



OGÓLNOPOLSKI PRACOWNICZY ZWIĄZEK ZAWODOWY

Konfederacja Pracy

ORGANIZACJA CZŁONKOWSKA
OGÓLNOPOLSKIEGO POROZUMIENIA
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH



Organizacja Międzyzakładowa nr 07-188 Ogólnopolskiego Pracowniczego Związku Zawodowego „Konfederacja Pracy” w Państwowej Inspekcji Pracy przy Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie, Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie, Okręgowym Inspektoracie Pracy w Białymstoku, Okręgowym Inspektoracie Pracy w Zielonej Górze i Okręgowym Inspektoracie Pracy w Krakowie

z siedzibą: Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie, ul. Grójecka 186, 02-390 Warszawa

Warszawa, dnia 20 marca 2024 r.

**Pani
Katarzyna Łażewska – Hrycko
Główny Inspektor Pracy**

Działając w imieniu naszej organizacji związkowej pragniemy odnieść się do Pani informacji zawartej w emailu z dnia 18 marca 2024 r., a skierowanym do wszystkich pracowników Państwowej Inspekcji Pracy (dalej: PIP). W pierwszej kolejności podnosimy, że prowadzenie uzgodnień jedynie z dwoma organizacjami związkowymi działającymi w PIP, tj. z Komisją Krajową Związku Zawodowego Pracowników PIP oraz Międzyzakładową Komisją Koordynacyjną NSZZ „Solidarność” przy PIP jest w naszym przekonaniu niezgodne z postanowieniami ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Zgodnie z postanowieniami rozdziału 4 ustawy o związkach zawodowych uzgodnień w tym zakresie pracodawca zobowiązany jest dokonywać z organizacjami szczebla zakładowego. Organizacje szczebla krajowego nie są tu kompetentne, a fakt nadania im szczególnych uprawnień w regulaminie wynagradzania nie może wywoływać żadnych skutków prawnych – vide art. 9 § 1 do 3 Kodeksu pracy.

W art. 27 ust. 3 o związkach zawodowych ustawodawca przewidział mechanizm dokonywania uzgodnień z pracodawcą. Pracodawca nie może ustalić zasad podziału środków na wynagrodzenia bez osiągnięcia w tej sprawie porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi. W opinii prawnej Biura Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu z 28 marca 2019 r. (BAS-WAP-378/19, s. 9) wskazano, że przepis ten „(...) wymaga uzgodnienia przez pracodawcę zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych z zakładową organizacją związkową, czyli przyznaje jej w tych sprawach kompetencje o charakterze stanowczym”.

Nie mając innej możliwości uczestniczenia w procesie dokonywania uzgodnień, pragniemy tą drogą przedstawić nasze stanowisko.

Istotą funkcjonowania PIP jest praca wykonywana przez pracowników wykonujących lub nadzorujących czynności kontrolne oraz pracowników administracyjnych.

Odnosząc się do strony merytorycznej przekazanej wiadomości, wnosimy o przekazanie informacji na temat, jakie kryteria przyjęto przy dokonywaniu podziału pracowników na poszczególne grupy pracownicze. Podział na 2 grupy tj. kadra kierownicza oraz pozostali pracownicy PIP jest nie do zaakceptowania.

Z treści art. 78 § 1 Kodeksu pracy wynika, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Kształtowanie wynagrodzenia dokonuje się nie tylko w chwili nawiązania stosunku pracy, ale również w jego trakcie.

Jak wskazaliśmy wcześniej, podział na 2 grupy pracownicze jest nieprawidłowy i można odnieść wrażenie, że dokonany jest według kryterium „lepsi i gorsi”. Uważamy, że grupa nazwana kadrą kierowniczą nie jest grupą jednolitą i występują tam różne grupy takie jak np. dyrektorzy departamentów i ich z-cy, okręgowi inspektorzy pracy i ich z-cy itd. Z pozostałej grupy pracowników niebędących kadrą kierowniczą również można wydzielić poszczególne grupy pracownicze. Nie wiemy dlaczego uzgodnienia prowadzone są w sposób bardzo ogólny. Wszystkie powyżej wskazane grupy odnoszą się do pracowników, a kształtowanie wynagrodzeń dla tych pracowników podlega uzgodnieniom z zakładowymi organizacjami związkowymi – nie ma grup pracowniczych wyłączonych z tych uzgodnień. Uzgodnieniami nie mogą być objęci: Główny Inspektor Pracy oraz jego zastępcy, gdyż ich wynagrodzenie ustalane jest na podstawie odrębnych przepisów. W takim ukształtowaniu grup pracowniczych dostrzegamy pewną kastowość i chęć zabezpieczenia interesów kadry kierowniczej poprzez ich szczególne usytuowanie. W naszym przekonaniu przedziały kwot podwyżek ze wskazaniem średniej dla danej grupy powinny być uszczegółowione dla dyrektorów departamentów i ich z-ców okręgowych inspektorów pracy i ich z-ców itd. Tak

ogólnie prowadzone uzgodnienia nie spełniają wymogów określonych w przywołanym wcześniej artykule Kodeksu pracy. Pomijanie powyższej regulacji prawnej może doprowadzić do nieprawidłowości w kształtowaniu wynagrodzeń.

W naszym przekonaniu Główny Inspektor Pracy powinien dołożyć szczególnych starań, aby temu zapobiec.

Za zarząd

Sylwia Starońska – Pająk, Piotr Nowosadko, Grzegorz Pawlak