

UZASADNIENIE

1. Cele projektowanej regulacji

Podstawowym celem projektowanych zmian do ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881; dalej jako „u.z.z.”) jest rozszerzenie zakresu podmiotowego prawa do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych w celu wykonaniu wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. sygn. akt K 1/13 (Dz. U. z 2015 r. poz. 791).

Zmiany w art. 2 ust. 1 u.z.z. zmierzają do objęcia pełnym prawem koalicji związkowej, tj. prawem tworzenia i wstępowania do organizacji związkowych, wszystkich osób świadczących osobiście pracę za wynagrodzeniem, bez względu na podstawę zatrudnienia, które na gruncie konstytucyjnym i prawnomiędzynarodowym mogą być zaliczone do kategorii pracowników. W tym kontekście pracownikiem jest każdy, kto wykonuje określoną pracę zarobkową na rzecz innego podmiotu w ramach łączącego go z tym podmiotem stosunku prawnego. Nowelizacja u.z.z. ma na celu umożliwienie tworzenia i wstępowania do związków zawodowych w szczególności osobom wykonującym 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. Ponadto, zakłada się rozszerzenie uprawnienia do tworzenia związków zawodowych na osoby wykonujące pracę nakładczą, które dotychczas posiadały jedynie uprawnienie do wstępowania do związków zawodowych działających już w zakładzie pracy.

Pełne prawo koalicji związkowej będzie przysługiwało ww. osobom przy założeniu, że będą one posiadały wszystkie cechy pracowników w rozumieniu konstytucyjnym, o czym szerzej będzie mowa niżej.

W konsekwencji przyznania prawa do koalicji ww. osobom, niezbędne jest wprowadzenie szeregu zmian przepisów u.z.z., w szczególności odpowiednich mechanizmów ochronnych wobec działaczy związkowych i członków organizacji związkowych niebędących pracownikami przed nierównym traktowaniem ze względu na przynależność związkową czy

negatywnymi konsekwencjami z powodu pełnionej przez nich funkcji lub statusu związkowego przede wszystkim z uwagi na fakt, że taka ochrona przysługuje działaczom związkowym i członkom organizacji związkowych będących pracownikami w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1502, z późn.zm.: dalej jako „Kodeks pracy” lub „KP”).

Ponadto, jako dalsza konsekwencja rozszerzenia w u.z.z. prawa koalicji związkowej na nowe podmioty, zaistniała również konieczność odpowiedniego dostosowania innych przepisów u.z.z., w których dotychczas była mowa wyłącznie o pracownikach w rozumieniu art. 2 KP np. niektórych przepisów dotyczących uprawnień zakładowej organizacji związkowej, reprezentowania praw i interesów zbiorowych przez organizacje związkowe czy przepisów dotyczących prawa prowadzenia rokowań zbiorowych oraz zawierania układów zbiorowych pracy (w tym dokonania stosownej zmiany przepisów dotyczących reprezentatywności organizacji związkowych i przeniesienie ich z Kodeksu pracy do u.z.z.).

Celem projektowanej nowelizacji u.z.z. jest również wykonanie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 13 maja 2008 r., sygn. akt P 50/07 (Dz.U. z 2008 r. Nr 90, poz. 562), w którym stwierdzono niezgodność art. 35 ust. 2 u.z.z. z art. 42 ust. 1 oraz art. 59 ust. 2-4 w związku z art. 31 ust. 3 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483, z późn.zm.; dalej jako „Konstytucja RP”). Wprowadzane w celu wykonania ww. wyroku zmiany w u.z.z. mają na celu dostosowanie regulacji karnych w u.z.z. do zaleceń Trybunału Konstytucyjnego. Zakwestionowany przez Trybunał Konstytucyjny art. 35 ust. 2 u.z.z. stanowił, że grzywnie albo karze ograniczenia wolności podlega ten, kto w związku z pełnioną funkcją związkową kieruje działalnością sprzeczną z ustawą. Trybunał orzekł, iż przepis ten narusza zasadę określoności przepisów karnych wyrażoną w art. 42 ust. 1 Konstytucji RP. W nowelizacji doprecyzowano więc znamiona czynu zabronionego,

W treści projektowanej ustawy przewidziano także wprowadzenie kilku zmian w przepisach u.z.z., w szczególności tych, których dotychczasowe brzmienie budzi wątpliwości interpretacyjne albo których zmiana jest uzasadniona w związku z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej. Szczegółowo zmiany te zostaną omówione w dalszej części uzasadnienia.

W związku z wyżej omówionymi zmianami w u.z.z. projektowana regulacja przewiduje również dokonanie zmian w następujących ustawach:

- 1) ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy,
- 2) ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców,
- 3) ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych,
- 4) ustawie z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej,
- 5) ustawie z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych,
- 6) ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,
- 7) ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych,
- 8) ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych.
- 9) ustawie z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej,
- 10) ustawie z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej,
- 11) ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy,
- 12) ustawie z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek,
- 13) ustawie z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy,
- 14) ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego.

2. Istota proponowanych zmian w ustawie o związkach zawodowych i zakres przewidywanej regulacji

2.1. Rozszerzenie zakresu podmiotowego prawa koalicji związkowej

2.1.1. Aktualny stan prawny

Wolność działania i zrzeszania się w związkach zawodowych umożliwia ich członkom reprezentację i obronę swoich praw, interesów zawodowych, socjalnych i zapewnia im wpływ na przebieg i kształt stosunków społeczno-ekonomicznych w kraju¹⁾. Wolność tworzenia

¹⁾K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 122 i 123.

związków zawodowych została zagwarantowana w art. 12 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i wraz z wolnością działania związków zawodowych stanowi jedną z podstawowych cech ustroju naszego państwa²⁾. Tą fundamentalną gwarancję rozwija i konkretyzuje art. 59 Konstytucji RP, który zapewnia wolność zrzeszania się w związkach zawodowych (a więc tworzenia i wstępowania do nich), stanowi o podstawowych uprawnieniach związków zawodowych, a także wyznacza zasady ograniczenia prawa do koalicji.

Zakres podmiotowy wolności zrzeszania się w związkach zawodowych został określony w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Art. 1 ust. 1 u.z.z. stanowi, że związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy. Z kolei, w art. 2 u.z.z. określono w sposób enumeratywny katalog osób korzystających z prawa do zrzeszania się, jednocześnie przyznając to prawo poszczególnym grupom podmiotów w różnym stopniu. Zgodnie z tym przepisem, prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mają pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie są pracodawcami. Zgodnie z art. 2 ust. 2 u.z.z., który utracił już moc obowiązującą w związku z wejściem w życie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. sygn. akt K 1/13, osobom wykonującym pracę nakładczą przysługiwało ograniczone prawo do koalicji - mogły one jedynie wstępować do związków zawodowych działających w zakładzie pracy, z którym nawiązały umowę o pracę nakładczą, nie mogły natomiast tworzyć związków zawodowych, co zostało zakwestionowane przez Trybunał. Ograniczone prawo koalicji posiadają również na gruncie u.z.z. emeryci i renciści. Zachowują oni członkostwo w związku zawodowym, do którego przynależeli w okresie przed przejściem na emeryturę lub rentę, mają także prawo do wstępowania do związków zawodowych. Nie mają jednak prawa do ich tworzenia. Podobnie została ukształtowana sytuacja osób bezrobotnych – mają prawo do zachowania przynależności do związków zawodowych, a jeśli nie są ich członkami, to do wstępowania do nich w przypadkach i na warunkach określonych w statutach związków. Ponadto u.z.z. przewiduje uprawnienie do zrzeszania się w związkach zawodowych funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej i Służby Więziennej, strażaków Państwowej Straży Pożarnej, a także pracowników Najwyższej Izby Kontroli, jednak z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z odrębnych ustaw.

²⁾ L. Florek *Pojęcie i zakres wolności związkowej*, (w:) A. Wypych – Żywicka, M. Tomaszewska i J. Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Gdańsk 2010, s. 70.

W oparciu o obecnie obowiązujące przepisy u.z.z. osoby wykonujące pracę na podstawie innych stosunków prawnych – przede wszystkim te, które z zatrudniającym łączy umowa o dzieło, umowa zlecenia i umowa o świadczenie usług, do której odpowiednio stosuje się przepisy o zleceniu oraz tzw. osoby samozatrudnione – nie mogą tworzyć związków zawodowych ani wstępować do nich. Podmioty te nie mieszczą się także w definicji pracownika, którą w art. 2 ust. 1 posługuje się u.z.z. Ten akt prawny nie zawiera własnej definicji „pracownika”, dlatego znaczenie tego pojęcia zostało ustalone na podstawie Kodeksu pracy. Pojęcie „pracownika” unormowane w Kodeksie pracy ma charakter uniwersalny i znajduje zastosowanie zarówno do indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy. Otóż, zgodnie z art. 2 KP pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Za pracowników w rozumieniu art. 2 KP nie można również uznać osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą. Jest to bowiem odrębna forma zatrudniania uregulowana rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz. U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19, z późn.zm.). Jej cechą charakterystyczną jest fakt, że łączy ona ze sobą zarówno elementy tradycyjnej umowy o pracę, jak i elementy umowy o dzieło. Zgodnie z art. 2 ust. 2 u.z.z., który utracił moc z dniem opublikowania wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. sygn. akt K 1/13 (tj. z dniem 12 czerwca 2015 r.), osobom wykonującym pracę nakładczą przysługiwało prawo wstępowania do związków zawodowych działających w zakładzie pracy, z którym nawiązały umowę o pracę nakładczą. Trybunał Konstytucyjny stwierdził w ww. wyroku, że ograniczenie polegające na przyznaniu osobom wykonującym pracę nakładczą jedynie prawa wstąpienia do związku zawodowego, z wyłączeniem możliwości tworzenia związków, jest nieuzasadnione z punktu widzenia funkcji, jaką spełniać ma taka organizacja i tym samym przepis art. 2 ust. 2 u.z.z. jest niezgodny z art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji.

2.1.2. Wykonanie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. sygn. akt K 1/13

W wyroku z dnia 2 czerwca 2015 r. Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że zakres regulacji dopuszczalności tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich przewidziany w art. 2 ust. 1 u.z.z jest zbyt wąski w stosunku do gwarancji konstytucyjnych wynikających z art. 59 ust. 1 w zw. z art. 12 Konstytucji RP. Określając grupę podmiotów uprawnionych do

tworzenia związków zawodowych oraz wstępowania do nich, ustawodawca posłużył się kryterium formy zatrudnienia. Kryterium to nie zostało jednak przewidziane w Konstytucji RP jako wyznacznik grupy podmiotów korzystających z wolności zrzeszania się w związkach zawodowych. W ocenie Trybunału podmioty te charakteryzuje przede wszystkim fakt wykonywania pracy zarobkowej na czyjąś rzecz oraz posiadanie interesów zawodowych, które mogą być grupowo chronione przez związek zawodowy. Nie ma w tym kontekście istotnego znaczenia to, w jakiej formie i na jakiej podstawie dana osoba świadczy pracę zarobkową.

Poza tym, Trybunał uznał, że ograniczenie polegające na przyznaniu osobom wykonującym pracę nakładczą jedynie prawa wstąpienia do związku zawodowego (w art. 2 ust. 2 u.z.z.), z wyłączeniem możliwości tworzenia związków, jest nieuzasadnione z punktu widzenia funkcji, jaką spełniać ma taka organizacja. Związek zawodowy odgrywa bowiem szczególną rolę w sferze ochrony zawodowych interesów zrzeszonych w nim osób. Osoby wykonujące pracę nakładczą – pozbawione przez ustawodawcę prawa do tworzenia związków zawodowych – nie mogą samodzielnie dążyć do ochrony swoich praw i interesów zawodowych. Jest to uzależnione od aktywności pracowników, którzy zdecydują się powołać związek zawodowy w danym miejscu pracy.

W uzasadnieniu wyroku z dnia 2 czerwca 2015 r. Trybunał uznał, że ciężący na ustawodawcy obowiązek urzeczywistnienia wolności zrzeszania się w związkach zawodowych musi polegać na przyznaniu możliwości tworzenia związków i wstępowania do nich wszystkim osobom, które na gruncie konstytucyjnym mogą być zaliczone do kategorii pracowników. Na ustawodawcy ciąży przy tym obowiązek rozróżnienia, głównie w grupie osób samozatrudnionych, tych, którzy mają wszystkie cechy pracowników i muszą mieć możliwość zrzeszania się w związki zawodowe, i tych, którzy zaliczają się do grupy przedsiębiorców.

Należy również wskazać, że zgodnie z art. 2 Konwencji nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjętej w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125; dalej jako „Konwencja nr 87”) pracownicy i pracodawcy, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, mają prawo, bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, tworzyć organizacje według swego uznania, jak też przystępować do tych organizacji, z jedynym zastrzeżeniem stosowania się do ich statutów. Konwencja ta została ratyfikowana przez Polskę, a zatem zgodnie z art. 87 ust. 1 Konstytucji RP jej

przepisy stanowią źródło powszechnie obowiązującego prawa w Polsce. Wymaga jednak podkreślenia, że w angielskiej wersji językowej Konwencja nr 87 posługuje się zwrotem „workers”, a we francuskiej wersji – zwrotem „travailleurs” , które w polskiej wersji językowej zostały przetłumaczone na termin „pracownicy”. Tłumaczenie to nie wydaje się jednak trafne ze względu na przyjętą w Kodeksie pracy definicję „pracownika”, która odnosi się jedynie do osób pozostających w stosunku pracy. Na szersze rozumienie pojęcia „workers”, nieograniczające się wyłącznie do osób pozostających w zatrudnieniu pracowniczym, zwracały już uwagę organy Międzynarodowej Organizacji Pracy. Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej Międzynarodowego Biura Pracy stwierdził, że prawo do zrzeszania się wyrażone na gruncie Konwencji nr 87 jest niezależne od istnienia stosunku pracy i powinno przysługiwać również osobom, które łączy z pracodawcą inny stosunek zatrudnienia (zob. *Freedom of Association. Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, International Labour Office Geneva 2006, s. 53, pkt 254).

