

## U S T A W A

z dnia ..... 2016 r.

### **o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw<sup>1)</sup>**

**Art. 1.** W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881) wprowadza się następujące zmiany:

1) po art. 1 dodaje się art. 1<sup>1</sup> w brzmieniu:

„Art. 1<sup>1</sup>. Ilekroć w ustawie jest mowa o:

1) osobie wykonującej pracę zarobkową – należy przez to rozumieć pracownika w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy lub osobę świadczącą osobiście pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, z wyłączeniem stosunku służbowego funkcjonariuszy służb mundurowych i żołnierzy zawodowych, niezatrudniającą do tej pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia;

2) pracodawcy – należy przez to rozumieć osobę fizyczną, osobę prawną oraz jednostkę organizacyjną niebędącą osobą prawną, której ustawa przyznaje zdolność prawną i do której stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych, jeżeli zatrudniają one osobę wykonującą pracę zarobkową.”;

2) w art. 2:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje osobom wykonującym pracę zarobkową.”,

b) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

---

<sup>1)</sup> Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców, ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, ustawę z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, ustawę z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych, ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ustawę z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych, ustawę z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej, ustawę z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej, ustawę z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek, ustawę z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, ustawę z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego.

„3. Przejście na emeryturę lub rentę nie pozbawia osób, o których mowa w ust. 1, prawa przynależności i wstępowania do związków zawodowych.”,

c) po ust. 4 dodaje się ust. 4<sup>1</sup> w brzmieniu:

„4<sup>1</sup>. Wolontariuszom, stażystom i innym osobom, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia, przysługuje prawo wstępowania do związków zawodowych w przypadkach i na warunkach określonych statutami związków.”;

d) ust. 5–7 otrzymują brzmienie:

„5. Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych w zakładach pracy przysługuje również osobom skierowanym do tych zakładów w celu odbycia służby zastępczej. Przepisy ustawy dotyczące osób wykonujących pracę zarobkową stosuje się odpowiednio.

6. Do praw związkowych funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej, Służby Celnej i Służby Więziennej oraz strażaków Państwowej Straży Pożarnej, a także pracowników Najwyższej Izby Kontroli stosuje się odpowiednio przepisy niniejszej ustawy, z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z odrębnych ustaw.

7. Przepisy ustawy dotyczące osób wykonujących pracę zarobkową i pracodawców stosuje się odpowiednio do funkcjonariuszy i dowódców jednostek.”;

3) art. 3–5 otrzymują brzmienie:

„Art. 3. 1. Zakazuje się nierównego traktowania w zatrudnieniu osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 4<sup>1</sup>–6, z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

– chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

2. Dochodzenie roszczeń przez pracownika, wobec którego naruszono zakaz nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej, następuje na podstawie przepisów rozdziału IIa działu pierwszego Kodeksu pracy.

3. W sprawach dotyczących naruszenia zakazu nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim

albo wykonywania funkcji związkowej do innych niż pracownicy osób wymienionych w ust. 1 stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału IIa działu pierwszego Kodeksu pracy.

4. Do postępowań w sprawach dotyczących naruszenia zakazu nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej stosuje się przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu z zakresu prawa pracy, a sądem właściwym do rozpoznawania tych spraw jest właściwy sąd pracy.

5. Postanowienia umów i innych aktów, na podstawie których inne niż pracownicy osoby wymienione w ust. 1 świadczą pracę, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.

Art. 4. Związki zawodowe reprezentują osoby, o których mowa w art. 2, a także bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych.

Art. 5. Związki zawodowe mają prawo reprezentowania interesów osób wykonujących pracę zarobkową na forum międzynarodowym.”;

4) art. 7 i 8 otrzymują brzmienie:

„Art. 7. 1. W zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową, niezależnie od ich przynależności związkowej.

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

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

Art. 8. Na zasadach przewidzianych w niniejszej ustawie oraz w ustawach odrębnych związki zawodowe kontrolują przestrzeganie przepisów dotyczących interesów osób wykonujących pracę zarobkową, emerytów, rencistów, bezrobotnych i ich rodzin.”;

5) w art. 11 w ust. 3 wyrazy „międzynarodowych organizacji pracowników” zastępuje się wyrazami „międzynarodowych organizacji związkowych”;

6) w art. 16:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Związek zawodowy zawiadamia właściwy sąd o zmianie statutu w terminie 30 dni od dnia podjęcia stosownej uchwały. Zmiana wchodzi w życie z upływem 14 dni od dnia zawiadomienia, jeżeli sąd nie zgłosił wcześniej zastrzeżeń co do jej zgodności z prawem.”,

b) uchyla się ust. 3;

7) w art. 17 w ust. 1 pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) pracodawca, u którego dotychczas działał związek zawodowy, został wykreślony z właściwego rejestru z powodu jego likwidacji lub upadłości albo jego przekształcenia organizacyjno-prawnego, uniemożliwiającego kontynuowanie działalności tego związku.”;

8) uchyla się art. 18;

9) w art. 19 ust. 2 i 2<sup>1</sup> otrzymują brzmienie:

„2. Organy władzy i administracji rządowej oraz organy samorządu terytorialnego kierują założenia albo projekty aktów prawnych, o których mowa w ust. 1, do odpowiednich władz statutowych związku, określając termin przedstawienia opinii nie krótszy jednak niż 30 dni. Termin ten może zostać skrócony do 21 dni ze względu na ważny interes publiczny. Skrócenie terminu wymaga szczególnego uzasadnienia. Bieg terminu na przedstawienie opinii liczy się od następnego dnia roboczego, z wyłączeniem soboty, następującego po dniu przekazania założeń albo projektu wraz z informacją określającą termin przedstawienia opinii. Nieprzedstawienie opinii w wyznaczonym terminie uważa się za rezygnację z prawa jej wyrażenia.

