**Propozycje wybranych regulacji**

**nowelizowanej ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych**

**procedowanej w Zespole ds. prawa pracy Rady Dialogu Społecznego**

**Art. 3.** 1. Podmiotem reprezentującym w ramach sporu zbiorowego prawa i interesy osób wykonujących pracę zarobkową wskazane w art. 1, może być związek zawodowy lub wspólna reprezentacja związkowa.

2. Jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja związkowa, podmiotem reprezentującym osoby wykonujące pracę zarobkową może być wyłącznie wspólna reprezentacja związkowa, o ile powoływana została na podstawie art. 30 ust 4 ustawy o związkach zawodowych oraz w jej skład wchodzi co najmniej jedna organizacja związkowa reprezentatywna w rozumieniu art. 252 – 253 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U. nr 55, poz. 234).

3. Przepisy ust. 1-2 stosuje się odpowiednio do reprezentacji interesów zbiorowych w sporach wielozakładowych.

4. W imieniu osób wykonujących pracę zarobkową u pracodawcy, u którego nie działa związek zawodowy, spór zbiorowy może prowadzić organizacja związkowa, do której osoby wykonujące pracę zarobkową zwróciły się o reprezentowanie ich interesów zbiorowych.

5. Organizacja związkowa, która została utworzona w trakcie trwania sporu zbiorowego, ma prawo przystąpienia do wspólnej reprezentacji związkowej prowadzącej spór zbiorowy, o ile organizacje związkowe tworzące wspólna reprezentację wyrażą na to zgodę.

**Art. 7.**1. Spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy osób wykonujących pracę zarobkową do pracodawcy z postulatami w sprawach wskazanych w art. 1, jeżeli pracodawca nie uwzględnił wszystkich postulatów w terminie określonym w wystąpieniu, nie krótszym niż 14 dni robocze licząc od dnia, w którym mógł zapoznać się z ich treścią, z zastrzeżeniem ustępu 2 i 3.

2. W zgłoszeniu sporu określa się przedmiot postulatów objętych sporem. Żądania muszą być sformułowane w sposób jasny i precyzyjny, pozwalający podmiotowy zatrudniającemu uwzględnić je w terminie określonym w ust 1.

3. Żądania muszą uwzględniać możliwości ekonomiczne podmiotu zatrudniającego.

4. Podmiot zgłaszający spór może uprzedzić, że w razie nieuwzględnienia wysuniętych postulatów zostanie ogłoszony strajk. Dzień zapowiedzianego strajku nie może przypadać przed upływem 30 dni od dnia zgłoszenia sporu.

**Art. 141.** 1.Spór zbiorowy może trwać nie dłużej niż 9 miesięcy. Strony mogą wspólnie postanowić o przedłużeniu tego terminu, określając czas jego trwania.

2. Jeśli przed upływem terminu, o którym mowa w ust. 1, strony nie podpiszą porozumienia, o którym mowa w art. 9 lub art. 14, spór zbiorowy wygasa z mocy prawa.”

3. W terminie, o którym mowa w ust. 1, należy podjąć wszelkie działania, przewidziane w ustawie, włączając ewentualne rozpoczęcie akcji strajkowej.

**Art. 16.**1. Każdej ze stron prowadzącej spór zbiorowy przysługuje prawo rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego.

2. Poddanie sporu pod arbitraż zawiesza uprawnienie do podjęcia akcji strajkowej.

3. Jeżeli żadna ze stron przed zakończeniem mediacji nie postanowi inaczej, orzeczenie arbitrażu wiąże strony, spór zostaje zakończony, a prawo do podjęcia akcji strajkowej wygasa.

4. Postanowienie, o którym mowa w ust 3, musi być wyrażone na piśmie z zachowaniem właściwej dla danego podmiotu procedury podejmowania decyzji i wręczone drugiej stronie sporu zbiorowego w stosownym terminie.

5. Spór zakładowy rozpoznaje kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie wojewódzkim, w którym utworzony jest sąd pracy i ubezpieczeń społecznych. Spór wielozakładowy rozpoznaje Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym.

6. W skład kolegium wchodzi przewodniczący wyznaczony spośród sędziów sądu przez prezesa sądu oraz sześciu członków wyznaczonych po trzech członków przez każdą ze stron. Strony powinny dążyć do wskazania osób bezpośrednio nie zainteresowanych rozstrzygnięciem sprawy.

7. Prezes sądu wyznacza niezwłocznie termin posiedzenia, zawiadamiając o nim strony sporu lub ich przedstawicieli.

8. Jeżeli rozstrzygnięcie sporu wymaga wiadomości specjalnych, kolegium może zasięgnąć opinii ekspertów. Przepis art. 13 ust. 1 zdanie drugie stosuje się odpowiednio.

9. Orzeczenie kolegium zapada większością głosów.

10. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia szczegółowy tryb postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego.

**Art. 17.**1. Strajk polega na zbiorowym powstrzymywaniu się osób wykonujących pracę zarobkową od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu dotyczącego praw i interesów wskazanych w art. 2.

