



PRACOWNICY AMERICAN AIRLINES NIE MOGĄ PROWADZIĆ SPORU ZBIOROWEGO W SPRAWIE O ZAPŁATĘ WYNAGRODZENIA I ODSZKODOWANIA ZA NADGODZINY

Posted on sty 03 by Piotr Gad





Federalny Sąd Apelacyjny dla Trzeciego Okręgu w Filadelfii w stanie Pensylwania w decyzji z dnia 28 grudnia 2019 r. w sprawie *Ferreras vs. American Airlines Inc.* wskazał, że pracownicy American Airlines pracujący na międzynarodowym lotnisku Newark Liberty w stanie New Jersey nie mogą prowadzić sporu zbiorowego w sprawie o zapłatę wynagrodzenia i odszkodowania za pracę w godzinach nadliczbowych. Tym samym decyzja ta uchyliła dotychczasowe – korzystne dla pracowników American Airlines orzeczenie sędziego Federalnego Sądu Rejonowego w New Jersey, które zezwoliło na prowadzenie sporu zbiorowego i obejmowało wszystkich nieobjętych zwolnieniem pracowników przewoźnika wynagradzanych godzinowo, a zatrudnionych na lotnisku Newark Liberty od kwietnia 2014 r.

Stan faktyczny

W 2016 roku kilku pracowników American Airlines, w tym mechanicy i pracownicy odpowiedzialni za przeładunek, złożyli pozew zbiorowy przeciwko przewoźnikowi o zapłatę wynagrodzenia oraz odszkodowania za pracę w godzinach nadliczbowych - twierdząc, że system pomiaru czasu pracy stosowany przez przewoźnika lotniczego automatycznie wypłaca wynagrodzenie pracownikom na podstawie ich harmonogramów, a nie na podstawie godzin faktycznie przepracowanych. Przykładowo, jeśli pracownik zarejestruje się przed rozpoczęciem zmiany lub wyloguje się po zakończeniu zmiany, system zakłada, że pracownik pracował tylko podczas zmiany, a nie podczas tych „okresów karencji”. Jeśli pracownicy faktycznie pracują w okresach karencji lub przerwach na posiłki, przewoźnik lotniczy wymaga od pracowników uzyskania zgody przełożonego na „wyjątek”. Zdaniem pracowników przełożeni regularnie odmawiali im autoryzacji wynagrodzenia za nadgodziny za pracę wykonaną przed i po zaplanowanych zmianach oraz podczas półgodzinnych przerw na posiłek. Tym zarzutem przewoźnik lotniczy zdecydowanie zaprzeczył.

Orzeczenie

Federalny Sąd Apelacyjny dla Trzeciego Okręgu wydając decyzję w sprawie *Ferreras przeciwko American Airlines Inc.* nr 18-3143 (3d Cir. 2019) opowiedział się po stronie linii lotniczej, która twierdziła, że chociaż system pomiaru czasu miał zastosowanie do wszystkich pracowników, błędem byłoby prowadzenie sporu zbiorowego, ponieważ każde roszczenie pracowników należy rozpatrywać indywidualnie dla każdego przypadku.

Ostatecznie, trzyosobowy skład sędziowski ustalił, że każde z zarzutów mogą się różnić między sobą ponieważ w każdej indywidualnej sprawie występują różne okoliczności faktyczne. Tym samym przewoźnik lotniczy nie jest zobowiązany do podjęcia obrony w sporze zbiorowym.

Jak wskazał skład orzekający „Na przykład niektórzy pracownicy zeznali, że zaczęli pracować natychmiast po zarejestrowaniu się. Inni zeznali, że rozmawiali ze współpracownikami lub oglądali telewizję po zarejestrowaniu się, ale zanim zaczęły się ich zmiany. Zatem to, czy faktycznie pracowali



przed zmianą i po zmianie, jest otwartym i z natury zindywidualizowanym pytaniem.”

Zapadła decyzja zamyka więc pracownikom możliwość dochodzenia swych praw na drodze sporu zbiorowego z pracodawcą, niemniej jednak, mimo że nie są w stanie kontynuować procesu w postępowaniu grupowym, nadal mogą dochodzić sprawiedliwości na drodze powództw indywidualnych. Co prawda będzie to trudniejsze i bardziej kosztowe rozwiązanie niż w przypadku pozwu zbiorowego.

Prawnik reprezentujący pracowników - Brett Gallaway, powiedział że nie zgadza się z decyzją Sądu, a jego klienci rozważają dalsze opcje.

Zródło:

1. <https://simpleflying.com/american-airlines-newark-staff-not-allowed-to-group-for-pay-lawsuit/>
2. <https://newyork.cbslocal.com/2019/12/27/court-american-airline-workers-at-newark-airport-cant-sue-as-class-in-pay-dispute/>