Powyższe uzasadnia konieczność wprowadzenia zmian w polskiej ustawie o związkach zawodowych w celu wykonania wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. i dostosowania jej postanowień do standardów międzynarodowych wyznaczonych przez Konwencję nr 87.

2.1.3. Proponowane zmiany u.z.z. związane z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej

W projektowanej regulacji dokonano zmiany, zakwestionowanego przez Trybunał Konstytucyjny, art. 2 ust. 1 u.z.z. Zgodnie z nowym brzmieniem tego przepisu prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje osobom wykonującym pracę zarobkową. W konsekwencji wprowadzono również do ustawy o związkach zawodowych definicję pojęcia „osoby wykonującej pracę zarobkową”.

Mianowicie, zgodnie z dodanym art. 1¹ pkt 1 u.z.z. pod pojęciem „osoby wykonującej pracę zarobkową” należy rozumieć pracownika w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy oraz osobę świadczącą osobiście pracę za wynagrodzeniem na rzecz podmiotu zatrudniającego przez okres co najmniej 6 miesięcy na innej podstawie niż stosunek pracy, niezatrudniająca do tej pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia.

Jak już podnoszono wyżej, Trybunał Konstytucyjny uznał, że na ustawodawcy ciąży obowiązek rozróżnienia, głównie w grupie osób samozatrudnionych, tych, którzy na gruncie

konstytucyjnym mogą być zaliczeni do kategorii pracowników i muszą mieć możliwość zrzeszania się w związkach zawodowych, i tych, którzy zaliczają się do grupy przedsiębiorców.

W celu zrealizowania ww. obowiązku przyjęto w projekcie, że wszystkie cechy pracowników w rozumieniu konstytucyjnym posiadają osoby wykonujące na rzecz podmiotu zatrudniającego pracę stosunkowo długoterminową i które pozostają w trwałej więzi z tym podmiotem (co skutkuje m.in. ekonomiczną zależnością od tego podmiotu). Takich cech nie posiadają m.in. zleceniobiorcy okazjonalni realizujący zlecenie przez okres krótszy niż 6 miesięcy czy wykonawcy dzieła zatrudniający do świadczonej przez nich pracy także inne osoby. Można przyjąć, że im dłuższy okres zatrudnienia, tj. wykonywania pracy na rzecz danego podmiotu, tym trwalsza więź zatrudnionego z podmiotem go zatrudniającym. W projekcie zaproponowano, aby minimalny okres zatrudnienia innej niż pracownik osoby wykonującej pracę zarobkową uprawniający do zrzeszania się w związkach zawodowych wynosił 6 miesięcy.

Wymaga przy tym podkreślenia, że w niektórych państwach członkowskich Unii Europejskiej wprowadzono już pojęcie samozatrudnienia ekonomicznie zależnego, które jest kategorią pośrednią między pracą najemną (na podstawie umowy o pracę) a samozatrudnieniem.

I tak, w Niemczech funkcjonuje pojęcie „arbeitnehmerähnliche Person” („osoby o statusie podobnym do pracownika”). Ta kategoria zatrudnionych, wyraźnie odróżniana w prawie pracy od pracowników najemnych, określa osoby, które w ramach umowy handlowej lub świadczenia usług, osobiście wykonują pracę bez zatrudniania innych pracowników i w przypadku których jeden klient zapewnia ponad 50 % obrotów handlowych. Z kolei, w Hiszpanii pod pojęciem pracownika samozatrudnionego zależnego ekonomicznie rozumie się osobę wykonującą regularnie, osobiście, bezpośrednio i przez większość czasu działalność gospodarczą lub zawodową w celu uzyskania zysku, pracująca na rzecz osoby fizycznej lub prawnej określanej jako klient, od której ta osoba jest zależna pod względem ekonomicznym, uzyskując od niej co najmniej 75 % przychodów ze swojej działalności.³⁾

Osobą wykonującą pracę zarobkową może być w szczególności:

³⁾ Zob. opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie „Nowe tendencje w dziedzinie samozatrudnienia: konkretny przypadek samozatrudnienia ekonomicznie zależnego” z dnia 26.02.2009 r. (Dz.Urz. UE C 18/44 z 19.01.2011 r.).

- 1) osoba wykonującą pracę nakładczą,
- 2) członek rolniczej spółdzielni produkcyjnej,
- 3) osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło albo umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
- 4) osoba prowadząca jednoosobową pozarolniczą działalność gospodarczą.

Oznacza to, że w organizacjach związkowych będą mogły zrzeszać się osoby, które dotychczas nie korzystały z prawa koalicji – zatrudnione na podstawie umowy zlecenia (regulowanej w art. 734-751 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny⁴⁾; dalej jako „KC”), umowy o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu (wskazana w art. 750 KC) oraz umowy o dzieło (unormowanej przepisami art. 627-646 KC), a także tzw. osoby samozatrudnione (osoby prowadzące jednoosobową pozarolniczą działalność gospodarczą). W dalszym ciągu będą mogły zrzeszać się osoby wymienione uprzednio w art. 2 ust. 1 i 2 u.z.z. – pracownicy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych, osoby wykonujące pracę nakładczą i zatrudnione na podstawie umowy agencyjnej. Wszystkie wymienione wyżej podmioty, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, będą korzystać w równym stopniu zarówno z prawa do tworzenia, jak i wstępowania do związków zawodowych. Prawo do koalicji będzie przysługiwało osobom wykonującym pracę zarobkową niezależnie od zmieniających się w czasie form prawnych zatrudnienia (z zastrzeżeniem spełniania przez te osoby przesłanek z art. 1¹ pkt 1 u.z.z.).

Na skutek dokonania zmiany art. 2 ust. 1 u.z.z i wprowadzenia pojęcia „osoby wykonującej pracę zarobkową”, w art. 1¹ pkt 2 u.z.z. zdefiniowano również pojęcie „podmiotu zatrudniającego”. W związku z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej u danego podmiotu, który nie zatrudnia pracowników, może zostać utworzona organizacja związkowa zrzeszająca przykładowo wyłącznie zleceniobiorców. Wówczas do takiego podmiotu nie znajdzie zastosowania definicja pracodawcy z art. 3 Kodeksu pracy. Może się także zdarzyć, że jeden związek zawodowy będzie mógł być tworzony zarówno przez pracowników w myśl definicji kodeksowej, jak i osoby wykonujące pracę na innej niż stosunek pracy podstawie prawnej. Dlatego też niezbędne było wprowadzenie odrębnej definicji podmiotu zatrudniającego, szerszej od definicji pracodawcy. Pojęcie to obejmuje pracodawcę w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy, a także osobę fizyczną, osobę prawną oraz jednostkę organizacyjną niebędącą

⁴⁾ Dz.U. z 2014 r. poz. 121, z późn.zm.; dalej jako „Kodeks cywilny”.

osobą prawną, której ustawa przyznaje zdolność prawną i do której stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową. Podmiot zatrudniający jest stroną umowy zawartej z osobą wykonującą pracę zarobkową – zarówno umowy o pracę, jak i umów cywilnoprawnych.

2.2. Zmiany innych przepisów u.z.z.

Rozszerzenie prawa koalicji związkowej na nowe podmioty skutkuje koniecznością dokonania zmian w wielu przepisach u.z.z., w tym dotyczących uprawnień zakładowej organizacji związkowej czy ochrony przed nierównym traktowaniem ze względu na przynależność związkową. Wszystkie organizacje związkowe, niezależnie od tego, kto jest ich członkiem (pracownicy czy też np. zleceniobiorcy), powinny być bowiem jednakowo traktowane. Nie ma również podstaw do odmiennego, prawnie nieuzasadnionego, traktowania członków związków zawodowych w zależności od podstawy ich zatrudnienia np. w zakresie prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy czy ochrony przed rozwiązaniem umowy, z uwzględnieniem jednak odrębności właściwych dla danych stosunków prawnych. Warto w tym miejscu przypomnieć, że Konstytucja RP nie różnicuje związków zawodowych i stanowi w art. 59 ust. 2, że związki zawodowe (rozumiane jako każde związki zawodowe) mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień.

Poniżej szczegółowo omówiono każdą z proponowanych w ustawie o związkach zawodowych zmian.

2.2.1. zmiana art. 1 ust. 2 u.z.z.

Zmiana stanowi dalszą konsekwencję rozszerzenia prawa koalicji związkowej i wprowadzenia pojęcia podmiotu zatrudniającego. W ustępie tym posługiwano się dotychczas pojęciem „pracodawcy”. Zmiana polega na zastąpieniu zwrotu „pracodawca” pojęciem „podmiot zatrudniający” (w odpowiednim przypadku). W wyniku tej zmiany nie powinno budzić wątpliwości, że każdy związek zawodowy, w tym ten zrzeszający wyłącznie zleceniobiorców, jest niezależny w swojej działalności statutowej od podmiotów zatrudniających osoby wykonujące jakąkolwiek pracę zarobkową (w tym zleceniobiorców będących członkami związku).

2.2.2. zmiana art. 1 ust. 3 u.z.z.

Zmiana stanowi także dalszą konsekwencję rozszerzenia prawa koalicji związkowej i wprowadzenia pojęcia podmiotu zatrudniającego. W ustępie tym posługiwano się dotychczas pojęciem „pracodawcy”. Zmiana polega na zastąpieniu zwrotu „pracodawca” pojęciem „podmiot zatrudniający” (w odpowiednim przypadku). Tym samym każdy podmiot zatrudniający, a nie tylko pracodawca, jest obowiązany traktować jednakowo wszystkie związki zawodowe.

2.2.3. zmiana art. 2 ust. 3

W związku z utratą mocy obowiązującej ust. 2 w art. 2 u.z.z. (z dniem wejścia w życie wyroku TK z dnia 2 czerwca 2015 r., tj. z dniem 12 czerwca 2015 r.) należało usunąć w art. 2 ust. 3 u.z.z. odesłanie do ww. ustępu. Pozostawiono jedynie odesłanie do art. 2 ust. 1 u.z.z.

Tym samym aktualne brzmienie art. 2 ust. 3 u.z.z. jest następujące: *„Przejęcie na emeryturę lub rentę nie pozbawia osób, o których mowa w ust. 1, prawa przynależności i wstępowania do związków zawodowych.”*

2.2.4. Zmiana art. 2 ust. 5

W art. 2 ust. 5 dodano zdanie drugie o treści: *„Przepisy ustawy dotyczące pracowników stosuje się odpowiednio również do osób, o których mowa w poprzednim zdaniu.”* Zmiana ta jest podyktowana usunięciem normy z ust. 7 w art. 2 u.z.z., której interpretacja nie była jednoznaczna. Otóż, na mocy art. 2 ust. 7 u.z.z. przepisy dotyczące pracowników stosowało się odpowiednio również do innych osób uprawnionych do zrzeszania się w związkach zawodowych. Według prof. dr hab. Krzysztofa Barana⁵⁾ na tym tle powstawał m.in. problem, czy mechanizmy ochronne z art. 32 u.z.z. miały zastosowanie do osób zatrudnionych w ramach stosunków administracyjnoprawnych i cywilnoprawnych.

W projektowanej regulacji przyjęto rozwiązanie polegające na zmianie poszczególnych przepisów ustawy o związkach zawodowych, w których zwrot „pracownik” zastąpiono pojęciem „osoby wykonującej pracę zarobkową”, zamiast stosowania odesłania z art. 2 ust. 7 u.z.z. Z uwagi jednak na okoliczność, że osoby skierowane do zakładów pracy w celu odbycia służby zastępczej nie podpadają pod pojęcie „osoby wykonującej pracę zarobkową” czy „pracownika”, niezbędne było użycie odpowiedniego odesłania.

2.2.5. zmiana art. 2 ust. 6 u.z.z.

W przepisie art. 2 ust. 6 u.z.z. dodano w wyliczeniu funkcjonariuszy Służby Celnej, którzy podobnie jak funkcjonariusze Policji, Straży Granicznej i Służby Więziennej posiadają pełne

⁵⁾ Zob. K.W.Baran *Komentarz do art. 2 ustawy o związkach zawodowych (w:) Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010.

prawo koalicji – zob. art. 144 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej (Dz.U. z 2015 r. poz. 990, z późn.zm.).

2.2.6. zmiana art. 2 ust. 7 u.z.z.

W projekcie zrezygnowano z generalnego odesłania do przepisów ustawy o związkach zawodowych na rzecz zmiany poszczególnych przepisów u.z.z., w których jest mowa o pracownikach. Warto w tym miejscu wskazać, że zgodnie z Zasadami techniki prawodawczej określonymi w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (Dz.U. Nr 100, poz. 908, z późn.zm.) jedynie wyjątkowo można odesłać do przepisów określonych przedmiotowo, o ile przepisy te dadzą się w sposób niewątpliwy wydzielić spośród innych. Natomiast przepis art. 2 ust. 7 u.z.z. i zakres odesłania budził wątpliwości interpretacyjne, o czym była mowa wyżej w pkt 2.2.4 przy zmianie art. 2 ust. 5 u.z.z. W projekcie zaproponowano zmiany poszczególnych przepisów ustawy o związkach zawodowych, w których zwrot „pracownik” zastąpiono pojęciem „osoby wykonującej pracę zarobkową”, zamiast stosowania odesłania z art. 2 ust. 7 u.z.z. W przypadku gdy przepisy ustawy o związkach zawodowych mają mieć zastosowanie wyłącznie do osób, o których mowa w art. 2 KP, pozostawiono termin „pracownik”.