2<sup>1</sup>. Założenia albo projekty aktów prawnych, o których mowa w ust. 1, wraz z informacją określającą termin przedstawienia opinii, organy władzy i administracji rządowej oraz organy samorządu terytorialnego przekazują na odpowiedni adres elektroniczny wskazany przez właściwy organ statutowy związku. Opinia związku jest przesyłana na odpowiedni adres elektroniczny wskazany przez organ władzy lub administracji rządowej albo organ samorządu terytorialnego w informacji określającej termin przedstawienia opinii.”;

10) w art. 19<sup>1</sup> ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Organizacja związkowa, reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, ma prawo opiniowania dokumentów konsultacyjnych Unii Europejskiej, w szczególności białych ksiąg, zielonych ksiąg i komunikatów, oraz projektów aktów prawnych Unii Europejskiej w zakresie spraw objętych zadaniami związków zawodowych.”;

11) w art. 21 po ust. 2 dodaje się ust. 3 w brzmieniu:

„3. Przepisy działu jedenastego Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową oraz pracodawców w rozumieniu niniejszej ustawy, a także do organizacji zrzeszających te osoby.”;

12) w art. 25 po ust. 2 dodaje się ust. 3 w brzmieniu:

„3. Przepisy ust. 2 stosuje się odpowiednio do innej niż pracownik osoby wykonującej pracę zarobkową.”;

13) art. 25<sup>1</sup> otrzymuje brzmienie:

„Art. 25<sup>1</sup>. 1. Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących:

- 1) pracownikami u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji lub
- 2) innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji, jeżeli w okresie ostatnich 6 miesięcy przysługuje im od tego pracodawcy przeciętnie co najmniej 50% wynagrodzenia, które otrzymują za wykonywanie pracy zarobkowej ogółem.

2. Organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia co 6 miesięcy – według stanu na ostatni dzień danego półrocza – w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym okresie pracodawcy informację o liczbie członków, o których mowa w ust. 1. Informacja ta jest udostępniana przez pracodawcę do wglądu innej działającej u niego organizacji związkowej na pisemny wniosek tej organizacji.

3. Jeżeli osoba wykonująca pracę zarobkową należy do kilku organizacji związkowych, przy ustalaniu liczby członków zrzeszonych w organizacji związkowej, o której mowa w ust. 1, osoba ta uwzględniona może być tylko jako członek jednej wskazanej przez siebie organizacji związkowej.

4. Organizacji, która nie wypełniła w terminie obowiązku, o którym mowa w ust. 2, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tego obowiązku.

5. Pracodawca lub działająca u niego organizacja związkowa może zgłosić pisemne zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez tę organizację informacji, o której mowa w ust. 2.

6. W przypadku, o którym mowa w ust. 5, zakładowa organizacja związkowa, wobec której zostało zgłoszone zastrzeżenie, występuje do sądu rejonowego – sądu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy z wnioskiem o ustalenie liczby członków na ostatni dzień danego półrocza. Sąd wydaje w tej sprawie orzeczenie w terminie 60 dni od dnia

złożenia wniosku, w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

7. Organizacji związkowej, która w terminie 30 dni od dnia zgłoszenia zastrzeżenia nie wystąpiła do sądu, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tego obowiązku.

8. W postępowaniu sądowym zapewnia się odpowiednie gwarancje ochrony przetwarzania danych ujawniających przynależność związkową osób wykonujących pracę zarobkową.

9. Liczba członków zakładowej organizacji związkowej podana w informacji, o której mowa w ust. 2 albo liczba tych członków ustalona przez sąd w trybie określonym w ust. 6, jest brana pod uwagę przy ustalaniu uprawnień tej organizacji, a wszelkie zmiany stanu liczbowego, które nastąpią w ciągu 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego, pozostają bez wpływu na te uprawnienia.

10. Ponowne zgłoszenie zastrzeżenia co do liczebności tej samej zakładowej organizacji związkowej może nastąpić po upływie roku od dnia uprawomocnienia się orzeczenia w sprawie ustalenia liczby członków tej organizacji, jeśli uprzednio zgłoszone zastrzeżenie okazało się bezpodstawne.”;

14) po art. 25<sup>1</sup> dodaje się art. 25<sup>2</sup> i 25<sup>3</sup> w brzmieniu:

„Art. 25<sup>2</sup>. 1. Reprezentatywną ponadzakładową organizacją związkową jest ponadzakładowa organizacja związkowa:

- 1) reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego lub
- 2) zrzeszająca co najmniej 12% ogółu osób wykonujących pracę zarobkową objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż 10 000 osób wykonujących pracę zarobkową, lub
- 3) zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową, dla których ma być zawarty określony ponadzakładowy układ zbiorowy pracy.

2. Ponadzakładowa organizacja związkowa, o której mowa w ust. 1 pkt 2 i 3, występuje do Sądu Okręgowego w Warszawie z wnioskiem o stwierdzenie reprezentatywności, zawierającym informację o liczbie jej członków, który wydaje w tej sprawie orzeczenie w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

3. W przypadku stwierdzenia reprezentatywności ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) z mocy prawa stają się reprezentatywne, wchodzące w jej skład, ogólnokrajowe związki zawodowe i zrzeszenia (federacje) związków zawodowych.

