



Pani

Elżbieta Rafalska

MINISTER RODZINY, PRACY

I POLITYKI SPOŁECZNEJ

OPINIA DO PROJEKTU USTAWY O ZMIANIE USTAWY O ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH ORAZ NIEKTÓRYCH INNYCH USTAW.

(projekt z dnia 22.03.2016 r.)

W odniesieniu do przestanego projektu ustawy o ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, wskazać należy, iż ustawa wprowadza dawno oczekiwaną zmianę, rozszerzającą zakres podmiotowy obowiązywania ustawy, obejmując jej zastosowaniem osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych.

Wskazane zmiany stanowią wykonanie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. sygn. akt: K 1/13, zmierzając do objęcia prawem koalicji związkowej tj. prawem tworzenia i wstępowania do organizacji związkowych, wszystkich osób świadczących osobiście pracę za wynagrodzeniem, bez względu na podstawę zatrudnienia. Powyższa zmiana pozwoli na zrzeszanie się w związkach zawodowych osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych jak umowa zlecenia, umowa o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu, czy umowa o dzieło oraz osobom prowadzącym jednoosobowo działalność gospodarczą (tzw. osobom samozatrudnionym) wykonującym osobiście pracę na rzecz danego podmiotu na podstawie umowy.

Na akceptację zasługują również zaproponowane rozwiązania dotyczące zakazu dyskryminacji z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania





funkcji związkowych. Dobrym rozwiązaniem w tym zakresie jest powiązania skutków złamania zakazu dyskryminacji z przepisami rozdziału IIa działu pierwszego Kodeksu pracy.

Niektóre z rozwiązań ustawowych, dotyczących innych kwestii, budzą istotne wątpliwości.

UWAGI OGÓLNE

Projekt ustawy rozszerza zakres podmiotowy obowiązywania ustawy, obejmując jej zastosowaniem osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych. Rozwiązanie to od dawna było postulowane przez organizacje związkowe, zwłaszcza wobec coraz szerszego stosowania przez pracodawców umów cywilnoprawnych, także dla ograniczenia zakresu działania związków zawodowych.

Niektóre jednak z przyjętych dalszych rozwiązań zmierzają do podważenia dorobku i znaczenia organizacji związkowych, działających w podmiotów zatrudniających.

UWAGI SZCZEGÓŁOWE

I

Zmiany dokonywane w ustawie o związkach zawodowych – art. 1 projektu

1. Pkt. 2 -Art. 1(1) pkt. 1 ustawy – definicja osoby wykonującej pracę zarobkową – w odniesieniu do przedsiębiorcy definicja może budzić wątpliwości, w przypadkach umów o stałym świadczeniu usług, kiedy przedsiębiorca zatrudnia inne osoby, ale nie ściśle do pracy wykonywanej na rzecz podmiotu zatrudniającego (a np. do wykonywania czynności pomocniczych: sekretarskich, porządkowych itp.). Ponadto wątpliwości budzi aż 6 miesięczny wymóg wykonywania nieprzerwanej pracy zarobkowej, dla uzyskania prawa koalicji – okres ten winien zostać znacznie skrócony, ponadto może on skłaniać pracodawców do tworzenia „sztucznych” przerw w zatrudnieniu. Wskazujemy ponadto, iż proponowana przez ustawodawcę definicja nie objęła osób nie otrzymujących wynagrodzenia tj. stażystów, studentów i innych. W ślad za zapisami konwencji MOP nr 87 wskazujemy, iż osoby zatrudnione w ramach praktyk winny mieć prawo do organizowania się w ramach potencjalnie występujących struktur, bowiem prawo koalicji powinno przysługiwać wszystkim pracującym bez ograniczeń.