2.2.7. zmiana art. 3 u.z.z.

W świetle art. 1 i 3 Konwencji Nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, przyjętej w Genewie dnia 23 czerwca 1971 r. (Dz.U. z 1997 r. Nr 39, poz. 178; dalej jako „Konwencja MOP nr 135”) przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwie (w tym przedstawiciele związków zawodowych) powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem, podjętym ze względu na ich charakter lub działalność jako przedstawicieli pracowników, ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, jeśli działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami. Konwencja ta została ratyfikowana przez Polskę, a zatem zgodnie z art. 87 ust. 1 Konstytucji RP jej przepisy stanowią źródło powszechnie obowiązującego prawa w Polsce.

Jako dalsza konsekwencja rozszerzenia prawa koalicji na nowe podmioty konieczne było więc stworzenie mechanizmów ochronnych gwarantujących tym podmiotom niezależność od podmiotów zatrudniających, autonomię i swobodę w działaniu. Zaproponowano zmianę art. 3 ustawy o związkach zawodowych w taki sposób, aby treść tego przepisu odpowiadała

specyfice zatrudnienia wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową, w tym na podstawie umów cywilnoprawnych. Wprowadzono więc zakaz nierównego traktowania osób wykonujących pracę zarobkową, ze względu na ich przynależność do związku zawodowego lub pozostawanie poza nim czy też wykonywanie funkcji związkowej. Niedopuszczalna jest z ww. przyczyn ani bezpośrednia, ani pośrednia dyskryminacja. Warto zauważyć, że na gruncie postanowień art. 3 u.z.z. ochronie antydyskryminacyjnej podlega także negatywna wolność związkowa. Jej istotą jest swoboda w zakresie niewstępowania lub niekorzystania z pomocy związków zawodowych.

W zmienionym art. 3 u.z.z. przewidziano, że niesłuszne różnicowanie osób wykonujących pracę zarobkową ze względu na ich status związkowy może przejawiać się w szczególności poprzez uzależnienie zawarcia lub rozwiązania umowy będącej podstawą zatrudnienia danej osoby od faktu przynależności do związku zawodowego lub pozostawaniem poza nim. Wyliczenie w art. 3 ust. 1 zd. 2 u.z.z. ma jedynie charakter przykładowy, na co wskazuje sformułowanie „w szczególności”.

Użycie na końcu wyliczenia w art. 3 ust. 1 zd. 2 u.z.z. sformułowania „chyba że podmiot zatrudniający udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami” oznacza zmianę rozkładu ciężaru dowodu przewidzianego w art. 6 KC, według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Ciężar dowodu określony w art. 3 ust. 1 zd. 2 u.z.z. polega na obowiązku jedynie uprawdopodobnienia przez osobę wykonującą pracę zarobkową faktu dyskryminacji, a po stronie pozwanego podmiotu zatrudniającego na obowiązku udowodnienia, że w ogóle nie doszło do nierównego traktowania albo że nierówne traktowanie było obiektywnie uzasadnione – w celu uwolnienia się od odpowiedzialności z tytułu dyskryminacji. Podobne rozwiązanie zostało zastosowane w art. 18^{3b} § 1 KP w odniesieniu do dyskryminacji pracowników. Zmiana art. 3 u.z.z. ma na celu ujednoczenie zasad dochodzenia roszczeń z tytułu nierównego traktowania dla pracowników i innych osób wykonujących pracę zarobkową.

Poza tym, pracownikowi, który stał się ofiarą dyskryminacji ze względu na status związkowy, przysługuje na podstawie art. 18^{3d} KP prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę uregulowane ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2015 r. poz. 2008). Ze względu na konieczność stworzenia analogicznych mechanizmów ochrony wobec innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową przewidziano w art. 3 ust. 3 u.z.z., że do ww. osób

stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału IIa działu pierwszego KP, w tym art. 18^{3d} Kodeksu pracy.

W przypadku zaistnienia dyskryminacji ze względu na status związkowy, będzie miał także odpowiednie zastosowanie do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową mechanizm gwarancyjny, o którym mowa w art. 18^{3e} KP. Przepis ten stanowi, że skorzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania nie może być podstawą niekorzystnego traktowania, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec osoby, która z nich skorzystała. Podobna ochrona jest stosowana również wobec osoby, która udzieliła w jakiejkolwiek formie wsparcia osobie korzystającej z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W art. 3 ust. 4 u.z.z. wskazano, że postępowania w sprawach dotyczących poniesienia ujemnych następstw z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej będą prowadzone zgodnie z przepisami ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2014 r. poz. 101. z późn.zm.: dalej jako „Kodeks postępowania cywilnego”) o postępowaniu z zakresu prawa pracy, a sądem właściwym do rozpoznawania tych spraw będzie właściwy sąd pracy.

Osoby, które w związku z zajmowanym stanowiskiem bądź pełnioną funkcją będą dyskryminowały osoby wykonujące pracę zarobkową z powodu przynależności do organizacji związkowej, pozostawania poza związkiem lub wykonywania funkcji związkowej, będą podlegały odpowiedzialności karnej na podstawie art. 35 ust. 1 pkt 3 u.z.z.

2.2.8. zmiana art. 4 u.z.z.

Z racji rozszerzenia prawa koalicji związkowej na nowe podmioty i wprowadzenia definicji „osoby wykonującej pracę zarobkową” (obejmującej swoim zakresem pracownika) dokonano także zmiany art. 4 u.z.z., który określa podmiotowy zakres reprezentacji przez związki zawodowe. Związki zawodowe stanowią reprezentację wszystkich osób, o których mowa w art. 2 u.z.z. (w tym pracowników). Zrezygnowano z rozróżnienia na pracowników i inne osoby wymienione w art. 2 u.z.z.

2.2.9. zmiana art. 5 u.z.z.

Zmiana ta stanowi dalszą konsekwencję rozszerzenia prawa koalicji związkowej. W zmienianym przepisie była mowa o reprezentowaniu przez związki zawodowe interesów pracowniczych na forum międzynarodowym. Zastąpiono więc zwrot „interesy pracownicze”

pojęciem „interesy osób wykonujących pracę zarobkową” (w odpowiednim przypadku). Postanowienia umów międzynarodowych (w szczególności Konwencji nr 87) posługują się w wielu przypadkach szerszym pojęciem pracownika niż wynikające z Kodeksu pracy, stąd też związki zawodowe zrzeszające osoby wykonujące pracę zarobkową powinny mieć możliwość reprezentowania interesów jej członków także poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

2.2.10. zmiana art. 7 ust. 1 u.z.z.

Z uwagi na rozszerzenie prawa koalicji związkowej na nowe podmioty zaproponowano również zmianę art. 7 ust. 1 u.z.z., którego dotychczasowe brzmienie było następujące: *„1. W zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej.”* Zmiana sprowadza się do zastąpienia zwrotu „pracownicy” pojęciem „osoby wykonujące pracę zarobkową” (w odpowiednim przypadku). Tzw. reprezentacja ogólna związków zawodowych będzie więc obejmowała ogół osób wykonujących pracę zarobkową, niezależnie od tego, czy osoby te są członkami związku. Ogólna reprezentacja praw i interesów zbiorowych będzie polegała na występowaniu wobec podmiotów zatrudniających (w tym pracodawców, a także organizacji pracodawców) z różnorodnymi postulatami, opiniami czy żądaniami, które dotyczą interesów osób wykonujących pracę zarobkową.

2.2.11. zmiana art. 7 ust. 2 u.z.z.

W art. 7 ust. 2 u.z.z. jest mowa o tzw. reprezentacji szczególnej związków zawodowych. Organizacje związkowe posiadają legitymację do reprezentowania swoich członków w sprawach indywidualnych. Proponuję się zatem, aby ust. 2 w art. 7 u.z.z. otrzymał następujące brzmienie:

„2. W sprawach indywidualnych dotyczących wykonywania pracy zarobkowej związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków.”

Należy wskazać, że uprawnienia w sferze indywidualnej przysługują organizacji związkowej tylko wówczas, gdy konkretny przepis tak stanowi. Po wejściu w życie zmian przewidzianych w niniejszym projekcie do zakresu podstawowych uprawnień zakładowych organizacji związkowych zrzeszających osoby wykonujące pracę zarobkową (inne niż pracownicy) będzie można zaliczyć:

- a. wyrażanie zgody na wypowiedzenie bądź rozwiązanie stosunku prawnego z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub inną osobą wykonującą pracę

- zarobkową będącą członkiem zakładowej organizacji związkowej upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec podmiotu zatrudniającego albo organu lub osoby dokonującej za podmiot zatrudniający czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z.);
- b. wyrażanie zgody na jednostronną zmianę warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść imiennie wskazanego uchwałą zarządu jego członka lub innej osoby wykonującej pracę zarobkową będącej członkiem zakładowej organizacji związkowej upoważnionej do reprezentowania tej organizacji wobec podmiotu zatrudniającego albo organu lub osoby dokonującej za podmiot zatrudniający czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 32 ust. 1 pkt 2 u.z.z.);
- c. wyrażanie zgody na wypowiedzenie bądź rozwiązanie stosunku prawnego albo jednostronną zmianę warunków pracy lub wynagrodzenia osobom wykonującym pracę zarobkową imiennie wskazanym uchwałą komitetu założycielskiego (art. 32 ust. 7 u.z.z.).

2.2.12. dodanie w art. 7 ust. 3 u.z.z.

W art. 7 u.z.z. dodano ust. 3, który stanowi, że:

„3. Na wniosek niezrzeszonej osoby wykonującej pracę zarobkową związek zawodowy może podjąć się obrony jej praw i interesów wobec podmiotu zatrudniającego.”

W projekcie przeniesiono tym samym do kolejnego ustępu dotychczasowe zdanie drugie z art. 7 ust. 2, po dokonaniu odpowiedniej modyfikacji jego treści, uwzględniającej fakt rozszerzenia prawa koalicji związkowej na nowe podmioty.

Zmieniony przepis art. 7 ust. 3 u.z.z. stanowi, że niezrzeszone osoby wykonujące pracę zarobkową organizacja związkowa może reprezentować tylko na ich wniosek. Obrona praw i interesów tych osób, poza przypadkami wprost wymienionymi w przepisach prawa pracy – w stosunku do pracowników, może polegać na interwencji przedstawicieli związku u podmiotu zatrudniającego i omówieniu podczas spotkania sytuacji danej osoby zatrudnionej, przedłożeniu przez związek zawodowy podmiotowi zatrudniającemu pisemnej, niewiążącej opinii w sprawie działań podejmowanych wobec osoby, która wystąpiła o obronę jej praw, czy też na poinformowaniu przez związek zawodowy właściwych organów władzy publicznej o podejrzeniu popełnienia wykroczenia przez podmiot zatrudniający czy dopuszczenia się przez niego innego naruszenia praw danej osoby zatrudnionej.

2.2.13. zmiana art. 8 u.z.z.

W zmienionym art. 8 u.z.z. przewidziano, że organizacje związkowe są uprawnione do kontroli przestrzegania przepisów dotyczących interesów nie tylko pracowników, emerytów, rencistów i ich rodzin, ale także innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową (np. zleceniobiorców). Zakres tej kontroli normują zarówno przepisy ustawy o związkach zawodowych, jak i przepisy innych ustaw.

Warto przy tym dodać, że uprawnienia kontrolno-nadzorcze związków zawodowych mają z reguły charakter działań interwencyjnych, a także że przysługują wszystkim organizacjom związkowym, a nie tylko tym, które mają status zakładowej organizacji związkowej. Uprawnienia te dotyczą przestrzegania wszelkich norm odnoszących się do interesów osób wymienionych w art. 8 u.z.z., nie tylko norm o charakterze ustawowym, lecz także układowym.

Po wejściu w życie zmian przewidzianych w przedmiotowym projekcie uprawnienia te będą przysługiwały związkom zawodowym zrzeszającym osoby wykonujące pracę zarobkową (w tym zrzeszającym wyłącznie zleceniobiorców świadczących pracę na rzecz podmiotu zatrudniającego nieprzerwanie przez okres co najmniej 6 miesięcy – dalej jako „stali zleceniobiorcy”) przykładowo na podstawie:

- a) art. 23 u.z.z., w którym jest mowa m.in. o sprawowaniu kontroli przez związki zawodowe nad warunkami bezpieczeństwa i higieny pracy,
- b) art. 26 u.z.z., w którym jest mowa o kontroli przez zakładowe organizacje związkowe nad przestrzeganiem zasad BHP, kierowaniem działalnością społecznej inspekcji pracy czy współdziałaniem z państwową inspekcją pracy,
- c) art. 29 u.z.z., w którym jest mowa o nadaniu związkom zawodowym uprawnienia w przedmiocie przeprowadzenia stosownych badań w razie zaistnienia podejrzenia, iż w zakładzie pracy występują zagrożenia dla życia lub zdrowia osób zatrudnionych.

2.2.14. zmiana art. 16 ust. 1 u.z.z.

Zmiana art. 16 ust. 1 ma charakter doprecyzowujący. Wprowadzono termin 7-dniowy, liczony od daty podjęcia stosownej uchwały, na powiadomienie właściwego sądu przez związek zawodowy o zmianie statutu (zamiast niedookreślonego terminu „niezwłocznie”). Wymaga przy tym podkreślenia, że termin 7-dniowy jest też stosowany przy zgłaszaniu większości zmian do Krajowego Rejestru Sądowego (zob. art. 22 ustawy z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym /Dz. U. z 2015 r. poz. 1142, z późn.zm./).

