



ZARZĄD KRAJOWY
ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW
MINISTERSTWA SPRAW WEWNĘTRZNYCH I ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ
02 - 563 WARSZAWA, ul. DOMANIEWSKA 36/38
tel. 601 26 14; 601 22 50; fax 601 16 46; 843 15 52; www.zzpmswlap.pl
KRS 0000149722 REGON 010662377 NIP 521-11-58-456

L.dz. 21 / 17

Warszawa dnia 05.01.2017 r.

ZGNSZZ FSG-I/05/IX/2017

Do wiadomości
ZO NSZZ FSG

05.01.17

Pan
Mariusz BŁASZCZAK
Minister
Spraw Wewnętrznych i Administracji

W nawiązaniu do pisma Departamentu Budżetu znak DB-W-0231-53/2016 z dnia 21.12.2016 r. sygnowanego przez Pana Dyrektora Władysława Budzenia, prezentujemy nasze stanowisko w sprawie.

W pierwszej kolejności pragniemy nadmienić, że dewizą naszego resortu był pluralizm związkowy i dialog społeczny. Czasami był on bardzo wyczerpujący i trudny, ale nigdy nie zdarzyło się, by mimo mocnego przekonania o wartości własnego stanowiska, strony dialogu społecznego nie doszły do porozumienia.

Wskazane na wstępie pismo mocno nas zaniepokoiło. Przekreśla ono bowiem cały dorobek dialogu społecznego w naszym resorcie, wprowadza napięcie w relacjach pomiędzy pracodawcami i związkami zawodowymi budując mur pomiędzy stronami. W ten sposób również następuje wzrost napięcia i niezadowolonia wśród funkcjonariuszy i pracowników resortu, co grozi wybuchem niepokojów społecznych i może mieć realny wpływ na zagrożenie ciągłości działania.

Zakładamy, że autor ww. pisma miał dobre intencje, ale niestety z treści ww. dokumentu nie potrafimy ich nawet wywnioskować. W tej sytuacji zobowiązani jesteśmy prosić Pana Ministra o wyjaśnienie celu i zamierzonego skutku, który ww. pismo miało wywołać.

Zgodnie bowiem z art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych tj. z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1881 ze zm.) „regulaminy nagród i premiovania są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową; dotyczy to również zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej.” Ponadto za art. 30 ust. 4 ww. ustawy należy przytoczyć, że „w sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi, organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez każdorazowo wyłanianą do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe.”

Powyższe przepisy sankcjonują więc obowiązek prowadzenia dialogu pomiędzy pracodawcami, a działającymi na ich terenie organizacjami związkowymi w celu zawarcia uzgodnienia.

Możliwość zawarcia uzgodnienia oznacza, że obie strony spotykają się i negocjują w dobrej wierze, celem zbliżenia swoich stanowisk, a następnie w drodze kompromisu i wzajemnych ustępstw dochodzą do jednolitego stanowiska.

Co więcej wskazane powyżej przepisy, gwarantują możliwość zawarcia porozumienia pomiędzy organizacjami związkowymi, działającymi u danego pracodawcy, w celu prowadzenia uzgodnień z pracodawcą na zasadzie wspólnej reprezentacji. Oznacza to również, że po otrzymaniu informacji o planowanym podziale środków

Organizacje Związkowe muszą mieć czas na własną analizę przedstawionego projektu, następnie na podjęcie próby uzgodnienia wspólnego stanowiska w ramach wspólnej reprezentacji, a w dalszej kolejności na poprowadzenie realnego dialogu – tj. dwustronnych spotkań z udziałem pracodawcy i związków, podczas których będzie istniała faktyczna możliwość omówienia wzajemnych stanowisk, przedstawienia argumentacji odnoszącej się do konkretnych propozycji oraz możliwość poczynienia sobie wzajemnych ustępstw.

To jest prawdziwy dialog.