Art. 25<sup>3</sup>. 1. Reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest zakładowa organizacja związkowa:

- 1) będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, zrzeszająca co najmniej 8% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy, lub
- 2) zrzeszająca co najmniej 12% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.

2. Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia wymogów, o których mowa w ust. 1, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.

3. Jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja związkowa reprezentatywna w rozumieniu ust. 1 pkt 1, wchodząca w skład tego samego zrzeszenia (federacji) związków zawodowych lub ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji), organizacje te wyłaniają wspólną reprezentację w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową.

4. W przypadku niewyłonienia wspólnej reprezentacji, o której mowa w ust. 3, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą spośród nich liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy oraz organizacja spełniająca kryterium reprezentatywności, o którym mowa w ust. 1 pkt 2.

5. Utrata przymiotu reprezentatywności w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową pozostaje bez wpływu na pozostałe uprawnienia reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych i posiadanie przymiotu reprezentatywności w pozostałych sprawach.

6. Przy ustalaniu liczby osób wykonujących pracę zarobkową zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej, o której mowa w ust. 1 lub 2, uwzględnia się wyłącznie osoby wykonujące pracę zarobkową należące do tej organizacji przez okres co najmniej 6 miesięcy.

7. Przepisy, o których mowa w art. 25<sup>1</sup> ust. 2 –10, stosuje się odpowiednio.”;

15) w art. 26 pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) zajmowanie stanowiska wobec pracodawcy lub organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw osób wykonujących pracę zarobkową;”;

16) w art. 26<sup>1</sup> :

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„Art. 26<sup>1</sup>. 1. W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy, dotychczasowy i nowy pracodawca są obowiązani do poinformowania na piśmie działających u każdego z nich zakładowych organizacji związkowych o przewidywanym terminie tego przejścia, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla swoich pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania.”,

b) po ust. 3 dodaje się ust. 3<sup>1</sup> w brzmieniu:

„3<sup>1</sup>. Porozumienie, o którym mowa w ust. 3, zawierają wszystkie zakładowe organizacje związkowe, które prowadziły negocjacje nad tym porozumieniem. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z uczestniczącymi w negocjacjach reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 zakładowymi organizacjami związkowymi, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.”,

c) ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. W razie niezawarcia porozumienia w terminie, o którym mowa w ust. 3, z powodu niemożności uzgodnienia jego treści przez pracodawcę z zakładowymi organizacjami związkowymi albo z uczestniczącymi w negocjacjach reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 zakładowymi organizacjami związkowymi zrzeszającymi pracowników, pracodawca samodzielnie podejmuje działania w sprawach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, uwzględniając ustalenia dokonane z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku negocjacji nad zawarciem porozumienia.”;

17) w art. 27 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Przyznawanie świadczeń z funduszu, o którym mowa w ust. 1, dokonywane jest w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.”;

18) art. 28 otrzymuje brzmienie:

„Art. 28. 1. Pracodawca jest obowiązany udzielić na uzasadniony wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących:

- 1) warunków pracy i zasad wynagradzania;
- 2) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian;

3) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia;

4) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

2. Zakładowa organizacja związkowa w przypadku otrzymania od pracodawcy informacji o odmowie uwzględnienia wniosku może zwrócić się do właściwego sądu rejonowego – sądu gospodarczego – o nakazanie udostępnienia informacji.

3. W sprawach, o których mowa w ust. 2, stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o rozpoznawaniu spraw z zakresu przepisów o przedsiębiorstwach państwowych i o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego, z wyłączeniem art. 691<sup>1</sup> § 2 i art. 691<sup>7</sup>.

4. Sąd na wniosek pracodawcy lub z urzędu, może, w drodze postanowienia, w niezbędnym zakresie ograniczyć prawo wglądu do materiału dowodowego załączonego do akt sprawy, jeżeli udostępnienie tego materiału groziłoby ujawnieniem tajemnicy przedsiębiorstwa, jak również innych tajemnic podlegających ochronie na podstawie odrębnych przepisów. Na postanowienie sądu ograniczające prawo wglądu do materiału dowodowego zażalenie nie przysługuje.

5. Przepisy ust. 1–4 nie naruszają przepisów o ochronie tajemnicy określonych w przepisach odrębnych.”;

19) w art. 29 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. W razie uzasadnionego podejrzenia, że w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę do wykonywania pracy zarobkowej występuje zagrożenie dla życia lub zdrowia osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 4<sup>1-6</sup>, zakładowa organizacja związkowa może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań, zawiadamiając o tym równocześnie właściwego okręgowego inspektora pracy. Pracodawca jest obowiązany w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku zawiadomić zakładową organizację związkową o swoim stanowisku. W razie przeprowadzenia badań, pracodawca niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni, udostępnia ich wyniki każdej działającej u niego zakładowej organizacji związkowej wraz z informacją o sposobie i terminie usunięcia stwierdzonego zagrożenia.”;

20) art. 30 otrzymuje brzmienie:

„Art. 30. 1. Jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swych członków.

2. Osoba wykonująca pracę zarobkową niezrzeszona w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących osób wykonujących pracę zarobkową będących członkami związku, jeżeli wybrana przez nią zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jej praw.