2.2.15. zmiana art. 17 ust. 1 pkt 2 u.z.z.

W projektowanej regulacji przyjęto, że jedną z przesłanek wykreślenia związku zawodowego z rejestru będzie wykreślenie z właściwego rejestru podmiotu zatrudniającego, u którego dotychczas działał związek zawodowy – z powodu likwidacji podmiotu zatrudniającego lub jego upadłości albo jego przekształcenia organizacyjno-prawnego, uniemożliwiającego kontynuowanie działalności związku. Zmiana polega na zastąpieniu zwrotu „zakład pracy” pojęciem „podmiot zatrudniający”. Jest ona dalszą konsekwencją rozszerzenia prawa koalicji związkowej na nowe podmioty i wprowadzenia definicji „podmiotu zatrudniającego”.

Użycie w zmienianym przepisie zwrotu „zakład pracy” skutkowało trudnościami interpretacyjnymi. W przepisie tym chodziło o utratę bytu prawnego pracodawcy, a nie o likwidację czy upadłość zakładu pracy, który on prowadzi. To pracodawca zatrudnia bowiem pracowników, a nie zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym.

W projekcie w sposób jednoznaczny określono, że gdy nastąpi zakończenie bytu prawnego podmiotu zatrudniającego, zaistnieje dopiero podstawa do wykreślenia związku zawodowego. Nie jest bowiem możliwe dalsze funkcjonowanie związku zawodowego i reprezentowanie osób wykonujących pracę zarobkową w podmiocie, który faktycznie nie istnieje.

2.2.16. zmiana art. 19 ust. 2 u.z.z.

W projekcie zmodyfikowano początek biegu terminu na przedstawienie opinii do założeń albo projektów aktów prawnych przez organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz. 1240; dalej jako "ustawa o RDS"). Termin ten będzie liczony od dnia następującego po dniu przekazania założeń albo projektu wraz z informacją określającą termin przedstawienia opinii (a nie jak dotychczas – od dnia doręczenia).

2.2.17. zmiana art. 19 ust. 2¹ u.z.z.

W projektowanej regulacji zrezygnowano z pisemnego doręczania organizacjom związkowym reprezentatywnym w rozumieniu ustawy o RDS założeń i projektów aktów prawnych do opinii na rzecz przekazywania ich elektronicznie – na odpowiedni adres elektroniczny wskazany przez właściwy organ statutowy związku. Zakłada się, że zmiana ta usprawni i przyspieszy proces uzyskiwania opinii związków zawodowych.

2.2.18. zmiana art. 19¹ ust. 1 u.z.z.

Zmiana wskazanego wyżej ustępu ma charakter wyłącznie redakcyjny i sprowadza się do zastąpienia zwrotu „zadań” wyrazem „spraw” w wyrażeniu „w zakresie zadań objętych zadaniami związków zawodowych”.

2.2.19. dodanie art. 21 ust. 3 u.z.z.

W świetle art. 59 ust. 2 Konstytucji RP związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień. Partnerzy społeczni mogą więc prowadzić rokowania we wszystkich sprawach dotyczących warunków zatrudnienia, które uznają za istotne.

Zbiorowe prawo pracy reguluje w szczególności rokowania nad układami zbiorowymi pracy czy w sporach zbiorowych. W związku z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej dodano kolejny ustęp w art. 21, w którym jest mowa o odpowiednim stosowaniu przepisów działu jedenastego Kodeksu pracy do osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u podmiotu zatrudniającego, zrzeszających te osoby organizacji związkowych, podmiotów zatrudniających oraz zrzeszających te podmioty organizacji pracodawców. Mając na uwadze postanowienia Konstytucji RP nie ma normatywnych podstaw do różnicowania sytuacji związków zawodowych w zakresie prawa do rokowań mających za przedmiot układy zbiorowe pracy czy spory zbiorowe – w szczególności ze względu na to, kto jest członkiem danego związku (czy pracownicy, czy też np. wyłącznie stali zleceniobiorcy). Tym bardziej, że zgodnie z art. 239 § 2 Kodeksu pracy w obecnie obowiązującym stanie prawnym układem mogą być objęte także osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

Odpowiednie stosowanie działu jedenastego Kodeksu pracy do osób wykonujących pracę zarobkową oznacza w szczególności, że te przepisy Kodeksu pracy, w których jest mowa o organizacji związkowej reprezentującej pracowników, należy odnosić również do organizacji związkowej zrzeszającej osoby wykonujące pracę zarobkową, dla których układ ma zostać zawarty.

2.2.20. zmiana art. 23 ust. 2 u.z.z.

Zmiana przepisu art. 23 ust. 2 u.z.z. jest związana z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej i wprowadzeniem do ustawy o związkach zawodowych definicji „podmiotu zatrudniającego” obejmującej swym zakresem podmiotowym m.in. pracodawców. Zmiana polega na zastąpieniu zwrotu „pracodawca” szerszym pojęciem „podmiot zatrudniający” (w odpowiednim przypadku). Aktualnie obowiązujące przepisy Kodeksu pracy stanowią, że pracodawca jest zobowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy nie tylko pracownikom, ale także osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą. W świetle art. 304 § 3 KP wskazane wyżej

obowiązki stosuje się również odpowiednio do przedsiębiorców niebędących pracodawcami, organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne:

- 1) na innej podstawie niż stosunek pracy;
- 2) prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą.

Po wejściu w życie zmiany art. 23 ust. 2 u.z.z. związki zawodowe będą uprawnione do wystąpienia do właściwego organu z żądaniem usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości w postępowaniu podmiotu zatrudniającego (a nie tylko pracodawcy), w szczególności w aspekcie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o których mowa w art. 207 § 2 KP.

2.2.21. zmiana art. 25 ust. 2 u.z.z.

W przepisie art. 25 ust. 2 u.z.z. określono wymiar zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej danego pracownika poza zakładem pracy.

Pracodawca powinien udzielić zwolnienia, jeżeli czynność nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy i ma charakter "doraźny" (...) a jednocześnie jej podjęcie w tym dniu jest niezbędne dla zachowania praw związku, jego członków lub innych pracowników, którym związek zapewnia ochronę (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 czerwca 2001 r., sygn. akt I PKN 460/00). W praktyce chodzi o czynności incydentalne np. reprezentowanie pracownika w postępowaniu sądowym. Obecnie obowiązujące przepisy nie wskazują czasu zwolnienia. W projekcie przyjęto założenie, że jeden dzień roboczy powinien wystarczyć na wykonanie doraźnej czynności. Należy przy tym pamiętać, że czas zwolnienia może również obejmować niejednokrotnie czas dojazdu (powrotu) do siedziby ponadzakładowej organizacji związkowej czy do innego miejsca wykonania doraźnej czynności.

2.2.22. dodanie art. 25 ust. 3-5 u.z.z.

Z treści obecnie obowiązujących przepisów nie wynika, kto i w jakim terminie powinien złożyć wniosek w sprawie zwolnienia od pracy zawodowej. W celu uniknięcia nieporozumień na tym tle między pracodawcami a organizacjami związkowymi w projekcie dodano więc postanowienie, że wniosek powinien być złożony przez organizację związkową, w której pracownik pełni daną funkcję, niezwłocznie po uzyskaniu informacji o konieczności wykonania doraźnej czynności tak, aby pracodawca miał odpowiedni czas na właściwe

zorganizowanie pracy. Przesądzono również, że nie stanowi doraźnej czynności udział w zwoływanych w zwykłym trybie posiedzeniach zarządów, prezydiów, komisji oraz innych organów organizacji związkowych. Stosując wnioskowanie „*a contrario*” należy przyjąć, że udział w zwoływanych w nadzwyczajnym trybie posiedzeniach organów związków powinien być traktowany jako czynność doraźna.

O tym jednak, czy konkretna czynność ma charakter doraźny decyduje statutowy organ organizacji związkowej, w której dany pracownik pełni funkcję. Zwolnienie od obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, dla załatwienia doraźnych spraw związanych z pełnioną funkcją związkową, nie zależy od uznania pracodawcy, ale od istnienia obiektywnych przesłanek określonych w przepisie art. 25 ust. 2 u.z.z. W tym miejscu warto podkreślić, że niezasadne nieudzielenie zgody na wykonanie doraźnej czynności przez pracodawcę może zostać zakwalifikowane jako utrudnianie wykonywania działalności związkowej na podstawie art. 35 ust. 1 pkt 2 u.z.z.

Nie ma przy tym przeszkód, aby pracodawca i związki zawodowe zawarły porozumienie (np. w ramach układu zbiorowego pracy) w zakresie trybu i zakresu udzielanych zwolnień doraźnych na korzystniejszych warunkach niż wynikające z ustawy o związkach zawodowych.

W związku z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej w projekcie dodano ust. 5 w art. 25 u.z.z., w którym postanowiono, że przepisy art. 25 ust. 2-4 u.z.z. (dotyczące zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej poza zakładem pracy) stosuje się odpowiednio do innej niż pracownik osoby wykonującej pracę zarobkową. Prawo do wynagrodzenia za czas zwolnienia będzie przysługiwało innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową – w zależności od specyfiki danego stosunku prawnego i uregulowań umownych. W przypadku, gdy wynagrodzenie danej osoby będzie miało charakter wynagrodzenia ryczałtowego i jego wysokość nie będzie zależała od liczby przepracowanych godzin pracy albo gdy wypłata wynagrodzenia będzie uzależniona od efektów pracy (np. wykonania dzieła), wynagrodzenie za czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności nie będzie przysługiwało.

2.2.23. zmiana art. 25¹ ust. 1 u.z.z.

Zakładowa organizacja związkowa jest podmiotem, z którym pracodawca ma obowiązek współdziałania w sprawach z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy np. konsultowania z nią zamiaru wypowiedzenia umowy zawartej na czas niekreślony. Tylko organizacje związkowe posiadające przymiot organizacji zakładowych korzystają z prawa ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych czy ze zwolnienia ich z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej.

W związku z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej w projekcie przewidziano, że w liczbie członków wymaganej do realizacji uprawnień zakładowej organizacji związkowej będą uwzględniane osoby wykonujące pracę zarobkową u podmiotu zatrudniającego objętego działaniem organizacji związkowej. Oznacza to, że w wyniku tej zmiany wszystkie grupy podmiotów uprawnionych do zrzeszania się w związkach zawodowych będą ujmowane w liczbie członków związku na potrzeby uzyskania uprawnień, o których mowa w art. 25¹ ust. 1 u.z.z. Nie będą natomiast uwzględniane w tej liczbie osoby z ograniczonym prawem koalicji jak emeryci, renciści czy bezrobotni.

2.2.24. zmiana art. 25¹ ust. 2 u.z.z.

Zmiana sprowadza się do zastąpienia zwrotu „pracodawca” pojęciem „podmiotu zatrudniającego (w odpowiednim przypadku), a także na ograniczeniu przekazywanej przez organizację związkową informacji wyłącznie do podania liczby członków związku, o których mowa w art. 25¹ ust. 1 u.z.z.

2.2.25. dodanie ust. 3 w art. 25¹ u.z.z.

W projektowanej regulacji przyjęto, że przy ustalaniu liczby członków zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej osoba wykonująca pracę zarobkową należąca do kilku organizacji związkowych może być uwzględniona tylko jako członek jednej wskazanej przez nią organizacji związkowej. Zaproponowane rozwiązanie jest o tyle istotne, że od liczby członków związku i uzyskania statusu zakładowej organizacji związkowej zależą takie uprawnienia zakładowych organizacji związkowych jak wskazywanie działaczy związkowych do ochrony, o której mowa w art. 32 u.z.z., prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na czas kadencji w zarządzie, o którym mowa w art. 31 u.z.z. Koszty związane z korzystaniem przez związki z ww. uprawnień obciążają pracodawców. Z drugiej strony należy pamiętać, że w związku z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej, zakładany jest wzrost poziomu uzwiązkowienia w zakładach pracy. Stąd też propozycja dodania ww.

przepisu przedstawiona w projekcie ma na celu zachowanie równowagi w zbiorowych stosunkach pracy.

2.2.26. dodanie ust. 4 w art. 25¹ u.z.z.

Dotychczas obowiązujące przepisy nie przewidywały, jaki skutek pociąga za sobą zaniechanie obowiązku przedłożenia przez organizację związkową informacji o liczbie członków. Powodowało to szereg wątpliwości interpretacyjnych. W celu usunięcia tego stanu niepewności w art. 25¹ u.z.z. dodano kolejny ustęp, zgodnie z którym organizacji, która nie wypełniła w terminie obowiązku przedłożenia informacji o liczbie członków nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tego obowiązku. Jednoznacznie przesądzono więc w u.z.z., jakie są konsekwencje zaniechania ww. obowiązku. Podobny skutek został przewidziany w art. 30 ust. 2¹ u.z.z. wobec organizacji związkowej, która nie przedstawiła pracodawcy informacji o pracownikach korzystających z jej obrony.

Na gruncie dotychczas obowiązujących przepisów Sąd Najwyższy wielokrotnie zajmował stanowisko⁶⁾, że jeżeli związek zawodowy nie przedłoży takiej informacji pracodawcy, to pracodawca ma prawo uznać, że organizacja związkowa utraciła uprawnienia do uznawania jej za zakładową organizację związkową.

2.2.27. dodanie ust. 5-9 w art. 25¹ u.z.z.