Tymczasem analiza ww. pisma prowadzi nas do wniosku, że sposób podziału poszczególnych kwot został już z góry ustalony i narzucony pracodawcom oraz organizacjom związkowym. Abstrahując więc od tego, że jest to niezgodne z ustawą o związkach zawodowych (jak wynika z przytoczonego przepisu podział środków odbywa się w drodze dialogu na poziomie zakładu pracy, a nie w drodze decyzji Departamentu Budżetu), to w przypadku narzucenia zasad podziału pracodawca (w danym zakładzie pracy) nie ma żadnej płaszczyzny negocjacyjnej. Wówczas zaś również związki nie mają możliwości podjęcia rzeczywistego dialogu, mogą bowiem tylko przyjąć albo odrzucić stanowisko pracodawcy. Na dodatek nie wiadomo jeszcze jakie konsekwencje niesie ze sobą ww. pismo na drodze dyscyplinarnej. Bezsprzecznym jest bowiem to, że autor pisma nie ma kompetencji władczych wobec kierowników poszczególnych zakładów pracy. Z drugiej jednak strony, może on wnioskować do Pana Ministra o nałożenie sankcji na przedstawicieli tych pracodawców, którzy postąpią zgodnie z prawem i przeprowadzą uczciwy i rzetelny dialog z organizacjami związkowymi i doprowadzą do innych uzgodnień niż narzucone założenia dotyczące podziału środków wskazane w ww. piśmie. Takie osoby będą mogły być oskarżone o niewykonanie poleceń Departamentu Budżetu MSWiA.

Z drugiej strony Ci pracodawcy, którzy polecenia te wykonają, wejdą w spór zbiorowy z organizacjami związkowymi, wywołają konflikt w swoim zakładzie pracy, złamią prawo i poniosą odpowiedzialność za wydatkowanie środków budżetowych niezgodnie z prawem. Jak można bowiem przytoczyć w tym miejscu za komentarzem do Zbiorowego prawa pracy pod red. Prof. Dr hab. Jerzego Wrątnego, red. Dr Krzysztofa Walczaka „*podejmowanie decyzji w tych sprawach [o których mowa w art. 27 ust. 3 – przyp. własny] wymaga uzgodnienia z zakładową organizacją związkową, pod rygorem nieważności tych aktów.*”

Co za tym idzie narzucone ww. pismem stanowisko dotyczące podziału środków prowadzi w każdym wypadku do złamania prawa, nie wspominając już o tym, że z uwagi na faktyczne pozbawienie związków możliwości negocjowania zasad podziału środków na wynagrodzenia zachowanie takie może być potraktowane jako utrudnianie działalności związkowej.

Na koniec pragniemy nadmienić, że przyjęty termin na zajęcie stanowiska w sprawie jest mocno niefortunny. Biorąc pod uwagę, że autor dokumentu miał świadomość, iż okres od 24 grudnia do 2 stycznia w Polsce jest okresem świąteczno-feryjnym i realnie żadne uzgodnienia nie są w tym czasie prowadzone, to wyznaczenie terminu na zajęcie stanowiska do 9 stycznia 2017r. – uzgodnionego ze stroną związkową – świadczy o pozorności całego przedsięwzięcia. Abstrahując nawet od realnej możliwości pracodawców do prowadzenia dialogu, należy wskazać, że w okresie od 2 do 9 stycznia 2017 r. (biorąc pod uwagę jeszcze Święto Trzech Króli) pozostają organizacjom związkowym TRZY DNI na zapoznanie się z dokumentami, wypracowanie wspólnego stanowiska pomiędzy organizacjami i wypracowanie wspólnie z pracodawcą jednolitego podejścia. Realnie rzecz ujmując nie ma takiej możliwości. Narzucone zasady podziału oraz wskazany termin świadczą wyraźnie o braku rzeczywistej chęci prowadzenia dialogu.

Wobec powyższego mając na celu poszanowanie tradycji naszego resortu, zachowanie spokoju społecznego oraz sprawne i niezakłócone wykonywanie zadań przez poszczególne formacje, prosimy Pana Ministra o wyjaśnienie naszych wątpliwości i wdrożenie rozwiązań umożliwiających realne prowadzenie dialogu na poziomie zakładu pracy, zgodnie z przepisami prawa, lub na poziomie MSWiA z przedstawicielami organizacji krajowych zarówno w sferze możliwości poczynienia sobie przez strony wzajemnych ustępstw, jak również w zakresie czasu na wypracowanie wspólnego stanowiska.

Do Wiadomości:
1. Przewodniczący Związków Zawodowych Pracowników i Funkcjonariuszy działających w MSWiA

2 powiadomienie
PRZEWODNICZĄCA
ZARZĄDZU KRAJOWEGO
Związku Zawodowego Pracowników Ministerstwa
Spraw Wewnętrznych i Administracji Publicznej
Beata KALCZAKA