3. W indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, przed podjęciem działania pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracowniku korzystającym z jej obrony, zgodnie z przepisami ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tego pracownika.

4. W sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową zakładowe organizacje związkowe mogą tworzyć wspólną reprezentację związkową.

5. W sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z zakładowymi organizacjami związkowymi organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez wyłonioną do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe.

6. Jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania, regulaminów nagród i premiovania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, planu urlopów lub regulaminu pracy, okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 Kodeksu pracy, wykazu prac, o którym mowa w art. 151<sup>7</sup> § 4 Kodeksu pracy, lub indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 2–4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2012 r. poz. 1155 oraz z 2013 r. poz. 567), organizacje związkowe albo reprezentatywne w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 organizacje związkowe, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

7. Przepis ust. 6 stosuje się odpowiednio, jeżeli u pracodawcy działa jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa zrzeszająca co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.”;

21) w art. 31:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„Art. 31. 1. Prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje:

- 1) częściowo jednej osobie wykonującej pracę zarobkową w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie członków zatrudnionych przez pracodawcę, jeżeli ich liczba jest mniejsza od 150;
- 2) jednej osobie wykonującej pracę zarobkową, jeżeli związek liczy od 150 do 500 członków zatrudnionych przez pracodawcę;
- 3) dwóm osobom wykonującym pracę zarobkową, jeżeli związek liczy od 501 do 1 000 członków zatrudnionych przez pracodawcę;
- 4) trzem osobom wykonującym pracę zarobkową, jeżeli związek liczy od 1 001 do 2 000 członków zatrudnionych przez pracodawcę;
- 5) kolejnej osobie wykonującej pracę zarobkową za każdy rozpoczęty nowy tysiąc, jeżeli zakładowa organizacja związkowa liczy ponad 2 000 członków zatrudnionych przez pracodawcę;
- 6) w niepełnym wymiarze godzin i wtedy może ono być udzielane większej liczbie osób wykonujących pracę zarobkową, zgodnie z zasadami zawartymi w punktach poprzedzających.”,

b) po ust. 1 dodaje się ust. 1<sup>1</sup>:

„1<sup>1</sup> Uprawnienie, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową, jeżeli charakter wykonywanej przez nią pracy na to nie pozwala, w szczególności jeżeli wykonanie pracy zależy od osobistych przymiotów danej osoby w rozumieniu art. 645 § 1 Kodeksu cywilnego.”;

2) w art. 32:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,

2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową, o której mowa w pkt 1

– z wyjątkiem ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także jeżeli dopuszczają to odrębne przepisy.”,

b) po ust. 1 dodaje się ust. 1<sup>1</sup> i 1<sup>2</sup> w brzmieniu:

„1<sup>1</sup>. Termin na przedstawienie stanowiska wynosi:

1) w sprawie wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego, o której mowa w ust. 1 pkt 1 albo 2 – 14 dni roboczych liczonych od dnia zawiadomienia złożonego przez pracodawcę;

2) w sprawie rozwiązania stosunku prawnego, o której mowa w ust. 1 pkt 1 – 7 dni roboczych liczonych od dnia zawiadomienia złożonego przez pracodawcę.

1<sup>2</sup>. W przypadku naruszenia przez pracodawcę przepisu ust. 1 innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową przysługuje, niezależnie od wielkości poniesionej szkody, rekompensata w wysokości równej 6-miesięcznemu wynagrodzeniu przysługującemu tej osobie w ostatnim okresie zatrudnienia, a jeżeli wynagrodzenie tej osoby nie jest wypłacane w okresach miesięcznych – w wysokości równej 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, na podstawie art. 5 ust. 7 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 800). Osoba ta może dochodzić odszkodowania przenoszącego wysokość rekompensaty.”,

c) ust. 3 – 7 otrzymują brzmienie:

„3. Zarząd zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2, wskazuje pracodawcy osoby podlegające ochronie przewidzianej w ust. 1, w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą u pracodawcy albo w liczbie ustalonej zgodnie z ust. 4.

4. Zarząd zakładowej organizacji związkowej, o której mowa w ust. 3, zrzeszającej do 20 członków zatrudnionych przez pracodawcę ma prawo wskazać pracodawcy 2 osoby wykonujące pracę zarobkową podlegające ochronie przewidzianej w ust. 1, a jeżeli organizacja zrzesza więcej niż 20 członków zatrudnionych przez pracodawcę ma prawo wskazać, jako podlegających tej ochronie, 2 osoby wykonujące pracę zarobkową oraz dodatkowo:

1) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale od 21 do 50 tych członków;

2) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 20 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę w przedziale od 51 do 150 tych członków;

3) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 30 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale od 151 do 300 tych członków;

4) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 40 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale od 301 do 500 tych członków;

5) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 50 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale powyżej 500 tych członków.

5. Osobami stanowiącymi kadre kierowniczą, o których mowa w ust. 3, są kierujący jednoosobowo pracodawcą i ich zastępcy albo osoby wchodzące w skład kolegiального organu zarządzającego pracodawcą, a także inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

6. Ochrona przewidziana w ust. 1, w zakładowej organizacji związkowej innej niż wymieniona w ust. 3 i 4, przysługuje jednej osobie wykonującej pracę zarobkową wskazanej uchwałą zarządu tej organizacji.

7. Ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje, przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej, nie więcej niż trzem osobom wykonującym pracę zarobkową wskazanym uchwałą komitetu założycielskiego.”,

d) ust. 9 i 10 otrzymują brzmienie:

„9. Ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje osobie wykonującej pracę zarobkową pełniącej z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową, korzystającej u pracodawcy z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Ochrona przysługuje w okresie tego urlopu lub zwolnienia oraz przez rok po upływie tego okresu. Zgodę, o której mowa w ust. 1, wyraża właściwy statutowo organ organizacji związkowej, w której dana osoba pełni albo pełniła tę funkcję.

10. Pracodawca powiadamia na piśmie zarząd zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadre kierowniczą, o których mowa w ust. 5. Powiadomienie następuje w terminie 7 dni od dnia otrzymania pisemnego żądania zarządu zakładowej organizacji związkowej.”,

e) po ust. 10 dodaje się ust. 11

11. Zarząd zakładowej organizacji związkowej lub komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej wskazują pracodawcy na piśmie osoby, których stosunek prawny podlega ochronie, o której mowa w ust. 1, poprzez podanie imienia i nazwiska tych osób. Zmiany we wskazaniu zarząd lub komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej dokonują na piśmie w terminie 7 dni od dnia zaistnienia zmiany.”;

3) w art. 33 ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„1. Pracodawca, na warunkach określonych w układzie zbiorowym pracy lub umowie, jest obowiązany udostępnić zakładowej organizacji związkowej pomieszczenia i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania działalności związkowej u pracodawcy.

2. Zakładowej organizacji związkowej oraz pracodawcy przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem wynikającym z niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązku o którym mowa w ust. 1.”;

4) w art. 33<sup>1</sup> ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Pracodawca, na pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej i za pisemną zgodą osoby wykonującej pracę zarobkową, jest obowiązany pobierać z wynagrodzenia tej osoby składkę związkową w zadeklarowanej przez nią wysokości.”;

5) w art. 34<sup>1</sup>:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Pracodawcy objęci działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej ponoszą koszty, w tym koszty wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne, związane z zatrudnianiem osoby wykonującej pracę zarobkową zwolnionej:

- 1) 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,
- 2) od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia – na podstawie art. 31 ust. 3, – odpowiednio do udziału liczby członków tej organizacji zatrudnionych u danego pracodawcy w łącznej liczbie członków tej organizacji zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji – w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.”,

b) po ust. 1 dodaje się ust. 1<sup>1</sup> w brzmieniu:

„1<sup>1</sup>. Na potrzeby przeliczenia, o którym mowa w ust. 1, w przypadku innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową będących członkami międzyzakładowej organizacji związkowej przyjmuje się, że osoby te są zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy.”,

c) ust. 2 – 4 otrzymują brzmienie:

„2. Zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej przedstawia pracodawcy, który zwolni osobę lub osoby wykonujące pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy lub od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, informacje o liczbie członków tej organizacji zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji oraz u każdego z tych pracodawców – w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, według stanu na ostatni dzień miesiąca.

3. Zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej przedstawia informacje, o których mowa w ust. 2, w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zwolnienie osoby lub osób wykonujących pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy lub od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

4. Sposób i tryb ponoszenia kosztów, o których mowa w ust. 1, określa każdy pracodawca, który zwolni osobę wykonującą pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy lub od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w zakresie dotyczącym kosztów związanych z zatrudnianiem tej osoby lub osób wykonujących pracę zarobkową.”;

6) art. 34<sup>2</sup> otrzymuje brzmienie:

„1. Zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej, która co najmniej u jednego pracodawcy objętego jej działaniem zrzesza osoby wykonujące pracę zarobkową w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2, może wskazać osoby wykonujące pracę zarobkową podlegające ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1:

- 1) w liczbie ustalonej zgodnie z art. 32 ust. 3 albo 4 lub
- 2) w liczbie ustalonej zgodnie z art. 32 ust. 3 albo 4 u jednego pracodawcy wskazanego przez tę organizację spośród pracodawców objętych jej działaniem, u którego ta organizacja zrzesza osoby wykonujące pracę zarobkową w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2, powiększonej o liczbę pozostałych pracodawców objętych działaniem tej organizacji, u których jest zatrudnionych co najmniej 10 osób wykonujących pracę zarobkową będących jej członkami.

2. Jeżeli międzyzakładowa organizacja związkowa u żadnego pracodawcy objętego jej działaniem nie zrzesza liczby osób wykonujących pracę zarobkową wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2, liczba osób wykonujących pracę zarobkową podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 nie może być większa od liczby pracodawców objętych działaniem tej organizacji, którzy zatrudniają co najmniej 10 osób wykonujących pracę zarobkową będących jej członkami.”;

7) w art. 35:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:

- 1) przeszkadza w utworzeniu zgodnie z prawem organizacji związkowej,
- 2) utrudnia wykonywanie działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami prawa,
- 3) wbrew obowiązkowi nie udziela na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej,
- 4) dyskryminuje osobę wykonującą pracę zarobkową z powodu przynależności do związku zawodowego, pozostawiania poza związkiem zawodowym lub wykonywania funkcji związkowej,
- 5) nie dopełnia w terminie obowiązku informacyjnego, o którym mowa w art. 26<sup>1</sup> ust. 1,

6) nie dopełnia w terminie obowiązku podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi, o którym mowa w art. 26<sup>1</sup> ust. 3,

7) nie dopełnia obowiązku pobrania z wynagrodzenia danej osoby składki związkowej w zadeklarowanej przez tę osobę wysokości lub obowiązku niezwłocznego przekazania kwoty pobranych składek związkowych na rachunek bankowy wskazany przez zakładową organizację związkową, o których mowa w art. 33<sup>1</sup>,