Liczebność organizacji związkowej decyduje o możliwości korzystania przez organizację związkową z szeregu uprawnień zagwarantowanych przepisami prawa. Liczebność związku przesądza także o zakresie jego uprawnień – np. im więcej członków liczy organizacja, tym więcej jej działaczy podlega ochronie trwałości stosunku pracy. Stąd też liczebność organizacji związkowej jest istotną kwestią nie tylko dla jej członków, lecz również dla pracodawcy (odpowiednio – dowódcy jednostki). Uprawnienia organizacji związkowej są bowiem skorelowane z obowiązkami pracodawcy, niejednokrotnie związanymi z obciążeniem finansowym.

Na gruncie dotychczas obowiązujących przepisów pracodawcy nie przysługują żadne instrumenty weryfikacji danych liczbowych przekazanych mu przez zakładową organizację

⁶⁾ Tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 135/06; w wyroku z dnia 15 grudnia 2008 r., I PK 98/08; w wyroku z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 311/09 czy w wyroku z dnia 2 marca 2012 r., I PK 120/11.

związkową. Należy zauważyć, że mechanizm taki został przewidziany w przepisach Kodeksu pracy regulujących kryteria uznania zakładowej organizacji związkowej za reprezentatywną. Zgodnie z art. 241^{25a} § 4 KP inna zakładowa organizacja związkowa oraz pracodawca mogą przed zawarciem układu zakładowego zgłosić uczestnikom prowadzącym rokowania w sprawie zawarcia tego układu pisemne zastrzeżenie, co do spełniania przez inną zakładową organizację związkową kryteriów reprezentatywności. Jest to *de facto* uprawnienie do zakwestionowania liczebności organizacji związkowej biorącej udział w rokowaniach nad układem zbiorowym pracy.

Mając na uwadze powyższe dostrzeżono potrzebę wprowadzenia trybu kontroli spełniania kryteriów liczebności przez organizację związkową. W projekcie przewidziano, że z wnioskiem o ustalenie liczby członków związku i tym samym weryfikację oświadczenia organizacji związkowej w tej sprawie pracodawca będzie zwracał się do właściwego okręgowego inspektora pracy. Zdecydowano o przyznaniu uprawnień weryfikacyjnych okręgowym inspektorom pracy (zamiast sądom) ze względu na konieczność szybkiego działania. Ponadto Państwowa Inspekcja Pracy cieszy się zaufaniem zarówno związków zawodowych, jak i pracodawców.

Postępowanie w sprawie ustalenia liczebności organizacji związkowej będzie ograniczone terminami. Ma to zapobiec przedłużaniu stanu niepewności co do tego, czy pracodawca ma obowiązek współdziałać z organizacją związkową i respektować przysługujące jej uprawnienia zakładowej organizacji związkowej. Jednocześnie do czasu zakończenia postępowania w tej sprawie domniemywa się, że informacja przekazana przez organizację związkową jest zgodna z faktyczną liczbą jej członków.

Właściwy okręgowy inspektor pracy będzie wydawał decyzję, w której stwierdzi, jaka jest liczba członków organizacji związkowej według stanu na ostatni dzień danego kwartału. Na mocy art. 12 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2015 r. poz. 640, z późn.zm.; dalej jako „ustawa o PIP”) w postępowaniu przed organami Państwowej Inspekcji Pracy w sprawach nieuregulowanych będą miały zastosowanie przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2016 r. poz.23).

Okręgowy inspektor pracy zostanie wyposażony w uprawnienie do zobowiązania zarządu organizacji związkowej (lub innego właściwego statutowo organu pełniącego rolę zarządu) do

przedstawienia dokumentów niezbędnych do ustalenia liczby członków organizacji związkowej. Za niewywiązanie się z tego obowiązku przewidziano sankcję polegającą na uznaniu, że organizacja związkowa nie będzie korzystała z uprawnień zakładowej organizacji związkowej do czasu przedłożenia właściwych dokumentów. Informacje i dowody przedstawione przez organizację związkową i dołączone do akt postępowania nie będą stanowiły informacji publicznej w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz.U. z 2015 r. poz. 2058, z późn.zm.) i nie będą podlegały udostępnieniu w postępowaniu przed właściwym okręgowym inspektorem pracy i w postępowaniu przed sądem administracyjnym.

2.2.28. dodanie art. 25² u.z.z.

Przeniesienie przepisów dotyczących reprezentatywności ponadzakładowej i zakładowej organizacji związkowej z Kodeksu pracy do ustawy o związkach zawodowych jest ściśle związane z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej. Przyjęto założenie, że nowe grupy podmiotów uprawnione do zrzeszania się w związkach zawodowych powinny być uwzględniane przy ustalaniu reprezentatywności organizacji związkowej, której są członkami te podmioty. Nie istnieją bowiem podstawy do różnicowania pod tym względem sytuacji pracowników i osób wykonujących pracę zarobkową niebędących pracownikami. Dlatego też w przepisach określających reprezentatywność ponadzakładowej organizacji związkowej posłużono się pojęciem „osób wykonujących pracę zarobkową” (zamiast pracownicy).

Poza tym, mając na uwadze przewidywane zwiększenie liczebności organizacji związkowych z powodu rozszerzenia prawa koalicji, a także postulaty trzech największych centrali związkowych, zmieniono w projekcie próg reprezentatywności określony dotychczas w art. 241¹⁷ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, a obecnie w art. 25² ust. 1 pkt 2 u.z.z. Zwiększono go do 15 % ogółu osób wykonujących pracę zarobkową objętych zakresem działania statutu danej organizacji, nie mniej jednak niż piętnaście tysięcy osób wykonujących pracę zarobkową.

2.2.29. dodanie art. 25³ u.z.z.

Podobnie jak w przypadku przepisów regulujących reprezentatywność ponadzakładowej organizacji związkowej, projektowana nowelizacja zakłada przeniesienie przepisów dotyczących reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej z Kodeksu pracy (art. 241^{25a}) do ustawy o związkach zawodowych, po dokonaniu stosownych modyfikacji. Mianowicie w dodanym art. 25³ u.z.z. użyto zamiast sformułowań „pracownicy” i „pracodawca” – odpowiednio pojęć „osoby wykonujące pracę zarobkową” i „podmiot

zatrudniającego” (w odpowiednim przypadku i liczbie). Jednocześnie zwiększono procentowe progi reprezentatywności – w przypadku reprezentatywności z art. 25³ ust. 1 pkt 1 u.z.z. (odpowiednik art. 241^{25a} § 1 pkt 1 Kodeksu pracy) z 7 do 10 %, a w przypadku reprezentatywności z art. 25³ ust. 1 pkt 2 u.z.z. (odpowiednik art. 241^{25a} § 1 pkt 2 Kodeksu pracy) – z 10 do 15 % osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u podmiotu zatrudniającego.

2.2.30. zmiana art. 26 pkt 2 u.z.z.

Przepis art. 26 u.z.z. wymienia niektóre uprawnienia zakładowych organizacji związkowych w systemie polskiego ustawodawstwa pracy. Wyliczenie to nie ma charakteru enumeratywnego. Zmiana przepisu art. 26 pkt 2 u.z.z. wiąże się z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej. Polega na zmianie pojęć „pracodawca” i „pracownicy” – odpowiednio zwrotami „podmiot zatrudniający” i „osoby wykonujące pracę zarobkową” (w odpowiednim przypadku). W wyniku zmiany zakładowa organizacja związkowa będzie uprawniona do zajmowania stanowiska wobec podmiotu zatrudniającego i organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw osób wykonujących pracę zarobkową. Ww. uprawnienie będzie miało charakter opiniodawczy.

Jednocześnie dokonując wykładni art. 26 u.z.z. należy mieć na uwadze treść art. 7 i art. 30 u.z.z. I tak, przykładowo uprawnienie, o którym mowa w art. 26 pkt 1 u.z.z., nie będzie miało co do zasady zastosowania do zakładowej organizacji związkowej zrzeszającej wyłącznie stałych zleceniobiorców, chyba że związek ten podejmie się na wniosek pracownika niezrzeszonego obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy.

2.2.31. dodanie ust. 3¹ w art. 26¹ u.z.z.

W wyniku rozszerzenia prawa koalicji związkowej i zmiany przepisu art. 25¹ ust. 1 u.z.z., w którym jest mowa o uzyskaniu statusu zakładowej organizacji związkowej przez związki zawodowe zrzeszające zarówno pracowników, jak i inne osoby wykonujące pracę zarobkową, zaistniała potrzeba dodania ust. 3¹ w art. 26¹ u.z.z. Dla dokonania tej zmiany istotne znaczenie ma treść zmienionego art. 7 ust. 1 i art. 30 ust. 1 u.z.z. Zgodnie ze zmienionym art. 7 ust. 1 u.z.z. w zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową, niezależnie od ich przynależności związkowej. Natomiast w świetle art. 30 ust. 1 u.z.z. w przypadku gdy u danego podmiotu zatrudniającego działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, każda z nich broni praw i

reprezentuje interesy swoich członków. Mając na uwadze powyższe postanowienia przyjęte w projekcie, że porozumienie w sprawie zamierzonych działań dotychczasowego lub nowego pracodawcy dotyczących warunków zatrudnienia pracowników w związku z planowanym przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę zawierają wszystkie zakładowe organizacje związkowe, które prowadziły negocjacje nad tym porozumieniem, bądź przynajmniej wszystkie reprezentatywne w rozumieniu art. 25³ ust. 1-3 u.z.z. zakładowe organizacje związkowe zrzeszające pracowników (tj. osoby, które będą objęte przedmiotowym porozumieniem), uczestniczące w negocjacjach.

Zgodnie z dotychczas obowiązującymi przepisami ww. porozumienie zawierały wszystkie zakładowe organizacje związkowe, które prowadziły negocjacje. Celem projektowanej zmiany jest usprawnienie procesu negocjowania i zawierania ww. porozumienia. Zaproponowane rozwiązanie ma na celu zapobiec powstaniu sytuacji, w której sprzeciw pojedynczej, nawet nielicznej organizacji związkowej niezrzeszającej pracowników, dla których porozumienia ma być zawarte, uniemożliwiłby prowadzenie negocjacji w sprawie zawarcia ww. porozumienia. Nie można bowiem pominąć faktu, że niejednokrotnie w procesie negocjowania treści i zawierania porozumień zbiorowych uczestniczy szereg podmiotów o różnych interesach. Organizacje związkowe mogą reprezentować różne grupy osób zatrudnionych, które częstokroć posiadają przeciwstawne interesy. Prawo do zawierania porozumienia z art. 26¹ ust. 3 u.z.z. ma służyć przede wszystkim realizacji interesów pracowników, dla których to porozumienie ma być zawarte. Istotą zaproponowanego rozwiązania jest doprowadzenie do zawarcia porozumienia w wyniku zgodnego działania organizacji zrzeszających pracowników, nawet wbrew stanowisku organizacji związkowych niezrzeszających pracowników. To pracownicy, decydując się na członkostwo w danej organizacji związkowej, udzielili jej legitymacji do działania w ich imieniu i reprezentowania ich interesów, w przeciwieństwie do pozostałych organizacji działających u podmiotu zatrudniającego.

2.2.32. zmiana art. 26¹ ust. 4 u.z.z.

Przepis art. 26¹ ust. 4 u.z.z. określa sposób postępowania pracodawcy na wypadek niezawarcia z zakładowymi organizacjami związkowymi porozumienia w sprawie zamierzonych działań dotyczących warunków zatrudnienia pracowników w związku z planowanym przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Mianowicie, w wyniku zmiany ww. przepisu pracodawca będzie uprawniony do samodzielnego podjęcia

działań zmieniających warunki zatrudnienia pracowników, po uwzględnieniu ustaleń z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku negocjacji, jeżeli nie udało mu się uzgodnić treści porozumienia z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi bądź przynajmniej z zakładowymi organizacjami związkowymi zrzeszającymi pracowników. Zmiana ww. przepisu jest ściśle związana z wprowadzeniem w art. 26¹ ust 3¹ u.z.z. szczególnego mechanizmu uzgodnień i zawierania ww. porozumień. Uzgodnienia wspólnego stanowiska w sprawie porozumienia z art. 26¹ ust. 3 u.z.z. winny dokonać wszystkie działające na terenie zakładu pracy organizacje związkowe, a jeżeli jest to niemożliwe, to co najmniej zakładowe organizacje związkowe zrzeszające pracowników.

2.2.33. zmiana art. 27 ust. 2 u.z.z.

W projekcie przewidziano, że przyznawanie jakichkolwiek świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych powinno być dokonywane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. W aktualnie obowiązującym przepisie mowa była jedynie o konieczności uzgadniania z zakładową organizacją związkową przyznawania świadczeń pracownikom. Tymczasem zgodnie z art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 111, z późn.zm.) osobami uprawnionymi do korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych mogą być nie tylko pracownicy, ale i członkowie ich rodzin, emeryci i renciści - byli pracownicy i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał w regulaminie prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z tego funduszu. Zmiana ma więc charakter porządkujący.

2.2.34. zmiana art. 28 u.z.z.

Zmiana art. 28 u.z.z. jest m.in. związana z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej na nowe podmioty i polega na zastąpieniu pojęcia „pracodawca” zwrotem „podmiot zatrudniający”. Zaproponowano w projekcie ustawy, aby podmiot zatrudniający mógł zwrócić się do zakładowej organizacji związkowej o uzasadnienie wniosku w sprawie udzielenia informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej. Wprowadzono także możliwość wystąpienia do właściwego okręgowego inspektora pracy o zajęcie stanowiska w sprawie obowiązku podmiotu zatrudniającego udzielenia informacji, o którą wnioskuje organizacja związkowa. Wniosek w tej sprawie może złożyć podmiot zatrudniający lub zainteresowana zakładowa organizacja związkowa. To, czy informacja, o którą wnioskuje związek

zawodowy, spełnia kryteria „informacji niezbędnej do prowadzenia działalności związkowej” zależy od okoliczności konkretnego przypadku.