- 2.** Projekt wprowadza nowe pojęcie „podmiot zatrudniający”, używając tego pojęcia niekonsekwentnie bowiem w niektórych przepisach używa nadal dotychczasowego określenia „pracodawca”. Pojęcia „pracodawca” zostało np. użyte w art. 25 ust.3 zmienionej projektem ustawy o związkach zawodowych mimo, że nie ma żadnych przeszkód, aby użyć sformułowania „podmiot zatrudniający”
- 3. Pkt. 3 lit. c)** - Art. 2 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych - pozostaje praktycznie bez zmiany merytorycznej, a powinno tutaj dojść do jednoznacznego rozdzielenia poszczególnych służb, gdyż ich aktualny stan prawny, w kwestii tworzenia związku zawodowego, jest diametralnie rozbieżny. I tak: strażacy PSP, funkcjonariusze Służby Celnej i pracownicy NIK mają prawo do pluralizmu związkowego, a także prawo do strajku. Natomiast zasada monizmu związkowego została narzucona funkcjonariuszom Policji, Straży Granicznej i Służby Więziennej, poza tym nie mają oni prawa do strajku. Można przyjąć, że ograniczenia te, wprowadzone dla Policji i Straży Granicznej, wynikają z art. 9 ust. 1 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, cyt: „ustawodawstwo krajowe określi, w jakiej mierze gwarancje przewidziane w niniejszej Konwencji, będą miały zastosowanie do sił zbrojnych i policji”. Zupetnie jednak nie ma miejsca w tym ograniczeniu dla Służby Więziennej, która nie jest formacją wojskową, ani policyjną. Możliwe jest zaakceptowanie branżowego monizmu związkowego ale inne ograniczenia naruszają pozostałe uregulowania powyższej Konwencji. Poza tym, bezwzględnie należy wykreślić z tego artykułu zapis o „odpowiednim stosowaniu przepisów” i zastąpić uregulowaniem „stosowania wprost” lub „na zasadach określonych w ustawie”.
- 4. Pkt. 4)** – poddanie przypadków dyskryminacji z powodu przynależności związkowej kognicji sądu pracy powinno zwiększyć skuteczność ochrony osób wykonujących pracę zarobkową,
- 5. Pkt. 7)** – reprezentacja interesów wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową może być karkotomne, bowiem pomiędzy pracownikami a osobami zatrudnionymi na podstawie umów cywilnoprawnych, panuje często konkurencja, lub grupa niepracownicza jest przez pracodawcę preferowana – jednak w przypadku rozszerzenia wolności związkowych na tę grupę nie można inaczej sformułować tego zapisu.
- 6. Pkt. 10)** – termin wyznaczony dla związku zawodowego na zawiadomienie sądu o zmianie statutu jest zbyt krótki (w szczególności wobec objęcia jego naruszenia sankcją karną) – ze względu na konieczność sporządzenia dokumentacji zjazdów członków i delegatów, co zajmuje zazwyczaj

więcej czasu – dotychczasowy zapis wydaje się być optymalny, w przypadku konieczności wyrażenia terminu w dniach, konieczne jest znaczne jego wydłużenie. Związki zawodowe są organizacją ludzi pracy, która nie dysponuje odpowiednim aparatem umożliwiającym w tak szybkim tempie przygotowanie wszystkich dokumentów niezbędnych do zarejestrowania zmian w statucie. Zwraca również uwagę, że przepisy ustawy o stowarzyszeniach, które realizują różnego rodzaju cele społeczne, nie zawierają przepisu wprowadzającego obowiązek zgłoszenia zmian w statucie w terminie 7 dni, mówią jedynie o niezwłocznym ich zgłoszeniu. Ustawa o stowarzyszeniach nie zawiera również przepisu karnego w tym zakresie. Natomiast przepisy ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym (tekst jednolity z Dz. U. z 2015 r. poz. 1142 z późniejszymi zmianami) przewidują tryb ponaglący do złożenia dokumentacji i nie ma potrzeby tworzenia nowych rozwiązań w tym zakresie, w szczególności przepisów karnych. W związku z powyższym niezrozumiałe są uregulowania zaproponowane w projekcie, które naszym zdaniem są dyskryminujące dla związków zawodowych. Wnosimy zatem o utrzymanie obowiązującego zapisu mówiącego o niezwłocznym zawiadomieniu właściwego sądu o podjęciu uchwały wprowadzającej zmiany statutowe.