2. Każda inna, niż określona w ust 1, forma strajku lub akcji protestacyjnej polegająca lub prowadząca w szczególności do okupacji przedsiębiorstw lub jego części, blokowania bram, dróg, urządzeń, budynków lub hal przedsiębiorstwa, aktywnym utrudnianiu lub uniemożliwianiu pracy osobom wykonującym pracę zarobkową niezaangażowanym w strajk lub akcję protestacyjną, jest wbrew przepisom ustawy, narusza porządek prawny i naraża organizatorów, kierujących i uczestniczących na odpowiedzialność karną, cywilna i dyscyplinarną.

3. Strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych w art. 7 – 15. Art. 16 ust 2 stosuje się odpowiednio.

4. Strajk może być zorganizowany bez zachowania tych zasad, jeżeli bezprawne działanie podmiotu zatrudniającego uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji, a także w wypadku, gdy podmiot zatrudniający rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym.

5. Organizator, w terminie co najmniej 14 dni przed planowanym rozpoczęciem strajku, zgłasza właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy listę osób kierujących oraz biorących udział w strajku. Lista ta ma charakter poufny i może być udostępniona wyłącznie organom ścigania i wymiaru sprawiedliwości w sytuacji podejrzenia naruszenia prawa podczas akcji strajkowej.

6. Przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku podmiot reprezentujący interesy pracowników powinien wziąć pod uwagę współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem.

7. Niedopuszczalne jest podjęcie akcji strajkowej jeżeli w wystąpieniu, o którym mowa w art. 7 ust 1, którekolwiek z żądań nie mieści się w zakresie sporu zbiorowego określonego w art. 2.

8. Organizacja i udział w strajku przeprowadzonym wbrew przepisom ustawy jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i upoważnia pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 Kodeksu pracy.

9. W sytuacji, o której mowa w ust 8, wyłączona zostaje ochrona zatrudnienia wynikająca z art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

**Art. 20.**1. Strajk zakładowy ogłasza podmiot prowadzący spór zbiorowy w imieniu osób wykonujących pracę zarobkową po uzyskaniu w referendum zgody większości głosujących osób wykonujących pracę zarobkową, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy.

2. Strajk wielozakładowy ogłasza podmiot prowadzący spór zbiorowy w imieniu osób wykonujących pracę zarobkową po uzyskaniu w referendum zgody większości głosujących osób wykonujących pracę zarobkową w poszczególnych zakładach pracy, które mają być objęte strajkiem, jeżeli w głosowaniu w każdym z tych zakładów wzięło udział co najmniej 50% osób wykonujących pracę zarobkową.

3. Referendum, o którym mowa w ust 1 i 2, organizuje się po sporządzeniu protokołu rozbieżności kończącego mediacje. W przypadku gdy którakolwiek ze stron w terminie 7 dni od sporządzenia protokołu rozbieżności kończącego mediacje podda spór zbiorowy rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego, referendum przeprowadza się po uzyskaniu orzeczenia kolegium.

4. Referendum dotyczyć może wyłącznie zgody na zorganizowanie strajku ze względu na nieuwzględnienie przez podmiot zatrudniający żądań złożonych przez podmiot reprezentujący interesy osób wykonujących pracę zarobkową w ostatniej formie ujętej w protokole rozbieżności kończącym mediacje.

5. W skład komisji przeprowadzającej referendum, oprócz przedstawicieli podmiotu reprezentującego interesy osób wykonujących pracę zarobkową, wchodzą również niezależni obserwatorzy delegowani przez właściwą wojewódzką radę dialogu społecznego.

6. Podmiot zatrudniający przekazuje komisji liczbę zatrudnionych osób wykonujących pracę zarobkową, z uwzględnieniem wewnętrznego podziału przedsiębiorstwa.

7. Referendum przeprowadza się w procedurze głosowania tajnego.

8. Komisja przeprowadzająca referendum sporządza protokół, który zawiera w szczególności:

1). Termin i miejsce przeprowadzenia głosowania.

2). Skład komisji przeprowadzającej referendum.

3). Listę zawierającą przynajmniej: imię, nazwisko, PESEL, adres zamieszkania osób biorących udział w referendum.

4). Ilość kart do głosowania wydanych oraz wrzuconych do urny,

5). Ilość głosów ważnych i nieważnych oraz oddanych za rozpoczęciem strajku i przeciw niemu.

9. Karty z głosami stanowią załącznik do protokołu.

10. Protokół jest poufny. Organizator referendum przekazuje go właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy, który ocenia czy zgoda pracowników na przeprowadzenie akcji strajkowej została uzyskana.

11. Ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 14 dni przed jego rozpoczęciem.

12. Strajk można rozpocząć w terminie 4 tygodni od dnia uzyskania zgody osób wykonujących pracę zarobkową. Po upłynięciu tego terminu przeprowadzenie strajku wymaga ponownego uzyskania zgody w referendum.