Jednocześnie dodano w art. 35 w ust. 1 odrębny punkt (pkt 2¹), w świetle którego bezzasadna odmowa udzielenia ww. informacji może skutkować odpowiedzialnością. Zgodnie z proponowaną regulacją stanowisko organów PIP nie będzie wiążące, jednakże nieudzielenie przez podmiot zatrudniający wnioskowanej informacji, mimo istnienia obowiązku w tym zakresie i wbrew stanowisku właściwego okręgowego inspektora pracy, będzie podlegało sankcji karnej określonej w ww. przepisie ustawy o związkach zawodowych.

2.2.35. zmiana art. 29 u.z.z.

Zgodnie z art. 304 § 1 i 3 Kodeksu pracy, który stanowi m.in., że pracodawca (a także przedsiębiorca niebędący pracodawcą) jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą. Biorąc pod uwagę ww. postanowienia w projekcie przyjęto, że uprawnienia zakładowych organizacji związkowych związane z realizacją ochronnej funkcji prawa pracy o charakterze prewencyjnym, o których mowa w art. 29 u.z.z., będą odnosiły się również do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową. W związku z tym w przepisach art. 29 ust. 1-3 u.z.z. pojęcie „pracodawca” i „pracownicy” – zastąpiono zwrotami „podmiot zatrudniający” i „osoby wykonujące pracę zarobkową”. Dodatkowo dla zachowania spójności z art. 304 Kodeksu pracy dodano, że uzasadnione podejrzenie zagrożenia dla życia lub zdrowia osób wykonujących pracę zarobkową może dotyczyć także miejsca wyznaczonego przez podmiot zatrudniający, a nie tylko zakładu pracy. W przepisie art. 29 ust. 1 u.z.z. określono również termin na udostępnienie wyników badań każdej z zakładowych organizacji związkowych wraz z informacją o sposobie i terminie usunięcia stwierdzonego zagrożenia dla życia lub zdrowia osób wykonujących pracę zarobkową – posługując się zwrotem „niezwłocznie”.

2.2.36. zmiana art. 30 u.z.z.

Z uwagi na rozszerzenie prawa koalicji związkowej, w art. 30 ust. 1, 2 i 3 u.z.z. zastąpiono wyrazy „zakład pracy” i „pracownik” – odpowiednio pojęciami „podmiot zatrudniający” i „osoba wykonująca pracę zarobkową” (w odpowiednim przypadku i liczbie). W projekcie

doprecyzowano także w ust. 2¹ przedmiotowego artykułu, że w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy wymagających współdziałania z zakładową organizacją związkową pracodawca ma obowiązek zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony – przed podjęciem stosownych działań (np. przed rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika). Dodano również kolejny ustęp - 3¹ w art.30 ust. 5 u.z.z., zgodnie z którym w przypadku, gdy u podmiotu zatrudniającego działa więcej niż jedna organizacja związkowa reprezentatywna w rozumieniu art. 25³ ust. 1 pkt 1 u.z.z., wchodząca w skład tego samego zrzeszenia (federacji) związków zawodowych lub ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji), organizacje te wyłaniają wspólną reprezentację w celu prowadzenia rokowań. Jednakże w przypadku niewyłonienia wspólnej reprezentacji postanowiono, że w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową, czyli m.in. w rokowaniach nad układem zbiorowym pracy, przymiot reprezentatywności będzie przysługiwał jedynie organizacji zrzeszającej największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u podmiotu zatrudniającego. Przewidziano również w projekcie, że utrata przymiotu reprezentatywności w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową przez pozostałe organizacje związkowe nie będzie wpływała na pozostałe uprawnienia tych reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych i na posiadanie przez te organizacje przymiotu reprezentatywności w pozostałych sprawach. Oznacza to, że organizacje związkowe należące do tej samej federacji czy konfederacji, pozbawione przymiotu reprezentatywności w rokowaniach, będą w dalszym ciągu uprawnione przykładowo do wskazania na podstawie art. 32 ust. 3 i 4 u.z.z. członków związku podlegających szczególnej ochronie. Przyjęte wyżej rozwiązanie było zgłaszane w postulatach trzech największych centrali związkowych.

Projektowaną nowelizacją dokonano również zmiany art. 30 ust. 4 u.z.z. tak, aby nie było wątpliwości, że działalność wspólnej reprezentacji związkowej może mieć charakter stały, a nie tylko okazjonalny jak wynikało z dotychczas obowiązującego brzmienia przepisu.

Z kolei, w art. 30 ust. 5 u.z.z. zmieniono odesłanie do pojęcia reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej i zastosowano podobną konstrukcję jak w art. 26¹ ust. 3¹ czy art. 27 ust. 3¹ u.z.z. Z jednej strony należy bowiem pamiętać, że każda zakładowa organizacja związkowa w zakresie praw i interesów zbiorowych reprezentuje wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową, niezależnie od ich przynależności związkowej. Z drugiej

jednak strony z założenia regulaminy i inne dokumenty wskazane w art. 30 ust. 5 u.z.z. odnoszą się do pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy. Warto zwrócić uwagę, że w projekcie przewidziano, że dopiero gdy uzgodnienie tych dokumentów ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi byłoby niemożliwe, to powinno ono nastąpić przynajmniej ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi zrzeszającymi pracowników. Przyjęcie zasady, że w razie rozbieżności stanowisk wśród związków zawodowych prawo do uzgodnienia regulaminów przysługuje związkom reprezentatywnym zrzeszającym pracowników (czyli głównych zainteresowanych), ma w założeniu służyć przełamaniu impasu w rokowaniach.

W celu uniknięcia rozbieżności interpretacyjnych dodano także ust. 7 w art. 30 u.z.z., w świetle którego przepis art. 30 ust. 5 u.z.z. stosuje się odpowiednio, gdy u podmiotu zatrudniającego działa jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa zrzeszająca pracowników.

2.2.37. zmiana art. 31 u.z.z.

Z uwagi na rozszerzenie prawa koalicji związkowej na nowe grupy podmiotów i wprowadzenie w u.z.z. pojęcia „podmiot zatrudniający”, w przepisie art. 31 ust. 1 u.z.z. zastąpiono zwrot „członkowie zatrudnieni w zakładzie pracy” – zwrotem „członkowie zatrudnieni przez podmiot zatrudniający”. W przepisie z art. 31 ust. 2 u.z.z. dokonano drobnej zmiany o charakterze redakcyjnym tj. zamiast „zwolnienia od pracy” – zwrot „zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy”. W projekcie dodano również ust. 2¹, na mocy którego zarząd zakładowej organizacji związkowej ma obowiązek przedłożyć podmiotowi zatrudniającaemu informację dotyczącą liczby członków danej organizacji zatrudnionych przez podmiot zatrudniający wraz z wnioskiem w sprawie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Od liczebności związku zawodowego zależy bowiem zakres uprawnień, o którym mowa w art. 31 ust. 1 u.z.z. Przewidziano także, że w razie zastrzeżeń podmiotu zatrudniającego odnośnie liczby członków związku znajdzie odpowiednie zastosowanie procedura opisana w zmienionym przepisie art. 25¹ ust. 3-9 u.z.z. Projektowana regulacja zakłada również zmianę przepisu art. 31 ust. 3 u.z.z. poprzez wskazanie maksymalnego wymiaru zwolnienia od pracy na czas niezbędny do wykonania jednej doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej oraz wprowadzenie odesłania do norm z art. 25 ust. 3-5 u.z.z. Odpowiednie stosowanie przepisów art. 25 ust. 3-5 u.z.z. oznacza przede wszystkim, że prawo do zwolnienia od pracy

z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej przysługuje także innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową (zob. uzasadnienie do art. 25 ust. 5 u.z.z.).

Poza tym, przewidziano w projekcie, że prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej będzie przysługiwało odpowiednio także innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową, o ile charakter wykonywanej przez nią pracy na to pozwala. Przyjęto założenie, że w sytuacji, gdy praca danej osoby może być wykonywana przez inne osoby zatrudnione przez podmiot zatrudniający na dzień złożenia wniosku o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, wówczas zwolnienie takiej osoby z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie jest możliwe. Dotyczy to w szczególności przypadków, gdy taka sama lub podobna praca jest wykonywana przez wiele osób np. stałych zleceniobiorców. Co do zasady nie będzie natomiast możliwe zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie osoby posiadającej unikalne na rynku kompetencje czy osoby wykonującej dla podmiotu zatrudniającego dzieło, którego wykonanie zależy od osobistych przymiotów tej osoby – jeśli ww. zwolnienie uniemożliwiłoby jego wykonanie w terminie. Z reguły charakter wykonywanej pracy będzie pozwalał na ww. zwolnienie w przypadkach, gdy świadczenie będzie mogło być spełnione, bez większych utrudnień organizacyjnych, przy pomocy innych osób zatrudnionych.

Jednocześnie mając na względzie specyfikę poszczególnych umów cywilnoprawnych należy zwrócić uwagę, że nie w każdym przypadku osobie wykonującej pracę zarobkową (innej niż pracownik) będzie przysługiwało wynagrodzenie za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej. Przykładowo zgodnie z art. 642 § 1 Kodeksu cywilnego w braku odmiennej umowy przyjmującemu zamówienie należy się wynagrodzenie dopiero w chwili oddania dzieła. Wynagrodzenie za czas zwolnienia będzie przysługiwało jedynie w przypadku, gdy jego wypłata nie będzie uzależniona od efektów pracy tj. w przypadku umów starannego działania (w przeciwieństwie do umów rezultatu).

2.2.38. zmiana art. 32 u.z.z.

W konsekwencji rozszerzenia prawa koalicji związkowej na nowe grupy podmiotów niezbędne było dokonanie również zmiany art. 32 u.z.z. W ustępach 1, 3-7 oraz 9-10 zastąpiono zwroty „pracownik” i „pracodawca” – szerszymi pojęciami „osoba wykonująca pracę zarobkową” i „podmiot zatrudniający”. Oznacza to, że szczególna ochrona

przewidziana w art. 32 u.z.z. będzie miała zastosowanie także do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, że przepis art. 32 u.z.z. stanowi realizację postanowienia z art. 1 Konwencji MOP nr 135, zgodnie z którym działacze związkowi jako przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwie powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem, podjętym ze względu na ich charakter lub działalność jako przedstawicieli pracowników, ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, pod warunkiem że działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami.

Podstawowym celem ochrony działacza związkowego przewidzianej w art. 32 u.z.z. jest zagwarantowanie mu niezależności w wykonywaniu jego funkcji. Dlatego też w projekcie przewidziano także mechanizmy ochrony trwałości stosunku prawnego wobec działaczy związkowych niebędących pracownikami, uwzględniając przy tym specyfikę tych stosunków prawnych.

I tak, zgodnie ze zmienionym art. 32 u.z.z. gwarancjami trwałości stosunku prawnego zostali objęci:

- a. imiennie wskazani członkowie zarządu zakładowej organizacji związkowej (ust. 1),
- b. imiennie wskazane osoby wykonujące pracę zarobkową będące członkami zakładowej organizacji związkowej, upoważnione do reprezentowania tej organizacji wobec podmiotu zatrudniającego albo organu lub osoby dokonującej czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (ust. 1),
- c. imiennie wskazane uchwałą komitetu założycielskiego osoby wykonujące pracę zarobkową (ust. 7),
- d. osoby wykonujące pracę zarobkową pełniące z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową, korzystające u podmiotu zatrudniającego z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy (ust. 9).

Gwarancje ochronne określone w art. 32 u.z.z. odnoszą się do wypowiedzenia, rozwiązania lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego na niekorzyść działacza związkowego. W praktyce jednostronna zmiana umowy cywilnoprawnej będącej podstawą zatrudnienia działacza związkowego jest niezwykle rzadka i może nastąpić, jeśli strony dopuściły taką możliwość w zawartej umowie. W takim wypadku nie ma zastosowania mechanizm wypowiedzenia zmieniającego określony w Kodeksie pracy.

W projektowanej regulacji przewidziano, że gwarancje ochronne określone w art. 32 ust. 1 u.z.z. nie będą miały zastosowania w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji podmiotu

zatrudniającego. Takie wyłączenie jest przewidziane w art. 41¹ § 1 Kodeksu pracy – wyłącznie jednak w stosunku do działaczy związkowych będących pracownikami.

Dotychczas obowiązujący art. 32 u.z.z. nie precyzował terminu, w jakim stanowisko związku zawodowego powinno zostać wyrażone. Stąd też dodano ust. 1¹, zgodnie z którym ww. termin wynosi 5 dni roboczych liczonych od dnia zawiadomienia złożonego przez podmiot zatrudniający. Zgoda właściwego organu organizacji związkowej powinna mieć charakter uprzedni, co oznacza, że powinna zostać wyrażona przed złożeniem przez podmiot zatrudniający oświadczenia woli.

W celu zabezpieczenia interesów działaczy związkowych niebędących pracownikami na wypadek naruszenia przez podmiot zatrudniający normy z art. 32 ust. 1 u.z.z. w projektowanej regulacji przewidziano instytucję rekompensaty pieniężnej, która przysługuje niezależnie od wysokości poniesionej szkody. Dla spełnienia swych celów wysokość rekompensaty powinna stanowić istotnie odczuwalną ekonomiczną dolegliwość dla podmiotu zatrudniającego i tym samym zniechęcać do naruszania przepisu art. 32 ust. 1 u.z.z. Zgodnie z dodanym ust. 1² w art. 32 u.z.z. wysokość rekompensaty jest równa 3-miesięcznemu wynagrodzeniu przysługującemu tej osobie w ostatnim okresie zatrudnienia, a w przypadku gdy wynagrodzenie tej osoby nie jest wypłacane w okresach miesięcznych – równa 3-krotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski", zgodnie z art. 5 ust. 7 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 111). Ww. osoba wykonująca pracę zarobkową może dochodzić odszkodowania przenoszącego wysokość rekompensaty.

