Projekt z dnia 11 lipca 2022 r.

USTAWA

z dnia ……………. r.

o sporach zbiorowych pracy[[1]](#footnote-1))

Rozdział 1

Przepisy ogólne

**Art. 1**. Ustawa określa zasady wszczęcia, prowadzenia i rozwiązywania sporu zbiorowego pracy.

**Art. 2.** 1. Ilekroć w ustawie jest mowa o:

1) organizacji pracodawców – należy przez to rozumieć związki pracodawców tworzone na podstawie art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2022 r. poz. 97) oraz ich federacje i konfederacje tworzone na podstawie art. 2 tej ustawy;

2) organizacji związkowej – należy przez to rozumieć organizacje, o których mowa w art. 251–253 i art. 34 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854);

3) osobie wykonującej pracę zarobkową – należy przez to rozumieć pracownika lub osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronione przez związek zawodowy;

4) pracodawcy – należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r.  Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162 oraz z 2022 r. poz. 655), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, a także osobę fizyczną, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niebędącą 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, niezależnie od podstawy tego zatrudnienia;

5) sporze zbiorowym pracy – należy przez to rozumieć spór zbiorowy pracy osób wykonujących pracę zarobkową z pracodawcą lub pracodawcami o zbiorowe prawa lub wolności związkowe, a także o zawodowe, ekonomiczne lub socjalne zbiorowe interesy lub prawa, związane z wykonywaniem pracy, zwany dalej „sporem”.

2. Przepisy dotyczące osób wykonujących pracę zarobkową stosuje się odpowiednio do osób, którym przysługuje prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych, o których mowa w art. 2 ust. 5 i 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

3. Przepisy dotyczące pracodawcy stosuje się odpowiednio do organizacji pracodawców.

**Art. 3.** 1. Prawa lub wolności związkowe oraz prawa lub interesy zbiorowe, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 5, osób wykonujących pracę zarobkową są w sporze reprezentowane przez związki zawodowe.

2. Prawa lub interesy pracodawców mogą być w sporze reprezentowane przez organizację pracodawców, której są członkami, jeśli zwrócili się o ich reprezentowanie.

3. Spór zakładowy z pracodawcą prowadzi zakładowa organizacja związkowa.

4. Spór ponadzakładowy, obejmujący kilku pracodawców, mogą prowadzić ponadzakładowe organizacje związkowe z tymi pracodawcami.

5. Do czasu zakończenia sporu ponadzakładowego nie jest dopuszczalne wszczęcie i prowadzenie sporu zakładowego w tym samym przedmiocie.

**Art. 4.** 1. Nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu w celu poparcia indywidualnych żądań, jeżeli ich dochodzenie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia osób wykonujących pracę zarobkową.

2. Jeżeli spór dotyczy realizacji lub przestrzegania układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego, którego stroną jest organizacja związkowa, wszczęcie i prowadzenie sporu o realizację lub przestrzeganie takiego układu lub takiego porozumienia jest dopuszczalne bez konieczności ich wypowiadania.

3. Jeżeli spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego, obejmującego wszystkie lub poszczególne kategorie osób wykonujących pracę zarobkową u pracodawcy, wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę takiego układu lub takiego porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia.

4. Jeżeli treść układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego nie określa terminu jego wypowiedzenia, do wypowiedzenia stosuje się odpowiednio przepisy art. 2417 § 1 pkt 3 i § 3 Kodeksu pracy.

Rozdział 2

Rokowania

**Art. 5.** 1. Organizacja związkowa w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej:

1) zgłasza pracodawcy swoje żądania wraz ze wskazaniem co najmniej 7 dniowego terminu, w którym oczekuje od pracodawcy zaspokojenia zgłoszonych żądań;

2) wnosi o przekazanie przez pracodawcę informacji o pozostałych działających u niego organizacjach związkowych.

2. Organizacja związkowa niezwłocznie zawiadamia o żądaniach, o których mowa w ust. 1 pkt 1, w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej pozostałe organizacje związkowe, reprezentujące interesy osób wykonujących pracę zarobkową u danego pracodawcy, w celu wspólnego prowadzenia rokowań w sporze.

**Art. 6**. 1. Spór istnieje od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę w terminie, o którym mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1, żądań zgłoszonych przez organizację związkową.

2. Organizacja związkowa występująca z żądaniami może w zgłoszeniu uprzedzić, że w razie nieuwzględnienia zgłoszonych żądań zostanie ogłoszony strajk.

3. Dzień ogłoszenia strajku, o którym mowa w ust. 2, nie może przypadać przed upływem 21 dni od dnia zgłoszenia żądań.

**Art. 7.** 1. W przypadku nieuwzględnienia żądań, pracodawca podejmuje niezwłocznie rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia jednocześnie zawiadamiając o powstaniu sporu ministra właściwego do spraw pracy.