8) nie dopełnia obowiązku ponoszenia kosztów, o którym mowa w art. 34<sup>1</sup> ust. 1 i 4, w odpowiedniej proporcji wskazanej w art. 34<sup>1</sup> ust. 1

– podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.”,

b) po ust. 2 dodaje się ust. 2<sup>1</sup> w brzmieniu:

„2<sup>1</sup>. Kto w związku z pełnioną funkcją związkową:

1) wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie właściwego sądu o zmianie statutu, o której mowa w art. 16 ust. 1,

2) przeznaczą dochód z działalności gospodarczej prowadzonej przez związek zawodowy na cele niesłużące realizacji zadań statutowych związku lub dzieli go pomiędzy członków związku,

3) w celu uzyskania uprawnień zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej, międzyzakładowej organizacji związkowej, lub reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej podaje w informacji wskazanej w art. 25<sup>1</sup> ust. 2, art. 34<sup>1</sup> ust. 2 w związku z art. 25<sup>1</sup> ust. 2 lub art. 34<sup>2</sup> ust. 1 w związku z art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 lub we wniosku, o którym mowa w art. 25<sup>2</sup> ust. 2 wyższą liczbę członków organizacji związkowej niż wynikająca ze stanu faktycznego

– podlega grzywnie.”;

8) w art. 36 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Sąd rejestrowy w razie stwierdzenia, że organ związku zawodowego prowadzi działalność niezgodną z prawem, wyznacza termin co najmniej 14 dni na dostosowanie działalności tego organu do obowiązującego prawa. Postępowanie wszczyna się na wniosek właściwego prokuratora okręgowego.”;

9) art. 37 otrzymuje brzmienie:

„Art. 37. Spory między związkami zawodowymi a pracodawcami i ich organizacjami dotyczące interesów osób wykonujących pracę zarobkową rozwiązywane są na zasadach określonych w odrębnej ustawie.”;

10) w art. 39 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. U pracodawców mogą być tworzone kasy zapomogowo-pożyczkowe, których członkami mogą być osoby wykonujące pracę zarobkową, emeryci i renciści bez względu na przynależność związkową. Nadzór społeczny nad tymi kasami sprawują związki zawodowe.”.

**Art. 2.** W ustawie z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.<sup>2)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 67<sup>6</sup> § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych organizacjami związkowymi, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.”;

2) w art. 139 § 5 otrzymuje brzmienie:

„§ 5. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia, o którym mowa w § 3, ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych organizacjami związkowymi, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.”,

3) w art. 150 w § 3 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych organizacjami związkowymi, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo”,

4) w art. 239 § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Układem mogą być objęci emeryci i renciści.”;

5) w art. 241<sup>9</sup> § 4 otrzymuje brzmienie:

„§ 4. Organizacja związkowa, która po zawarciu układu stała się reprezentatywna na podstawie art. 25<sup>2</sup> ust. 1 lub art. 25<sup>3</sup> ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, może wstąpić w prawa i obowiązki strony układu, składając w tym celu oświadczenie stronom tego układu. Do zakładowej organizacji związkowej stosuje się odpowiednio art. 25<sup>3</sup> ust. 3, 4, 6 i 7 ustawy o związkach zawodowych.”;

---

<sup>2)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2014 r. poz. 1662, z 2015 r. poz. 1066, 1220, 1224, 1240, 1268 i 1735 oraz z 2016r. poz. 868, 910, 960 i 1053.

6) w art. 241<sup>14a</sup> § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Ogólnokrajowa organizacja międzyzwiązkowa (konfederacja) uczestniczy w rokowaniach i zawiera układ ponadzakładowy w miejsce wchodzących w jej skład ponadzakładowych organizacji związkowych, reprezentujących pracowników, dla których układ ten ma być zawarty i które uzyskały reprezentatywność na podstawie art. 25<sup>2</sup> ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, jedynie w razie skierowania do niej umotywowanego pisemnego wniosku w tej sprawie przez co najmniej jedną z pozostałych ponadzakładowych organizacji związkowych prowadzących rokowania w sprawie zawarcia tego układu. Organizacja, do której skierowano wniosek, nie może odmówić przystąpienia do rokowań; odmowa skutkuje pozbawieniem reprezentatywności dla potrzeb określonego układu ponadzakładowego wszystkich organizacji, w miejsce których powinna wstąpić organizacja, do której skierowany został wniosek.”;

7) w art. 241<sup>16</sup>:

a) § 3 otrzymuje brzmienie:

„§ 3. Warunkiem prowadzenia rokowań, o których mowa w § 2, jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 25<sup>2</sup> ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.”;

b) § 5 otrzymuje brzmienie:

„§ 5. Układ ponadzakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź co najmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art. 25<sup>2</sup> ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, uczestniczące w rokowaniach.”;

11) uchyla się art. 241<sup>17</sup>;

12) w art. 241<sup>25</sup>:

a) § 3 otrzymuje brzmienie:

„§ 3. Warunkiem prowadzenia rokowań, o których mowa w § 2, jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych.”;

b) § 5 otrzymuje brzmienie:

„§ 5. Układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, uczestniczące w rokowaniach.”;

13) uchyla się art. 241<sup>25a</sup>;

14) w art. 241<sup>28</sup> § 4 i 5 otrzymują brzmienie:

„§ 4. Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które do nich przystąpiły, pod warunkiem uczestniczenia w tych rokowaniach wszystkich organów, o których mowa w § 3, wskazanych przez ponadzakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników zatrudnionych u pracodawców wchodzących w skład osoby prawnej, reprezentatywne w rozumieniu art. art. 25<sup>2</sup> ust. 1 pkt 1 i 2 oraz ust. 3 ustawy o związkach zawodowych.

§ 5. Układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź co najmniej wszystkie organy, o których mowa w § 3, wskazane przez ponadzakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników zatrudnionych u pracodawców wchodzących w skład osoby prawnej, reprezentatywne w rozumieniu art. 25<sup>2</sup> ust. 1 pkt 1 i 2 oraz ust. 3 ustawy o związkach zawodowych.”.

**Art. 3.** W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2015 r. poz. 2029 oraz z 2016 r. poz. ) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 1 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Pracodawcą w rozumieniu ustawy jest podmiot, o którym mowa w art. 1<sup>1</sup> pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881).”;

2) w art. 19:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Sąd rejestrowy w razie stwierdzenia, że dany organ związku pracodawców prowadzi działalność niezgodną z prawem, wyznacza termin co najmniej 14 dni na dostosowanie działalności tego organu do obowiązującego prawa. Postępowanie wszczyna się na wniosek właściwego prokuratora okręgowego.”,

b) w ust. 2 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) orzec grzywnę wobec poszczególnych członków danego organu związku w wysokości określonej w art. 163 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego”;

15) po art. 19 dodaje się art. 19<sup>1</sup> w brzmieniu:

„Art. 19<sup>1</sup>. Kto w związku z pełnioną funkcją przeznacza dochód z działalności gospodarczej prowadzonej przez związek pracodawców, federację lub konfederację na cele niesłużące realizacji ich zadań statutowych lub dzieli go pomiędzy członków związku, federacji lub konfederacji podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.”.

**Art. 4.** W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 295 i 1240) wprowadza się następujące zmiany:

1) art. 5 otrzymuje brzmienie:

„Art. 5. Pracodawcą w rozumieniu ustawy jest podmiot, o którym mowa w art. 1<sup>1</sup> pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881).”;

2) art. 6 otrzymuje brzmienie:

„Art. 6. Przepisy ustawy, w których jest mowa o pracownikach, mają odpowiednie zastosowanie do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową, o których mowa w art. 1<sup>1</sup> pkt 1 oraz art. 2 ust 5 i 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych”;

3) w art. 26 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:

- 1) przeszkadza we wszczęciu lub w prowadzeniu w sposób zgodny z prawem sporu zbiorowego,
- 2) nie dopełnia obowiązków określonych w tej ustawie – podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.”.

**Art. 5.** W ustawie z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2012 r. poz. 406, z późn. zm.<sup>3)</sup>) w art. 16 w ust. 4 pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) dwóch przedstawicieli zakładowych organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881 oraz z 2016 r.), działających w tej instytucji kultury;”.

**Art. 6.** W ustawie z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz. U. z 2012 r. poz. 1146 oraz z 2015 r. poz. 1240) w art. 8 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Zakładowa organizacja związkowa jest reprezentatywna, jeżeli spełnia warunki określone w art. 25<sup>3</sup> ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Przepisy art. 25<sup>3</sup> ust. 3 i 4 oraz 6 i 7 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych stosuje się odpowiednio.”.

**Art. 7.** W 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.<sup>4)</sup>) w art. 3 ust. 3 otrzymuje brzmienie:

<sup>3)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2014 r. poz. 423, z 2015 r. poz. 337 i 1505 oraz z 2016 r. poz. 1020.

<sup>4)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2015 r. poz. 1220 i 1268.

„3. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych organizacjami związkowymi, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.”.

**Art. 8.** W ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 360) w art. 23 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Pracodawca użytkownik jest obowiązany informować organizację związkową reprezentatywną w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych o zamiarze powierzenia wykonywania pracy tymczasowej pracownikowi agencji pracy tymczasowej. Jednakże pracodawca użytkownik, który zamierza powierzyć pracownikowi agencji pracy tymczasowej wykonywanie pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy, jest obowiązany podjąć działania zmierzające do uzgodnienia tego zamierzenia z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi.”.

**Art. 9.** W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. z 2014 r. poz. 710, z późn. zm.<sup>5)</sup>) w art. 11 ust. 8 otrzymuje brzmienie:

„8. Jeżeli w okresie 2 miesięcy od dnia przedstawienia przez pracodawcę reprezentacji pracowników oferty utworzenia programu, o której mowa w ust. 7, nie dojdzie do zawarcia umowy zakładowej z powodu niemożności uzgodnienia przez strony jej treści, pracodawca może zawrzeć umowę zakładową z reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych organizacjami związkowymi, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Przepis ust. 7 stosuje się odpowiednio.”.

**Art. 10.** W ustawie z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz. U. z 2015 r. poz. 2142) w art. 65 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. W przypadku gdy pracownicy spółki uczestniczącej, zainteresowanej spółki zależnej albo zakładu, mających wejść w skład SE, są zatrudnieni w Rzeczypospolitej Polskiej u jednego pracodawcy, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznacza reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Przepisy art. 25<sup>3</sup> ust. 3 i 4 oraz 6 i 7 ustawy z dnia

---

<sup>5)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2015 r. poz. 1844 oraz z 2016 r. poz. 615.

23 maja 1991 r. o związkach zawodowych stosuje się odpowiednio. W przypadku braku takiej organizacji, członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego wybiera zebranie załogi.”.

**Art. 11.** W ustawie z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (Dz. U. z 2016 r. poz. 7) w art. 41 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. W przypadku gdy pracownicy podmiotu uczestniczącego, zainteresowanej spółki zależnej albo zakładu, mających wejść w skład SCE, są zatrudnieni w Rzeczypospolitej Polskiej u jednego pracodawcy, członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego wyznacza reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Przepisy art. 25<sup>3</sup> ust. 3 i 4 oraz 6 i 7 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych stosuje się odpowiednio. W przypadku braku takiej organizacji, członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego wybiera zebranie załogi.”.

**Art. 12.** W ustawie z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek (Dz. U. Nr 86, poz. 525) w art. 10 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. W przypadku gdy pracownicy spółki uczestniczącej, zainteresowanej spółki zależnej albo zakładu, mających wejść w skład spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek, są zatrudnieni w Rzeczypospolitej Polskiej u jednego pracodawcy, członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego wyznacza reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Przepisy art. 25<sup>3</sup> ust. 3 i 4 oraz 6 i 7 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych stosuje się odpowiednio. W przypadku braku takiej organizacji członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego wybiera zebranie załogi.”.

**Art. 13.** W ustawie z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 385, z późn. zm.<sup>6)</sup>) w art. 4 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy przedsiębiorca ustala w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, przedsiębiorca uzgadnia treść porozumienia z reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych organizacjami związkowymi, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.”.

---

<sup>6)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz.U. z 2015 r. poz. 1240 oraz 2016 r. poz. 827.

**Art. 14.** W ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz. 1240) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 23:

a) w ust. 2 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) zrzeszają więcej niż 300 000 członków będących osobami wykonującymi pracę zarobkową, o których mowa w art. 1<sup>1</sup> pkt 1 ustawy o związkach zawodowych;”;

b) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Przy ustalaniu kryterium liczebności, o którym mowa w ust. 2 pkt 1, uwzględnia się nie więcej niż po 100 000 członków organizacji związkowej będących osobami wykonującymi pracę zarobkową zatrudnionymi w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w jednej sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), o której mowa w przepisach o statystyce publicznej. Organizacja związkowa ubiegająca się o uznanie jej za reprezentatywną organizację związkową przy ustalaniu liczby osób wykonujących pracę zarobkową, o której mowa w ust. 2 pkt 1, nie uwzględnia osób wykonujących pracę zarobkową zrzeszonych w tych spośród jej organizacji członkowskich, które są lub w okresie roku przed złożeniem wniosku o stwierdzenie reprezentatywności były zrzeszone w reprezentatywnej organizacji związkowej mającej przedstawicieli w składzie Rady.”;

2) w art. 24

a) w ust. 2 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) zrzeszają pracodawców, o których mowa w art. 1<sup>1</sup> pkt 2 ustawy o związkach zawodowych, zwanych dalej pracodawcami, zatrudniające łącznie co najmniej 300 000 osób wykonujących pracę zarobkową, z zastrzeżeniem ust. 3.”;

b) ust. 3 i 4 otrzymują brzmienie:

„3. Przy ustalaniu kryterium liczebności, o którym mowa w ust. 2 pkt 1:

1) w przypadku pracodawcy prowadzącego działalność w zakresie jednej sekcji PKD wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową przyporządkowywane są do tej sekcji albo

2) w przypadku pracodawcy prowadzącego działalność w więcej niż jednej sekcji PKD wszystkie zatrudnione osoby wykonujące pracę zarobkową zostają przyporządkowane do sekcji obejmującej podstawowy rodzaj działalności danego podmiotu

– przy czym uwzględnia się nie więcej niż 100 000 osób wykonujących pracę zarobkową w danej sekcji PKD.

4. Przy ustalaniu liczby sekcji, o których mowa w ust. 2 pkt 2, uwzględnia się sekcje obejmujące co najmniej 3 000 osób wykonujących pracę zarobkową.”.

**Art. 15.** Pracownik korzystający z prawa, o którym mowa w art. 31 ustawy zmienianej w art. 1 na podstawie tych przepisów w brzmieniu obowiązującym przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, korzysta z tego prawa do upływu okresu oraz w wymiarze, o których mowa w art. 31 ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1.

**Art. 16.** Pracownik objęty ochroną, o której mowa w art. 32 ustawy zmienianej w art. 1, nabytą na podstawie tych przepisów w brzmieniu obowiązującym przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, podlega tej ochronie do upływu okresu, o którym mowa w art. 32 ust. 2 ustawy zmienianej w art. 1.

**Art. 17.** Organizacje związkowe, których reprezentatywność została stwierdzona na podstawie orzeczenia sądowego, o którym mowa w art. 241<sup>17</sup> § 2 lub art. 241<sup>25a</sup> § 5 ustawy zmienianej w art. 2, utrzymują swoją reprezentatywność przez okres roku od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

**Art. 18.** Uchyła się przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 32 ust. 10 ustawy zmienianej w art. 1.

**Art. 19.** Ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia.

Za zgodność pod względem  
prawnym i redakcyjnym

ZASTĘPCA DYREKTORA  
Departamentu Prawnego

*Iwona Ziendalska*  
Iwona Ziendalska

DYREKTOR

24  
Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego

*Marek Waleśkiewicz*  
Marek Waleśkiewicz