Z kolei, w art. 32 ust. 2 u.z.z. doprecyzowano, że ochrona, o której mowa w art. 32 ust. 1 u.z.z., przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu nie dłuższy jednak niż okres trwania upoważnienia.

W związku z przeniesieniem postanowień dotyczących reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej do ustawy o związkach zawodowych, w art. 32 ust. 3 zmieniono odpowiednio odesłanie.

Ustawa o związkach zawodowych w art. 32 ust. 3 i 4 u.z.z. wprowadza dwa mechanizmy określania liczby chronionych działaczy związkowych: parytetowy i progresywny. W świetle przyjętej w art. 32 ust. 3 u.z.z. metody parytetowej ochronie podlegają członkowie reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą u podmiotu zatrudniającego. Progresywna metoda określania liczebności działaczy podlegających ochronie została natomiast określona w art. 32 ust. 4 u.z.z. Polega ona na tym, że liczba chronionych działaczy wzrasta wraz z liczbą członków reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej. W zmienionym art. 32 ust. 4 u.z.z. posłużono się zwrotem „członkowie organizacji zatrudnieni przez podmiot zatrudniający” (w odpowiednim przypadku), który należy interpretować jako szeroko rozumiane zatrudnienie – niezależnie od podstawy prawnej (w tym na podstawie umowy o pracę czy umowy cywilnoprawnej).

Ponadto, w projekcie przewidziano zmianę ust. 5 w art. 32 u.z.z., który określa osoby stanowiące kadrę kierowniczą u podmiotu zatrudniającego. Są to kierujący jednoosobowo podmiotem zatrudniającym i ich zastępcy albo wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego podmiotem zatrudniającym, a także inne osoby umocowane do zawierania i rozwiązywania w imieniu podmiotu zatrudniającego umów z osobami wykonującymi pracę zarobkową. Dotychczasowe brzmienie art. 32 ust. 5 u.z.z. rodziło wątpliwości interpretacyjne i konflikty między partnerami społecznymi. Szczegółowe zasady i tryb powiadamiania przez podmiot zatrudniający zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą u podmiotu zatrudniającego będą określone w rozporządzeniu wydanym na podstawie art. 32 ust. 10 u.z.z.

2.2.39. zmiana art. 33 u.z.z.

Zmiana art. 33 ust. 1-3 u.z.z. stanowi dalszą konsekwencję rozszerzenia prawa koalicji związkowej i wprowadzenia pojęcia podmiotu zatrudniającego. W ustępach tych posługiwano się dotychczas pojęciem „pracodawcy”. Zmiana polega na zastąpieniu zwrotu „pracodawca” pojęciem „podmiot zatrudniający” (w odpowiednim przypadku). Doprecyzowano również w ust. 1, że warunki udostępnienia zakładowej organizacji związkowej pomieszczeń i urządzeń technicznych mogą zostać określone zarówno w umowie cywilnoprawnej, jak i w układzie zbiorowym pracy. Roszczenia na tle niewykonania bądź nienależytego wykonania ww. umowy będą mogły być dochodzone przed sądem cywilnym na podstawie przepisów

Kodeksu postępowania cywilnego. Zmieniono tym samym właściwość sądu w tych sprawach (z sądu pracy na sąd cywilny).

2.2.40. zmiana art. 33¹ u.z.z.

Zmiana art. 33¹ ust. 1 i 2 u.z.z., który stanowi o pobieraniu z wynagrodzenia członka związku zawodowego składek związkowych, jest ściśle związana z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej. Projekt zakłada zastąpienie zwrotów „pracodawca” i „pracownik” – odpowiednio pojęciami „podmiot zatrudniający” i „osoba wykonująca pracę zarobkową” (w odpowiednim przypadku).

2.2.41. zmiana art. 34 u.z.z.

Zmiana stanowi dalszą konsekwencję rozszerzenia prawa koalicji związkowej i wprowadzenia pojęcia podmiotu zatrudniającego. W ustępie 1 i 2 art. 34 u.z.z., który dotyczy stosowania przepisów art. 25¹-33¹ u.z.z. do międzyzakładowej organizacji związkowej, posługiwano się dotychczas pojęciem „pracodawcy”. Zmiana polega na zastąpieniu zwrotu „pracodawca” pojęciem „podmiot zatrudniający” (w odpowiednim przypadku i liczbie).

2.2.42. zmiana art. 34¹ u.z.z.

Postanowienia art. 34¹ u.z.z. regulują mechanizm wspólnego ponoszenia i rozliczania kosztów związanych ze zwolnieniem działaczy związkowych z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie międzyzakładowej organizacji związkowej (na podstawie art. 31 ust. 1 w związku z art. 34 ust. 2 u.z.z.) czy od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (na podstawie art. 31 ust. 3 u.z.z.) – przez podmioty objęte działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej. W przepisach art. 34¹ u.z.z. zmieniono pojęcia „pracownik” i „pracodawca” na „osoba wykonująca pracę zarobkową” i „podmiot zatrudniający” (w odpowiednim przypadku i liczbie).

W projekcie dodano także w tym artykule ustęp 1¹, w którym przyjęto fikcję prawną, że inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową będące członkami międzyzakładowej organizacji związkowej są zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy – na potrzeby przeliczenia, o którym mowa w art. 34¹ ust. 1 u.z.z.

Poza tym, w art. 34¹ ust. 3 u.z.z. dodano zdanie drugie, zgodnie z którym w przypadku przedstawienia przez zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej informacji na temat liczby członków tej organizacji stosuje się odpowiednio przepisy art. 25¹ ust. 3-9 u.z.z., które:

- a) stanowią, że jedna osoba może być wykazywana w zestawieniach jako członek tylko jednej organizacji związkowej, wybranej przez nią,
- b) określają konsekwencje nieprzedstawienia informacji o liczbie członków w terminie,
- c) regulują instytucję weryfikacji liczebności związku zawodowego.

2.2.43. zmiana art. 34² u.z.z.

Zmiana art. 34² ust. 1 i 2 u.z.z. jest związana z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej na nowe grupy podmiotów. Zmiana polega na zastąpieniu zwrotów „pracownik” i „zakład pracy” – odpowiednio pojęciami „osoba wykonująca pracę zarobkową” i „podmiot zatrudniający” (w odpowiednim przypadku i liczbie). Dokonano również zmiany odesłania do reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej – z art. 241^{25a} Kodeksu pracy na art. 25³ ust. 1-3 u.z.z.

2.2.44. zmiana art. 35 ust. 1 u.z.z.

Zmieniony przepis art. 35 ust. 1 pkt 2 u.z.z. penalizuje zachowanie polegające na utrudnianiu wykonywania działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami prawa. Dotychczas obowiązujący przepis odwoływał się do działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy. Należy jednak zauważyć, że przepisy dotyczące uprawnień i działalności związków zawodowych zawarte są nie tylko w ustawie o związkach zawodowych, ale również m.in. w Kodeksie pracy, ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2015 r. poz. 192, z późn.zm.) czy ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. Nr 166. poz. 1608, z późn.zm.). Szeroki zakres uprawnień składających się na działalność związkową powoduje, że nie sposób wymienić i opisać wszystkich możliwych w stosunkach pracy sytuacji, które mogą zostać potraktowane jako utrudnianie legalnej działalności związkowej.

W związku ze zmianą art. 28 u.z.z. dodano odrębny punkt 2¹, który przewiduje odpowiedzialność karną dla osób działających w imieniu podmiotu zatrudniającego, które nie udzieliły informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej wbrew obowiązkowi określonemu w art. 28 ust. 1 i wbrew stanowisku właściwego okręgowego inspektora pracy. Organ prowadzący postępowanie karne powinien dokonać oceny, czy na podmiocie zatrudniającym ciążył obowiązek udzielenia informacji, o którą wnioskował dany związek. W szczególności organ ten będzie weryfikował zakres wnioskowanej informacji z punktu widzenia „niezbędności do prowadzenia działalności związkowej”. Ocena ta powinna być niezależna od oceny dokonanej przez organy PIP zgodnie z art. 28 ust. 2 i 3 u.z.z., choć sam fakt nieudzielenia informacji wbrew stanowisku właściwego okręgowego inspektora pracy, stanowi jedną z przesłanek odpowiedzialności z ww. przepisu. Stanowisko zajęte przez organy PIP w sprawie obowiązku udzielenia informacji będzie więc niejako oceną „wstępną”.

która nie będzie podlegała zaskarżeniu, w przeciwieństwie do oceny dokonanej przez organ prowadzący postępowanie karne.

Z racji rozszerzenia prawa koalicji związkowej na nowe grupy podmiotów, zaistniała również konieczność modyfikacji art. 35 ust. 1 pkt 3 u.z.z. i zastąpienia zwrotu „pracownik” szerszym pojęciem „osoby wykonującej pracę zarobkową”. Tym samym podlegają penalizacji na gruncie ww. przepisu wszelkie działania, zarówno ze strony przedstawicieli podmiotu zatrudniającego, jak i innych podmiotów (np. działaczy związków zawodowych) różnicujące osoby wykonujące pracę zarobkową w zależności od tego, czy należą, czy też nie należą do związku zawodowego. Warto w tym miejscu wskazać, że zgodnie z art. 1 ust. 2 Konwencji (Nr 98) dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych przyjętej w Genewie dnia 1 lipca 1949 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126), która została ratyfikowana przez Polskę, ochrona przed aktami dyskryminacji powinna odnosić się w szczególności do czynów mających na celu: uzależnienie zatrudnienia pracownika od warunku, iż nie przystąpi on do związku zawodowego lub przestanie do związku należeć, albo wydalenie bądź skrzywdzenie pracownika z powodu przynależności do związku zawodowego lub udziału w działalności związkowej poza godzinami pracy, albo za zgodą pracodawcy także podczas godzin pracy. Zmiana w pkt 4 art. 35 ust. 1 u.z.z. ma charakter redakcyjny i polega na dodaniu na końcu tego punktu zwrotu „ustawy”.

W projekcie przyjęto, że sankcja w postaci kary grzywny za popełnienie czynów zabronionych określonych w art. 35 ust. 1 u.z.z. będzie wystarczająca dla osiągnięcia wobec sprawcy celów kary i zapobieżenia ponownemu popełnieniu przestępstwa.

2.2.45. dodanie ust. 2¹ w art. 35 u.z.z.

Przedmiotowy projekt nowelizacji zmierza również do wykonania wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 13 maja 2008 r., sygn. akt P 50/07. W wyroku tym Trybunał stwierdził niezgodność art. 35 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych z art. 42 ust. 1 oraz z art. 59 ust. 2-4 w związku z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP. Artykuł 35 ust. 2 u.z.z. utracił moc z dniem 26 maja 2008 r. na podstawie ww. wyroku. W projekcie przewidziano zmiany w ustawie o związkach zawodowych, które mają na celu dostosowanie zawartych tam regulacji karnych do zaleceń przedstawionych w powyższym wyroku Trybunału Konstytucyjnego. Zakwestionowany przez Trybunał Konstytucyjny art. 35 ust. 2 u.z.z. stanowił, że grzywnie albo karze ograniczenia wolności podlega ten, kto w związku z pełnioną funkcją związkową kieruje działalnością sprzeczną z ustawą. Trybunał orzekł, iż przepis art. 35 ust. 2 u.z.z.

narusza zasadę *nullum crimen sine lege*, wyrażoną w art. 42 ust. 1 Konstytucji RP. Stwierdził, że podstawowe znamiona czynu zabronionego muszą być określone w ustawie w taki sposób, aby adresat normy prawnej na podstawie samej tylko ustawy mógł zorientować się co do zasadniczej treści ustanowionego zakazu.

Na gruncie omawianego przepisu wątpliwości Trybunału wzbudziło przede wszystkim niedookreślone pojęcie „*kierowanie działalnością sprzeczną z ustawą*”. Po pierwsze, dlatego że na działalność musi składać się zespół powtarzających się działań, przy czym ustawodawca nie wskazywał, jaka działalność powinna być penalizowana oraz jakie konkretnie działania składają się na taką działalność sprzeczną z ustawą. Po drugie, nie było jasne, czy dotyczy to tylko działań sprzecznych z ustawą o związkach zawodowych, czy też z innymi ustawami mającymi wpływ na wykonywanie działalności przez związki zawodowe. Trybunał Konstytucyjny, stwierdzając naruszenie ww. przepisów konstytucyjnych, dostrzegł jednocześnie samą potrzebę wyznaczenia w ustawie granic wolności związkowej i nie podważył kompetencji ustawodawcy w tym zakresie. Uznał jednak, że jeżeli ustawodawca, wyznaczając te granice, postanawia o zastosowaniu instrumentów prawnokarnych, to musi respektować wszystkie standardy prawa karnego wyznaczone w Konstytucji.

