 § 3 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy z konwencją MOP Nr 135.
- b) Odpis postanowienia Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12 grudnia 2013 r. (sygn. akt Tw 23/13) o odmowie nadania dalszego biegu wnioskowi.

Podkreślenia wymaga fakt, że obecnie w Polsce rozmowy trójstronne zostały zawieszane przez trzy największe centrale związkowe z uwagi na brak reakcji na zgłaszane w Trójstronnej Komisji uwagi strony związkowej dotyczące m.in. zmian w obszarze czasu pracy. Rząd konsekwentnie wprowadza zaplanowane zmiany pozorując dialog trójstronny. Z uwagi na powyższe, a także ze względu na wskazaną wyżej decyzję Trybunału Konstytucyjnego możliwość wypracowania rozwiązań zgodnych z dyrektywą 2003/88/WE wydaje się obecnie niemożliwa przy użyciu instrumentów krajowych.

14. Wymienić dokumenty lub dowody, które można przedłożyć na poparcie skargi, w tym kwestionowane środki krajowe (dołączyć kopie):

- a) Ustawa z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (Dz. U. z 2013 r., poz. 896).
- b) Wyciąg z działu szóstego Kodeksu pracy (Czas pracy).
- c) Opinia prawna na temat projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych, sporządzona przez profesora Uniwersytetu Gdańskiego dr hab. Marcina Zielenieckiego z dnia 20 grudnia 2012 r.
- d) Opinia prawna na temat projektów ustaw – o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (druk nr 1105) oraz ustawy – o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk nr 1116) z dnia 18 marca 2013 r., sporządzona przez prof. Uniwersytetu Warszawskiego dr hab. Łukasza Pisarczyka.
- e) Opinia prawna „Zmiany w przepisach o czasie pracy”, sporządzona przez dr Magdalenę Rycak.
- f) Stanowisko Komisji Krajowej nr 23/12 z dnia 18 grudnia 2012 r. ws. nowelizacji ustaw – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych.
- g) Decyzja Prezydium KK nr 1/2013 z dnia 4 stycznia 2013 r. ws. opinii o projekcie ustawy MPiPS o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych.
- h) Pismo z dnia 12 lipca 2013 r. do Pana Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Bronisława Komorowskiego z apelem ogólnopolskich reprezentatywnych organizacji związkowych.
- i) Odpowiedź (pismo z dnia 28 sierpnia 2013r.) Pana Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Bronisława Komorowskiego na apel ogólnopolskich reprezentatywnych organizacji związkowych z dnia 12 lipca 2013 r.
- j) Protokół z posiedzenia Zespołu Problemowego Trójstronnej Komisji do spraw prawa pracy i układów zbiorowych w dniu 29 listopada 2012 r.

- k) Protokół z posiedzenia Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych w dniu 26 czerwca 2013 r.
- l) Protokół z posiedzenia Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych w dniu 05 listopada 2013 r.
- m) Oświadczenie trzech największych central reprezentatywnych związków zawodowych skierowane do Premiera Rzeczypospolitej Donalda Tuska z dnia 26 czerwca 2013 r. o zawieszeniu swojego udziału w pracach Trójstronnej Komisji.

15. Poufność (zaznaczyć jedną kratkę)³:

- „Upoważniam Komisję do ujawniania mojej tożsamości w kontaktach z władzami Państwa Członkowskiego, przeciwko któremu skierowana jest skarga.”
- „Wnioskuje do Komisji o nieujawnianie mojej tożsamości w kontaktach z władzami Państwa Członkowskiego, przeciwko któremu skierowana jest skarga.”

16. Miejsce, data i podpis osoby wnoszącej skargę/przedstawiciela:

Piotr Duda
Przewodniczący
KK NSZZ „Solidarność”

Bogdan Biś
Zastępca Przewodniczącego
KK NSZZ „Solidarność”

Gdańsk, 14 stycznia 2014 r.

³ Proszę wziąć pod uwagę, że ujawnienie przez służby Komisji tożsamości osoby wnoszącej skargę może w niektórych przypadkach być niezbędne w toku rozpatrywania sprawy.

(Nota wyjaśniająca na końcu formularza skargi)

Każde Państwo Członkowskie jest odpowiedzialne za wdrażanie prawa wspólnotowego (przyjmowanie w odpowiednim terminie środków wykonawczych, zgodność i właściwe stosowanie) do własnego systemu prawnego. Na mocy Traktatów Komisja Wspólnot Europejskich odpowiada za zapewnienie właściwego stosowania prawa wspólnotowego. W związku z tym, w razie niestosowania się Państwa Członkowskiego do prawa wspólnotowego, Komisja posiada uprawnienia wykonawcze (działania w przypadkach nieprzestrzegania prawa), dzięki którym może podjąć próbę położenia kresu takim przypadkom, a w razie konieczności skierować sprawę do Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich. Komisja podejmuje wszelkie działania, jakie uzna za stosowne, w reakcji na skargę lub przejaw naruszenia przepisów, który sama wykryje.

„Nieprzestrzeganie prawa” oznacza niewypełnienie przez Państwo Członkowskie zobowiązań wynikających z prawa wspólnotowego poprzez działanie lub jego zaniechanie. Termin „Państwo” oznacza tutaj Państwo Członkowskie, które dopuściło się naruszenia prawa wspólnotowego, niezależnie od tego, na jakim szczeblu miało to miejsce – centralnym, regionalnym czy lokalnym.

Każdy ma prawo złożyć do Komisji skargę przeciwko Państwu Członkowskiemu, dotyczącą środka (aktu prawnego, rozporządzenia lub działania administracyjnego) czy praktyki stosowanych przez to Państwo, które zdaniem osoby wnoszącej skargę są niezgodne z którymś z przepisów lub zasad prawa wspólnotowego. Nie jest konieczne, aby wszczęcie postępowania leżało w formalnym interesie osoby wnoszącej skargę. Osoba taka nie musi również udowadniać, że dany przypadek naruszenia dotyczy jej zasadniczo lub bezpośrednio. Aby spełnić kryterium dopuszczalności, skarga musi odnosić się do naruszenia prawa wspólnotowego przez Państwo Członkowskie. Należy pamiętać, że służby Komisji mogą zdecydować o tym, czy podjąć dalsze działania, czy też nie, w świetle zasad i priorytetów ustanowionych przez Komisję w odniesieniu do wszczynania i prowadzenia postępowań w sprawie naruszenia przepisów.

W razie uznania określonego środka (aktu prawnego, rozporządzenia lub działania administracyjnego) czy praktyki administracyjnej za niezgodne z prawem wspólnotowym zaleca się, aby przed lub równocześnie ze złożeniem skargi do Komisji,

ubiegać się o zadośćuczynienie w krajowych organach sądowniczych lub administracyjnych (w tym u krajowego lub regionalnego rzecznika praw obywatelskich i/lub przy wykorzystaniu dostępnych procedur rozjemczych i pojednawczych). Komisja zaleca korzystanie z krajowych środków zadośćuczynienia - administracyjnych, sądowniczych czy innych - przed wniesieniem skargi do Komisji ze względu na korzyści, jakie się z tym wiążą.

Korzystanie ze środków zadośćuczynienia dostępnych na poziomie krajowym umożliwia z reguły bardziej bezpośrednie i osobiste dochodzenie swoich praw (np. nakaz sądowy skierowany do organu administracji, uchylenie decyzji krajowej i/lub zasądzenie odszkodowania) niż przeprowadzenie przez Komisję procedury w sprawie naruszenia przepisów, które może długo potrwać. W istocie, przed skierowaniem sprawy do Trybunału Sprawiedliwości Komisja jest zobowiązana do wielokrotnego kontaktowania się z danym Państwem Członkowskim celem przerwania procesu naruszania przepisów.

Co więcej, żadne ustalenie Trybunału Sprawiedliwości nie wpływa na prawa osoby składającej skargę, ponieważ instytucja ta nie zajmuje się rozstrzyganiem spraw indywidualnych. Może jedynie zobowiązać Państwo Członkowskie do przestrzegania prawa wspólnotowego. Dokładniej rzecz biorąc, każde indywidualne roszczenie o odszkodowanie musiałoby zostać wniesione do sądu krajowego.

Istnieją następujące gwarancje administracyjne:

- (a) Po zarejestrowaniu w Sekretariacie Generalnym Komisji do każdej skargi spełniającej kryterium dopuszczalności przypisany będzie oficjalny numer referencyjny. Powiadomienie o przyznaniu numeru referencyjnego, na który należy się powoływać w dalszej korespondencji, zostanie bezzwłocznie wysłane do osoby wnoszącej skargę. Jednakże, przyznanie oficjalnego numeru referencyjnego nie jest jednoznaczne z wszczęciem przez Komisję postępowania w sprawie naruszenia przepisów przeciwko Państwu Członkowskiemu.
- (b) Składając zażalenia do władz Państwa Członkowskiego, przeciwko któremu wniesiona została skarga, służby Komisji będą respektować wybór osoby składającej skargę określony w punkcie 15 niniejszego formularza.

- (c) Komisja podejmie wszelkie starania zmierzające do podjęcia decyzji w kwestii zasadniczej (wszczenia postępowania w sprawie naruszenia przepisów lub zamknięcia sprawy) w terminie dwunastu miesięcy od daty rejestracji skargi w Sekretariacie Generalnym.

- (d) W przypadku gdy właściwy departament wystąpi do Komisji z wnioskiem o zamknięcie sprawy osoba wnosząca skargę zostanie o tym powiadomiona z odpowiednim wyprzedzeniem. Służby Komisji będą informować na bieżąco osobę zainteresowaną o przebiegu procedury w sprawie naruszenia przepisów.