7. Pkt. 11) – konieczne wskazanie, iż nie dotyczy to sytuacji przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę – wówczas likwidacja lub przekształcenie podmiotu zatrudniającego nie może powodować wykreślenie związku z rejestru,

8. Pkt. 12) – w zasadzie znosi doręczenia „papierowe” projektów oraz informacji o terminach wyrażenia opinii – problemem może być ustalenie daty „przekazania” projektów i co za tym idzie ostatecznej daty przekazania opinii – w przypadku poczty elektronicznej data doręczenia nie jest tak oczywista ani łatwa do ustalenia jak w przypadku klasycznego doręczenia. Ponadto, przekazywanie dokumentów w formie elektronicznej nie zawsze gwarantuje otrzymanie jej przez odbiorcę. W związku z powyższym, rozumiejąc również intencję ustawodawcy o przyspieszeniu procesu uzyskiwania opinii związków zawodowych, optujemy za pozostawieniem zapisów o obowiązku doręczania informacji o założeniach lub projektach aktów prawnych organizacjom związkowym reprezentatywnym w rozumieniu ustawy o RDS w formie pisemnej (np. tylko dla pisma głównego z informacją o miejscu zamieszczenia projektów aktów prawnych i innych), uwzględniając nadto przekazywanie założeń i projektów aktów w formie elektronicznej.

9. Pkt. 16) lit. a-c – zmiany do art. 25 ustawy:

a. Zapisy nieakceptowalne – znacznie ograniczają możliwość działania organizacji ponadzakładowych.

b. zmuszają osoby wykonujące funkcje związkowe do korzystania z urlopów wypoczynkowych lub bezpłatnych, w sytuacji, gdy czynność zajmuje więcej niż jeden dzień - co niewątpliwie zniechęci członków związku do sprawowania funkcji. Także wliczenie czasu dojazdu i powrotu do czasu jednodniowego zwolnienia z wykonywania pracy jest stanowczo zbyt krótki – nie sposób w tym terminie przeprowadzić spotkania ogólnokrajowego organu związku zawodowego. Uniemożliwi to także udział działaczy związkowych w szkoleniach, seminariach, kursach, które trwają często dłużej niż jeden dzień i służą podnoszeniu kwalifikacji do pełnienia funkcji związkowych. Również wyłączenie z czynności doraźnych udziału w posiedzeniach zarządów, komisji, prezydiów, itp. w skrajnych przypadkach może uniemożliwić funkcjonowanie organizacji związkowej. Organizacje związkowe na szczeblu ponadzakładowym zrzeszają członków z całego kraju, pracujących w różnych systemach czasu pracy (w tym często w systemie zmianowym), co praktycznie uniemożliwia zebranie organów związku w czasie wolnym od pracy. Ma to w szczególności miejsce w przypadku obrad najwyższych władz związku jakim jest Zjazd Delegatów, Kongres itp. Podobne problemy mogą powstać w przypadku organizacji zakładowych.

Uważamy, że art. 25 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych powinien wprost wskazywać, że doraźną czynnością w rozumieniu ust. 2, jest udział w zwoływanych zgodnie ze statutem posiedzeniach organów statutowych, szkoleniach oraz kursów, konferencji.

c. wprowadzony wymóg wcześniejszego zgłoszenia konieczności zwolnienia, będzie przez pracodawców nadużywany.

d. Pozbawienie wynagrodzenia niektórych członków organów związku także należy ocenić negatywnie. Jest to jest przejawem dyskryminacji i nierównego traktowania. Skoro projekt przyznaje prawo koalicji takim osobom, to powinny mieć one takie same uprawnienia jak członkowie związku będący pracownikami.

- e. Cała proponowana nowa treść art. 25 ustawy zmierza do ograniczenia możliwości działania związków na szczeblu ponadzakładowym.
- f. Obecna regulacja nie była w żaden sposób nadużywana, a pomimo tego pracodawcy niejednokrotnie bezprawnie odmawiali zwolnienia z pracy celem dokonania czynności doraźnej, lub stawiali nieuzasadnione dodatkowe wymagania wobec wniosku związku.

10. Pkt. 16 lit. e – zmiany do art. 25 (1) ustawy:

- a. Nie można zaakceptować propozycji „liczenia” członka organizacji związkowej należącego do kilku związków zawodowych jedynie w jednej wybranej przez niego. Uważamy, że jeżeli wolą członka jest należenie do kilku organizacji i ponoszenia z tego tytułu obciążeń, to każda z organizacji do których należy powinna mieć prawo uwzględnienia go w swoim składzie. Uregulowanie nakładające na niego obowiązek wskazania tylko jednej organizacji ogranicza jego prawo do wolności zrzeszania się uregulowanej w art. 59 Konstytucji RP.
- b. Związek zawodowy nie może wymagać od swoich członków informacji do ilu związków zawodowych należą, nie będzie mieć zatem także wiedzy, od którego z członków wymagać deklaracji o wyborze organizacji związkowej. Ponadto proponowane rozwiązanie nasuwa cały szereg pytań natury praktycznej. Co się stanie jeżeli członek związku nie złoży oświadczenia, w której organizacji ma być liczony? Czy konsekwencją takiego działania ma ponieść organizacja, która nie ma wpływu na tego typu działania swoich członków? Czy Okręgowy Inspektor Pracy będzie wyjaśniał tego typu okoliczność np. przesłuchując członka związku, a jeżeli tak to na jakiej podstawie?
- c. Sankcja za niewypełnienie obowiązku złożenia informacji o liczbie członków jest nieadekwatna do naruszenia, zwłaszcza, że pracodawca posiada informację, np. z potrącanych składek, o ilości członków związku. Dlatego utrata uprawnień zakładowej organizacji związkowej winna dotyczyć wyłącznie sytuacji wątpliwych, lub takich, w których pracodawca nie ma informacji z innych źródeł o ilości członków związku. W tym miejscu należy wskazać, iż biorąc pod uwagę swoistą praktykę działania związków, organy



struktur związkowych nie posiadają instytucji weryfikującej, czy dany pracownik nie złożył więcej niż jednej deklaracji członkowskiej. W ślad za tym zapisem, należy wskazać, że kontrolujący dopóki nie przeprowadzi kontroli we wszystkich organizacjach znajdujących się u danego pracodawcy nie będzie miał wiedzy o osobach, które przynależą do więcej niż jednego związku zawodowego.

- d.** Zapisy o kontroli liczebności związku także są wyrazem braku zaufania wobec partnerów społecznych. Mechanizm weryfikacji liczby wskazanych członków, zakładający udział w nim okręgowego inspektora pracy, stanowi daleko idącą ingerencję w zasadę niezależności związków zawodowych, zapisaną w art. 1 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, poprzez powierzenie kontroli innemu organowi niż niezawisły sąd. Ponadto obowiązek dostarczenia dokumentacji (w domyśle deklaracji członkowskich) jest także nadmierny, wystarczające byłoby udostępnienie dokumentacji w siedzibie związku.
- e.** W przypadku przyjęcia rozwiązań proponowanych w projekcie, Forum Związków Zawodowych proponuje, aby w propozycji zawartej w pkt. e) gdzie po ust. 2 dodaje się ust. 3-9 dokonać stosownego rozszerzenia, tak aby Zarząd zakładowej oraz międzyzakładowej organizacji związkowej mógł zwrócić się do Okręgowego Inspektora Pracy o ustalenie liczby członków organizacji związkowej, a nie tak jak wskazuje propozycja mógł to zrobić tylko pracodawca raz dowódca jednostki o którym mowa w ust. 2.

11. Pkt. 17) – dodanie art. 252 u.z.z.

- a.** przeniesienie zapisów o reprezentatywności do ustawy o związkach zawodowych jest zrozumiałe, ale niedopuszczalne jest podniesienie wymogów wobec organizacji reprezentatywnych, przy niewielkim stopniu aktualnego uzwiązkowienia. W wielu podmiotach zatrudniających nie są zawierane umowy cywilnoprawne i zatrudnienie odbywa się na podstawie umów o pracę, tym samym nie ulegnie zwiększeniu liczba członków związku. Zmiana może oznaczać utratę przymiotu reprezentatywności przez organizacje związkowe, które reprezentowały duże grupy pracowników i miały bardzo istotny wpływ na funkcjonowanie dialogu społecznego w zakładach pracy. W celu konsolidacji związków zawodowych lepszym rozwiązaniem byłoby wyposażenie dodatkowo w przymiot





reprezentatywności wspólnej reprezentacji związkowej, jeżeli w jej ramach zostały zgrupowane organizacje związkowe zrzeszające wspólnie osoby wykonujące pracę zarobkową na odpowiednim poziomie. Zwraca również uwagę, że kontrolę spełnienia kryterium reprezentatywności, zarówno w poprzednim, jak i w proponowanym stanie prawnym powierzono niezawisłym sądom, inaczej niż to ma miejsce przy zaproponowanej w projekcie kontroli liczby członków związku.

- b.** Dla wielu organizacji oznacza to utratę reprezentatywności zakładowej i faktycznie uprzywilejowaną pozycję dwóch największych central związkowych w zakładach pracy.
- c.** Podwyższenie progów reprezentatywności o 50% jest mogłoby nastąpić dopiero po ocenie zmian podmiotowych ustawy, po faktycznym wzroście liczby członków związków zawodowych.
- d.** Wzrost progów reprezentatywności o 50% jest niczym nieuzasadniony ma konsumować niepewne przyszłe skutki wprowadzanych zmian ustawy – brak jakiegokolwiek uzasadnienia dla takiego rozwiązania w ustawie.
- e.** W związku z powyższym, jesteśmy przeciwni zwiększeniu 7% progu reprezentatywności dla organizacji związkowych będących jednostkami organizacyjnymi albo organizacjami członkowskimi ponadzakładowych organizacji związkowych uznanych za reprezentatywne. Wnosimy o pozostawienie dotychczasowego progu reprezentatywności.

12. Pkt. 19) – zapis niejasny: czy chodzi o zakładowe organizację związkowe skupiające wyłącznie pracowników czy też pracowników i innych zatrudnionych? Zasadne wydaje się to drugie rozwiązanie. Należy negatywnie ocenić proponowaną zmianę art. 261 ust. 4 u.z.z. z uwagi na przyznanie pracodawcy uprawnienia do samodzielnego podjęcia działań zmieniających warunki zatrudnienia pracowników bez konieczności uzgodnienia treści porozumienia z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi. Wskazana zmiana ogranicza kontrolę związków zawodowych nad działalnością pracodawcy i tym samym prowadzi do ograniczenia dotychczasowych uprawnień związków zawodowych z tym zakresie.



13. Pkt. 20) - Ten przepis powinien zostać przeniesiony do ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Przeniesienie tego uregulowania do ww. aktu prawnego pozwoliłoby na wyegzekwowanie jego realizacji w drodze powództwa do sądu pracy o zwrot środków do funduszu, gdyby podmiot zatrudniający przyznawał świadczenia bez uzgodnienia ze związkami zawodowymi. Ponadto w art. 27 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych użyto liczby pojedynczej: „2. Przyznawanie świadczeń z funduszu, o którym mowa w ust. 1, dokonywane jest w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową”. Brak jest natomiast normy, która określałaby jak mają być przyznawane świadczenia z funduszu jeżeli w podmiocie zatrudniającym działa kilka organizacji związkowych. Celowym byłoby w tym zakresie zmodyfikowanie art.30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych.

14. Art. 27 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych - pozostawiony bez zmian, podczas gdy w służbach mundurowych budził wiele kontrowersji. Proponuje się zapis: „Regulaminy nagród i premiovania oraz zasady i kryteria przyznawania zapomóg i dodatków do uposażenia, ustalane są z zakładową organizacją związkową; dotyczy to również zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników i funkcjonariuszy zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej”

15. Pkt. 21 – zmiany do art. 28 u.z.z. - kolejne propozycje osłabiający pozycję związku wobec podmiotu zatrudniającego – włączenie pojęć nieprecyzyjnych („informacje obiektywnie związane z działalnością związkową”), a także żądanie uzasadnienia (i np. uznanie do za niewystarczające), prowadzi do niemożności uzyskania informacji, a przynajmniej znacznie wydłuży czas ich uzyskania. Zwłoka taka znacznie utrudni działalność związkową. Dodatkowo można też wyobrazić sobie sytuację, w której uprzednie wyjawienie celu, dla którego organizacja domaga się określonych informacji, zniweczyłoby cel, któremu informacja ma służyć (np. w sytuacji, gdy związek chce – w ramach ustawowych uprawnień – dokonać swoistej kontroli legalności działań pracodawcy względem pracowników). Ponadto zaproponowane brzmienie wprowadza superarbitra w postaci okręgowego inspektora pracy, który ma decydować, czy informacja jest potrzebna organizacji związkowej, czy też nie. Już obecnie pracodawcy często bezpodstawnie odmawiają udzielenia informacji, nawet tych które są powszechnie dostępne w aktach krajowego rejestru sądowego (np. bilanse). Zaproponowane rozwiązania sprzyjać będą blokowaniu przepływu danych między związkami zawodowymi, a podmiotami zatrudniającymi. Właściwe byłoby zachowanie obecnych uregulowań w tym zakresie z ewentualnym wprowadzeniem obowiązku zachowania w tajemnicy

przez organy związku informacji, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, tak jak to ma miejsce w art. 2412 § 2 kodeksu pracy w trakcie negocjowania układu zbiorowego pracy.

Brak zarazem terminu do udzielenia informacji przez podmiot zatrudniający!!

16. Pkt. 23):

- a. Projekt wprowadza nowy mechanizm wyłaniania wspólnej reprezentacji w celu prowadzenia rokowań jeżeli w podmiocie zatrudniającym działa więcej niż jedna organizacja związkowa reprezentatywna wchodząca w skład tego samego zrzeszenia związków zawodowych lub ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej. Przepis ten nie reguluje sytuacji wyłaniania wspólnej reprezentacji w przypadku gdy w podmiocie zatrudniającym działa więcej niż jedna zakładowa organizacja reprezentatywna (komisja zakładowa) wchodząca w skład tego samego jednolitego związku (np. Solidarności). Teoretycznie w podmiocie zatrudniającym powinna w takich przypadku działać jedna organizacja związkowa wchodząca w skład takiego związku. W praktyce działa kilka takich organizacji i reguła wyłaniania w takim przypadku wspólnej reprezentacji powinna odnosić się również do takich organizacji.
- b. **lit. b)** – niejasny cel zapisu, organizację zrzeszone w jednej centrali działające u tego samego podmiotu zatrudniającego, mogą reprezentować interesy różnych grup zawodowych, niejednokrotnie sprzeczne – zatem ograniczenie reprezentatywności w tym zakresie nie jest niczym uzasadnione i pozbawia część osób wykonujących pracę zarobkową właściwej reprezentacji,
- c. **lit. d)** – czy zapis ten ma oznaczać, że w takiej sytuacji decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu stanowiska jedynej organizacji związkowej? W takiej sytuacji stanowisko tej organizacji winno być wiążące dla pracodawcy.

17. Pkt. 24):

- a. **Lit. b)** – niejasny cel dopisania w zakresie delegacji ustawowej „konieczności zachowania przejrzystości, aktualności i kompletności informacji zawartych we wniosku oraz zapewnienia szybkiego i skutecznego wykonywania funkcji w zarządzie zakładowej

organizacji związkowej". Zachodzi obawa, że spowoduje to ustalenie dodatkowych warunków zwolnienia z obowiązków w rozporządzeniu.

b. Lit. c) – ponowne żądanie przedstawienia liczebności organizacji – pomimo rygorystycznego wymogu informacji kwartalnej – jest nieuzasadnione i nadmierne. Przepis ten ponadto mówi o „osobach zatrudnionych”, a nie „o osobach wykonujących pracę zarobkową”, co jest zasadniczym błędem, biorąc pod uwagę, że prawo koalicji zostało przyznane również osobom wykonującym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

c. Lit. d) i e) – uwagi analogiczne jak do pkt. 16)

18. Pkt. 25) lit. b) – rekompensata powinna być wyższa, niż 3 krotność wynagrodzenia, wysokość rekompensaty powinna mieć charakter sankcyjny. Poza tym podstawowym skutkiem naruszenia proponowanej regulacji powinna być bezskuteczność czynności dokonanej z naruszeniem art. 32 ust. 1.

19. Forum Związków Zawodowych podważa celowość wprowadzania terminu 5 dni roboczych liczonych od dnia zawiadomienia złożonego przez podmiot zatrudniający, na przedstawienie stanowiska w sprawie wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, który podlega szczególnej ochronie. Sąd Najwyższy niejednokrotnie potwierdzał w orzecznictwie, że trwałość stosunku pracy osób pełniących funkcję w zarządzie lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, przewidziana w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, zależy od zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej. Brak wyrażenia takiej zgody zgodnie z przedmiotowym orzeczeniem jak i praktyką uznawany był za brak zgody na rozwiązanie stosunku pracy. (vide milczenie instancji związkowej nie może być uznane za dorozumianą zgodę.) Takie stanowisko zajmował już Sąd Najwyższy w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 maja 1978 r. (M.P. nr 26, poz. 93) wyjaśniając, że kodeks pracy nie przewiduje żadnego terminu dla wyrażenia zgody instancji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę z członkiem rady zakładowej lub delegatem związkowym. Dopóki zatem zgoda nie zostanie wyrażona, dopóty zakład pracy nie może złożyć oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Jesteśmy za utrzymaniem przepisów stanowiących ochronę stosunku pracy działaczy związkowych i nie ograniczanie ich jakimkolwiek terminem dla zajęcia stanowiska przez organ związkowy.

20. Pkt. 31 lit. b) - zaproponowane rozwiązania w zakresie odpowiedzialności karnej są zbyt restrykcyjne i nieprecyzyjne. Ujemne konsekwencje nie zgłoszenia zmian w statucie w pierwszej kolejności ponosi organizacja związkowa, a ponadto zmiany niezgłoszone, nie wchodzą w życie (art.16 ust.1 ustawy o związkach zawodowych), czyli ich nie ma. W związku z czym nie ma podstaw do karania za niezgłoszenie zmian w statucie, które nigdy nie zaczęły obowiązywać. Nie zawiadomienie sądu o zmianie statutu w terminie 7 dni, będzie uzasadniało zastosowanie sankcji, mimo że przekroczenie tego terminu jest często spowodowane przyczynami obiektywnymi tj. trudnościami w sporządzeniu dokumentacji niezbędnej do zarejestrowania zmiany. Istotne w tym zakresie są również uwagi przedstawione w niniejszej opinii do art. 16 ust.1. Ponadto kto ma ponosić odpowiedzialność za niezgłoszenie zmian, czy ma to być Przewodniczący czy Zarząd i który biorąc pod uwagę, że zmiany w statucie wprowadza się najczęściej na zebraniach na których dokonuje się wyboru nowych organów związku.

Również w zaproponowanej treści art. 35 ust. 2 1 punkt 3) projektu ustawy trudno zorientować się o co chodzi. W przepisie jest mowa, kto „w celu uzyskania uprawnień zakładowej organizacji związkowej lub reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej, podaje w informacji wskazanej w art. 251 ust. 2, art. 31 ust.21 lub art.341ust. 2 ustawy, wyższą liczbę członków organizacji związkowej niż wynikająca ze stanu faktycznego”. Tymczasem informacje o której mowa w art. 31 ust.21 i art.341 ust.2 podaje się w celu uzyskania zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, a nie w celu uzyskania statusu zakładowej organizacji związkowej czy też reprezentatywności. Przepisy karne powinny w sposób bardzo jasny formułować znamiona czynu zabronionego, czego na pewno nie czyni omawiany art. 35 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych w proponowanym w projekcie brzmieniu.

Należy także zauważyć, że na gruncie proponowanej nowelizacji przepisu może powstać wątpliwość interpretacyjna, czy ustanowiony wzorzec kontroli (zgodność działalności związkowej z przepisami prawa) obejmuje także akty prawne niższej rangi niż ustawy, takie jak rozporządzenia. W konsekwencji należy negatywnie ocenić rozszerzenie zakresu przedmiotowego wzorca kontroli działalności związków zawodowych na inne ustawy. Prowadzi to bowiem do rozszerzenia odpowiedzialności związków zawodowych, kosztem ograniczenia ich prawa i wolności;

Ponadto nie wydaje się zasadnym przyjęcie, że złagodzenie odpowiedzialności karnej za popełnienie czynów godzących w prawa i wolności związkowe prowadzić będzie do osiągnięcia celu,



jakim jest ochrona praw i wolności związkowych, a przez to – praw pracowniczych. Jednocześnie mając na uwadze rodzaj dóbr chronionych przez przedmiotowe przepisy, dotychczasowy rozmiar sankcji należy uznać za adekwatny

21. Dodatkowo Forum Związków Zawodowych wnosi o dodanie zapisów dających możliwość odliczenia od podstawy opodatkowania składek członkowskich członków związków zawodowych, analogicznie do zapisów regulujących kwestie podatkowe dotyczące składek członkowskich organizacji pracodawców, które to stanowią koszty uzyskana przychodu.

- II. Zmiany do ustawy kodeks pracy – art. 2 projektu ustawy – bez uwag
- III. Zmiany do ustawy o organizacjach pracodawców – art. 3 projektu ustawy – brak uwag
- IV. Zmiany do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – art. 4 projektu ustawy – brak uwag
- V. Zmiany w pozostałych ustawach – art. 5-17 – bez uwag
- VI. Art. 18 – vacatio legis krótkie – jedynie 3 miesiące od publikacji ustawy – proponowane wydłużenie, dla przygotowania organizacji związkowych do zmian.

Z poważaniem

Dorota Gardias

PRZEWODNICZĄCA FORUM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