Mając na uwadze wytyczne Trybunału Konstytucyjnego, w projektowanej regulacji dodano w art. 35 u.z.z. ust. 2¹, który penalizuje zachowania osób pełniących funkcje związkowe polegające na niepoinformowaniu właściwego sądu o zmianach statutu, przeznaczeniu dochodu z działalności gospodarczej prowadzonej przez związek zawodowy na cele niesłużące realizacji zadań statutowych związku lub dzieleniu go pomiędzy członków związku, a także na podaniu w informacji wskazanej w art. 25¹ ust. 2, art. 31 ust. 2¹ lub art. 34¹ ust. 2 u.z.z., wyższej liczby członków organizacji związkowej niż wynikająca ze stanu faktycznego – w celu uzyskania uprawnień zakładowej organizacji związkowej, o której mowa w art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

Zgodnie ze zmienionym art. 16 ust. 1 zd. 1 u.z.z. związek zawodowy ma obowiązek zawiadomić właściwy sąd o zmianie statutu w terminie 7 dni od daty podjęcia stosownej uchwały. Niedochowanie terminu do złożenia zawiadomienia do sądu o zmianie statutu skutkować więc może odpowiedzialnością z art. 35 ust. 2¹ pkt 1 u.z.z.

W projekcie nowelizacji u.z.z. wprowadzono odpowiedzialność działaczy związkowych za naruszenie normy wyrażonej w art. 24 ust. 1 u.z.z. stanowiącej, iż dochód z działalności gospodarczej prowadzonej przez związki zawodowe służy realizacji ich zadań statutowych i nie może być przeznaczony do podziału pomiędzy ich członków. Jak zaznaczył Naczelny Sąd

Administracyjny w wyroku z dnia 14 października 1997 r., sygn. akt II SA 193/97: „Związek zawodowy nie może (...) podejmować przedsięwzięć gospodarczych, które w zamiarze stanowią źródło dochodu dla członków – pracowników, emerytów lub rencistów. Zakaz podziału dochodu z działalności gospodarczej pomiędzy związkowców dotyczy każdego sposobu podziału.”. Treść art. 24 ust. 1 u.z.z. wskazuje, iż działalność gospodarcza nie jest celem związku samym w sobie, lecz środkiem do realizacji jego zadań statutowych.

Poza tym, w art. 35 ust. 2¹ pkt 3 u.z.z. przewidziano odpowiedzialność osób pełniących funkcje związkowe za podanie w informacji o liczbie członków związku zawodowego, o której mowa w art. 25¹ ust. 2, art. 31 ust. 2¹ lub art. 34¹ ust. 2 u.z.z., wyższej liczby członków organizacji związkowej niż wynikająca ze stanu faktycznego. W projekcie przesądzone, że czyn ten można popełnić jedynie w zamiarze bezpośrednim, w formie działania, o czym świadczy użycie sformułowania „w celu uzyskania uprawnień zakładowej organizacji związkowej, o której mowa w art. 25¹ ust. 1 ustawy”.

Liczebność danego związku zawodowego decyduje o możliwości korzystania przez organizację związkową z szeregu uprawnień zagwarantowanych przepisami prawa, które niejednokrotnie skorelowane są z obowiązkami podmiotu zatrudniającego stanowiącymi dla niego obciążenie finansowe (np. obowiązek zwolnienia wskazanego członka związku z obowiązku świadczenia pracy lub od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia). Stąd też informacja o liczbie członków związku powinna być rzetelna.

Podanie nieprawdziwych informacji w celu uzyskania przez dany związek zawodowy uprawnień zakładowej organizacji związkowej lub reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej powinno pociągać za sobą odpowiedzialność osoby pełniącej funkcję w organizacji związkowej, która odpowiadała za przekazanie ww. informacji.

Dla zachowania spójności z art. 35 ust. 1 u.z.z. w projekcie przyjęto taką samą sankcję karną za popełnienie czynów zabronionych określonych w art. 35 ust. 2¹ u.z.z.

2.2.46. zmiana art. 36 ust. 1 u.z.z.

Dotychczasowe brzmienie przepisu art. 36 ust. 1 u.z.z., a w szczególności użyty tam zwrot „działalność sprzeczna z ustawą”, budziło wątpliwości. Stąd też, mając na uwadze zmianę w art. 35 ust. 1 pkt 2 u.z.z., w projektowanej regulacji zastąpiono zwrot „działalność sprzeczna z

ustawą” – pojęciem „działalności niezgodnej z prawem”. Działalność związkową reguluje bowiem nie tylko ustawa o związkach zawodowych.

Ponadto, w celu dostosowania przepisów u.z.z. do aktualnej terminologii wynikającej z przepisów ustawy z dnia 20 czerwca 1985 r. o prokuraturze (Dz.U. z 2011 r. Nr 270, poz. 1599, z późn.zm.), konieczne jest dokonanie zmiany w art. 36 ust. 1 w zdaniu drugim u.z.z., polegającej na zastąpieniu wyrazów „właściwego prokuratora wojewódzkiego” wyrazami „właściwego prokuratora okręgowego”.

2.2.47. zmiana art. 37 u.z.z.

Zmiana art. 37 u.z.z. stanowi dalszą konsekwencję rozszerzenia prawa koalicji związkowej na nowe grupy podmiotów. W przepisie tym posługiwano się dotychczas pojęciami „pracodawcy” i „interesy pracownicze”. Zmiana polega na zastąpieniu tych pojęć odpowiednio zwrotami – „podmioty zatrudniające” i „interesy osób wykonujących pracę zarobkową” (w odpowiednim przypadku). Należy wskazać, że spory między związkami zawodowymi a podmiotami zatrudniającymi i ich organizacjami dotyczące interesów osób wykonujących pracę zarobkową będą rozwiązywane na zasadach określonych w obecnie obowiązującej ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 295, z późn.zm.; dalej jako „ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych”).

2.2.48. zmiana art. 39 ust. 1 i 5 u.z.z.

Z uwagi na rozszerzenie prawa koalicji związkowej wprowadzono również zmiany w art. 39 ust. 1 i 5 u.z.z., poprzez zastąpienie pojęć „zakład pracy” i „pracownicy” – odpowiednio zwrotami „podmiot zatrudniający” i „osoby wykonujące pracę zarobkową” (w odpowiednim przypadku i liczbie). Jednocześnie w projekcie zmieniono nazwę kas zapomogowo-pożyczkowych, pomijając przymiotnik „pracownicze”.

2.3. zmiany innych ustaw

W związku z wyżej omówionymi zmianami w ustawie o związkach zawodowych, a w szczególności z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej i przeniesieniem przepisów dotyczących reprezentatywności ponadzakładowej i zakładowej organizacji związkowej do ustawy o związkach zawodowych, projektowana regulacja przewiduje również dokonanie zmian w innych ustawach. I tak, w przypadku zmian niżej wymienionych przepisów ustaw:

- 1) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (zmiana art. 241⁹ § 4, art. 241^{14a} § 2, art. 241²⁸ § 4 i 5),

- 2) ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (zmiana art. 16 ust. 4 pkt 3),
- 3) ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (zmiana art. 8 ust. 2),
- 4) ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (zmiana art. 23 ust. 1),
- 5) ustawy z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (zmiana art. 65 ust. 1),
- 6) ustawy z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (zmiana art. 41 ust. 1),
- 7) ustawy z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek (zmiana art. 10 ust. 1)

– w poszczególnych jednostkach redakcyjnych ww. ustaw zmieniono odesłania do przepisów określających pojęcie reprezentatywnej ponadzakładowej lub zakładowej organizacji związkowej – z przepisów Kodeksu pracy na właściwe przepisy ustawy o związkach zawodowych.

Z kolei, w następujących ustawach:

- 1) ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (zmiana art. 67⁶ § 2, art. 139 § 5, art. 150 § 3, art. 241¹⁶ § 3 i 5, art. 241²⁵ § 3 i 5),
- 2) ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (zmiana art. 3 ust. 3),
- 3) ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (zmiana art. 11 ust. 8),
- 4) ustawie z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (zmiana art. 4 ust. 1)

– zastosowano podobne rozwiązanie jak w przypadku zmiany przepisu art. 30 ust. 5 u.z.z. W sytuacji, gdy nie będzie możliwe uzgodnienie stanowiska przez wszystkie działające u podmiotu zatrudniającego zakładowe organizacje związkowe, takie uzgodnienie będzie mogło nastąpić z reprezentatywnymi zakładowymi organizacjami związkowymi zrzeszającymi pracowników.

Ponadto, z uwagi na rozszerzenie prawa koalicji związkowej na nowe grupy podmiotów dokonano również zmian w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców, ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego.

W pierwszej z tych ustaw w art. 1 ust. 2¹ postanowiono, że przepisy ustawy o organizacjach pracodawców, w których jest mowa o pracodawcach, mają odpowiednie zastosowanie do innych niż pracodawcy podmiotów zatrudniających, o których mowa w art. 1¹ pkt 2 ustawy o związkach zawodowych. Tym samym wszelkie uprawnienia wynikające z ustawy o organizacjach pracodawców mają odpowiednie zastosowanie do wszystkich podmiotów zatrudniających, a nie tylko do pracodawców w rozumieniu Kodeksu pracy. Poza tym, mając na uwadze wytyczne Trybunału Konstytucyjnego oraz konieczność zachowania spójności regulacji z zakresu zbiorowego prawa pracy zaproponowano również w projekcie nowelizacji zmianę art. 19 i dodanie art. 19¹ – analogicznie do zmian w art. 35 ust. 2¹ pkt 2 i art. 36 ust. 1 u.z.z.

W projektowanej regulacji zaproponowano dodanie w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych art. 5¹, zgodnie z którym przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, w których jest mowa o pracodawcach, mają odpowiednie zastosowanie do innych niż pracodawcy podmiotów zatrudniających, o których mowa w art. 1¹ pkt 2 u.z.z. Tym samym przesądzono, że spory zbiorowe mogą mieć miejsce nie tylko u pracodawców, ale i podmiotów, które zatrudniają wyłącznie np. stałych zleceniobiorców. Należy bowiem zauważyć, że w uzasadnieniu wyroku z dnia 2 czerwca 2015 r. Trybunał Konstytucyjny stwierdził między innymi, że fiasko koncyliacyjnej metody rozwiązywania sporów między osobami wykonującymi pracę oraz tymi, na rzecz których jest ona świadczona, może skutkować podjęciem (..) działań konfrontacyjnych, których formę stanowi strajk.

W projekcie zmieniono także art. 6 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych., zgodnie z którym przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, w których jest mowa o pracownikach, mają odpowiednie zastosowanie do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową, o których mowa w art. 1¹ pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Oznacza to w konsekwencji, że w systemie polskiego ustawodawstwa w sporach zbiorowych pracy zbliżony status jak pracownicy będą miały także inne kategorie osób wykonujących pracę zarobkową, w tym osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych spełniające przesłanki z art. 1¹ pkt 1 u.z.z.

Dla zachowania spójności z art. 35 ust. 1 i ust. 2¹ u.z.z. i innymi przepisami z zakresu zbiorowego prawa pracy w projektowanej regulacji zaproponowano w art. 26 ust. 1 taką samą sankcję karną, tj. karę grzywny, za popełnienie czynów zabronionych określonych w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Natomiast w ustawie o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego zmiana przepisów określających reprezentatywność organizacji związkowych i organizacji pracodawców, tj. zmiana art. 23 ust. 2 i 3 oraz art. 24 ust. 2-4, była podyktowana koniecznością uwzględnienia nowych grup podmiotów uprawnionych do zrzeszania się w związkach zawodowych lub organizacjach pracodawców w liczbie członków danego związku, od której uzależnione jest uzyskanie statusu organizacji reprezentatywnej. W zmienionych przepisach zastąpiono wyrazy „pracownicy” i „pracodawca” – odpowiednio pojęciami „osoby wykonujące pracę zarobkową” i „podmiot zatrudniający” (w odpowiednim przypadku i liczbie).

Z racji wprowadzenia do ustawy o związkach zawodowych mechanizmu weryfikacji liczebności zakładowych organizacji związkowych dokonano również odpowiednich zmian w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.

3. Przepisy przejściowe

W projekcie nowelizacji wprowadzono przepisy przejściowe dotyczące ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych. Pracownik, który został objęty ochroną na dotychczasowych zasadach przewidzianych w art. 32 ustawy o związkach zawodowych przed wejściem nowelizacji w życie, będzie korzystał z tej ochrony w okresie roku od dnia wejścia w życie ustawy nowelizującej.

Ponadto, utrzymano w mocy przepisy wykonawcze wydane przed dniem wejścia w życie ustawy nowelizującej na podstawie art. 31 ust. 2, art. 32 ust. 10 u.z.z. oraz art. 39 ust. 5 u.z.z. – do czasu wydania nowych rozporządzeń na podstawie zmienionej delegacji ustawowej.

4. Termin wejścia w życie ustawy

Mając na uwadze doniosłość zmian przepisów wprowadzanych w omawianej nowelizacji zarówno dla interesów pracodawców, jaki i organizacji związkowych, proponuje się przyjęcie 3-miesięcznego okresu *vacatio legis*.

5. Zgodność projektowanej regulacji z prawem Unii Europejskiej

Zarówno Traktat z Maastricht, jak i Traktat Amsterdamski ustanowiły zasadę wyłączenia problematyki zrzeszania się w związkach zawodowych z zakresu kompetencji Wspólnoty. Zasada ta została podtrzymana przez Traktat z Lizbony, który w art. 153 ust. 5 TfUE (Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dziennik Urzędowy C 83 z 30 marca 2010 r.) stanowi, że w zakresie wolności zrzeszania się zarówno Parlament Europejski, jak i Rada nie posiadają kompetencji prawodawczych. Przedmiot projektowanej regulacji nie jest objęty prawem Unii Europejskiej. Projektowana regulacja nie podlega procedurze notyfikacji aktów prawnych, określonej w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz.U. Nr 239, poz. 2039, z późn.zm.).

6. Ocena, czy projekt ustawy będzie podlegał notyfikacji zgodnie z przepisami dotyczącymi funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych

Projekt regulacji nie wymaga notyfikacji w rozumieniu przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych.