



**Stanowisko Rady OPZZ
z dnia 9 grudnia 2020 roku
w sprawie podjęcia akcji na rzecz kontroli porozumień zawieranych
w czasie pandemii COVID-19**

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych od początku trwania pandemii COVID-19 podkreśla, że ochrona miejsc pracy i wynagrodzeń to jedyna skuteczna metoda na przezwyciężenie kryzysu społeczno-gospodarczego. OPZZ na bieżąco monitoruje stopę bezrobocia, a także skalę zgłaszanych oraz przeprowadzanych zwolnień grupowych.

Z naszych analiz wynika, że od 1 marca do 28 października br. w wyniku zwolnień grupowych pracę straciło 18 558 pracowników. Dla tych, którzy tracą pracę OPZZ domaga się ustalenia wysokości zasiłku dla bezrobotnych na poziomie co najmniej 50% ostatniego wynagrodzenia. Zdaniem Rady OPZZ równie ważna jest wiedza dotycząca zmiany warunków zatrudnienia osób, które utrzymały swoje miejsca pracy. W czasie tzw. pierwszej fali pandemii COVID-19 pracodawcy, którzy chcieli otrzymać świadczenia na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników objętych przerwą ekonomiczną albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19 lub u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 musieli zawrzeć ze związkami zawodowymi lub z przedstawicielem pracowników, wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy, porozumienia określające:

- warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego,
- warunki i tryb wykonywania pracy w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy,
- system równoważnego czasu pracy, w których jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy oraz
- stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę.

Regulacje w tym zakresie wprowadzono przepisami tzw. Tarczy Antykryzysowej 2.0. Kopie porozumień pracodawcy przekazali do okręgowych inspektorów pracy, jednak jak dotąd państwo nie udostępniło obywatelom pełnej informacji na temat treści porozumień. Związki zawodowe posiadają wiedzę szczątkową, wyłącznie na temat porozumień zawieranych przez zakładowe organizacje związkowe.

Po ponad pół roku od wejścia w życie Tarczy Antykryzysowej, rząd chwali się pomocą udzieloną przedsiębiorcom. Niestety, wciąż nie wiemy dokładnie jakie niekorzystne konsekwencje dla pracowników wywołała pandemia koronawirusa. Rada OPZZ wyraża obawę, że w przypadku wielu porozumień doszło do naruszenia prawa oraz drastycznego i nieuzasadnionego pogorszenia warunków pracy i wynagrodzeń, szczególnie w tych firmach, gdzie nie ma związków zawodowych.

Nie wiemy nawet jakiej liczby pracowników dotyczą porozumienia określające warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy, ani ilu pracownikom obniżono wymiar czasu pracy

poprzez wprowadzenie systemu równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy czy też wobec ilu pracowników zastosowano mniej korzystne warunki zatrudnienia niż te wynikające z ich umów o pracę. Na ile i w jakim stopniu porozumienia są niekorzystne dla pracowników? O ile obniżono dochody pracowników? Co zawierają porozumienia z przedstawicielem pracowników, wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa?

OPZZ rozpoczyna akcję kontroli warunków pracy i wynagradzania pracowników w czasie pandemii COVID-19. Rada OPZZ stoi na stanowisku, że należy zwrócić się do wszystkich szesnastu okręgowych inspektorów pracy o udostępnienie informacji określających warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego czy obniżonego wymiaru czasu pracy, wprowadzających system równoważnego czasu pracy, w których jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy oraz możliwość stosowania mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę.

OPZZ jako ogólnopolska centrala związkowa chce wnikliwie zapoznać się z treścią tych porozumień i sprawdzić, w jakim stopniu są one niekorzystne dla pracowników. Rada OPZZ przypomina, że kontrola nad przestrzeganiem prawa pracy jest ustawowym obowiązkiem związków zawodowych.

Rada
Ogólnopolskiego Porozumienia
Związków Zawodowych

Wiceprzewodniczący OPZZ


Sebastian Koćwin