2. Pracodawca nie może odmówić podjęcia rokowań.

3. Strony sporu mogą uzgodnić, że rokowania, o których mowa w ust. 1, będą prowadzone z udziałem mediatora, o którym mowa w art. 10 ust. 1. Przepisu art. 10 ust. 3 nie stosuje się.

4. Każda ze stron sporu jest obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze i z poszanowaniem słusznych interesów drugiej strony.

**Art. 8.** 1. Rokowania są prowadzone przez wspólną reprezentację organizacji związkowych, które do nich przystąpiły.

2. Jeżeli organizacje związkowe, które przystąpiły do rokowań, nie wyłonią wspólnej reprezentacji, prowadzą rokowania we własnym imieniu.

3. W przypadku, o którym mowa w ust. 1 lub 2, warunkiem prowadzenia rokowań jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu art. 252 lub art. 253 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

4. Organizacja związkowa, która została utworzona w trakcie trwania sporu, ma prawo przystąpienia do rokowań. Przepisy ust. 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

**Art. 9.** 1. Rokowania kończą się zawarciem i podpisaniem przez strony sporu porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron sporu. W przypadku braku możliwości sporządzenia protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu stron sporu, jest on sporządzany przez jedną ze stron sporu.

2. Porozumienie jest zawierane przez wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania albo wszystkie uczestniczące w rokowaniach reprezentatywne organizacje związkowe, o których mowa w art. 8 ust. 3.

3. Zawarcie porozumienia kończy spór.

4. Porozumienie nie może naruszać interesów osób trzecich ani określać spraw uregulowanych w przepisach prawa w sposób bezwzględnie obowiązujący.

Rozdział 3

Postępowanie mediacyjne i arbitraż

**Art. 10.** 1. Jeżeli w wyniku rokowań pracodawca nie uwzględnił wszystkich zgłoszonych żądań, a strona, która wszczęła spór je podtrzymuje, spór jest prowadzony z udziałem osoby bezstronnej, zwanej dalej „mediatorem”.

2. Mediatora wybierają wspólnie strony sporu.

3. Jeżeli strony sporu nie porozumieją się w sprawie wyboru mediatora w ciągu 5 dni od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę żądań, dalsze postępowanie w celu rozwiązania sporu, zwane dalej „postępowaniem mediacyjnym”, jest prowadzone z udziałem mediatora wskazanego, na wniosek co najmniej jednej ze stron sporu, przez ministra właściwego do spraw pracy z listy mediatorów, o której mowa w art. 11 ust. 1.

4. Do wniosku, o którym mowa w ust. 3, strona sporu wnioskująca o wskazanie mediatora dołącza protokół rozbieżności, o którym mowa w art. 9 ust. 1.

5. Strona sporu wnioskująca o wskazanie mediatora informuje o tym drugą stronę sporu.

6. Termin, o którym mowa w art. 18 ust. 1, ulega zawieszeniu od dnia złożenia wniosku o wskazanie mediatora do dnia jego wskazania.

**Art. 11.** 1. Minister właściwy do spraw pracy prowadzi listę mediatorów, prowadzących postępowania mediacyjne w sporach, zwanej dalej „listą”. Lista zawierająca imiona i nazwiska mediatorów udostępniana jest do publicznej wiadomości oraz zamieszczana w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej ministerstwa.

2. Mediatorem z listy może być osoba, która:

1) ukończyła 26 lat;

2) korzysta w pełni z praw publicznych i ma pełną zdolność do czynności prawnych;

3) nie była prawomocnie skazana na karę pozbawienia wolności za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego;

4) zna język polski w mowie i piśmie;

5) posiada wiedzę lub umiejętności w zakresie prowadzenia mediacji.

3. Wpisu na listę dokonuje minister właściwy do spraw pracy na wniosek osoby ubiegającej się o wpis na listę.

4. Do wniosku, o którym mowa w ust. 3, dołącza się:

1) kopie dokumentów potwierdzających posiadanie wiedzy lub umiejętności w zakresie prowadzenia postepowań mediacyjnych, w tym w szczególności:

a) informacje o liczbie przeprowadzonych mediacji,

b) spis wydanych publikacji na temat mediacji,

c) opinie ośrodków mediacyjnych lub osób fizycznych o posiadanej wiedzy lub umiejętnościach w zakresie mediacji,

d) dokumenty poświadczające posiadane wykształcenie lub odbyte szkolenia z zakresu mediacji;

2) pisemne oświadczenie następującej treści: ,,Świadomy/Świadoma odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia oświadczam, że:

- mam ukończone 26 lat,

- korzystam z pełni praw publicznych oraz posiadam pełną zdolność do czynności prawnych,

- nie jestem prawomocnie skazany/skazana na karę pozbawienia wolności za przestępstwo umyśle ścigane z oskarżenia publicznego,

- znam język polski w mowie i w piśmie,

- jestem świadomy/świadoma odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia wynikającej z art. 233 § 6 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny (Dz. U. z 2022 r. poz. 1138).”.

5. Cudzoziemiec musi legitymować się znajomością języka polskiego potwierdzoną certyfikatem co najmniej na poziomie B2 w skali globalnej biegłości językowej według „Common European Framework of Reference for Languages: learning, teaching, assessment (CEFR) - Europejski system opisu kształcenia językowego: uczenie się, nauczanie, ocenianie (ESOKJ)”.

6. Minister właściwy do spraw pracy w uzasadnionych przypadkach może żądać okazania oryginałów dokumentów.

7. Wpis na listę obejmuje następujące dane:

1) imię (imiona) i nazwisko;

2) adres do korespondencji;

3) numer telefonu;

4) adres poczty elektronicznej.

8. Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa minister właściwy do spraw pracy przetwarza dane osobowe przez okres niezbędny do wykonania obowiązków i zadań związanych z organizacją i wpisem na listę mediatorów oraz przez okres wynikający z przepisów dotyczących archiwizacji.

9. W przypadku osób, które złożyły wniosek o wpis, ale nie uzyskały wpisu na listę, okres przechowywania danych osobowych wynosi 5 lat od końca roku, w którym zakończyło się postępowanie, w którym dane osobowe zostały zgromadzone.

**Art. 12.** Mediator z listy jest obowiązany do:

1) prowadzenia postępowań mediacyjnych ze szczególną starannością i bezstronnością;

2) zachowania w tajemnicy faktów i okoliczności, z którymi zapoznał się w związku z prowadzonym postępowaniem mediacyjnym.

**Art. 13.** 1. Minister właściwy do spraw pracy skreśla mediatora z listy w przypadku:

1) śmierci mediatora;

2) wniosku mediatora o wykreślenie z listy;

3) zaprzestania spełniania przez mediatora warunków określonych w art. 11 ust. 2 pkt 2 lub 3.

2. Minister właściwy do spraw pracy z urzędu skreśla mediatora z listy, jeśli powziął informację o zaistnieniu przypadku, o którym mowa w ust. 1.

**Art. 14.** 1. Mediatorom z listy przysługuje zwolnienie od pracy na czas prowadzenia postępowania mediacyjnego.

2. Łączny wymiar zwolnienia od pracy w roku kalendarzowym nie może przekraczać 30 dni.

**Art. 15.** 1. Mediatorom z listy przysługuje wynagrodzenie za prowadzenie postępowania mediacyjnego oraz zwrot poniesionych kosztów postępowania mediacyjnego, w tym kosztów przejazdu i zakwaterowania. Wynagrodzenie oraz zwrot poniesionych kosztów określa umowa zawarta przez mediatora z listy ze stronami sporu.

2. Wynagrodzenie mediatora z listy wynosi, za każdy dzień prowadzenia postępowania mediacyjnego, 8 % przeciętnego wynagrodzenia w roku poprzednim ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, od pierwszego dnia miesiąca następnego po ogłoszeniu.

3. Wynagrodzenie może być niższe, jeżeli strony sporu udokumentują mediatorowi z listy brak środków na jego pokrycie, a mediator z listy wyrazi na to zgodę.

4. Umowa zawarta przez mediatora z listy, wskazanego do prowadzenia postępowania mediacyjnego przez ministra właściwego do spraw pracy, ze stronami sporu nie może określać wynagrodzenia wyższego od określonego w ust. 2.

5. Wynagrodzenie oraz koszty, o których mowa w ust. 1, ponoszą strony sporu w równych częściach, chyba że strony w umowie uzgodnią inny ich podział.

**Art. 16.** Jeżeli przebieg postępowania mediacyjnego uzasadnia ocenę, że nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu, organizacja związkowa, która prowadzi spór, może zorganizować jednorazowo i na czas nie dłuższy niż 2 godziny strajk ostrzegawczy. O przeprowadzeniu strajku ostrzegawczego organizacja związkowa uprzedza pracodawcę, w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, w terminie 3 dni przed jego przeprowadzeniem.

**Art. 17.**1. Postępowanie mediacyjne kończy się zawarciem przez strony sporu porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Czynności tych dokonuje się przy udziale mediatora prowadzącego postępowanie mediacyjne. W przypadku braku możliwości sporządzenia protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu stron, jest on sporządzany przez jedną ze stron sporu.

2. Protokół rozbieżności może być podpisany przez mediatora prowadzącego postępowanie mediacyjne.

3. Do porozumienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio art. 9 ust. 2.

**Art. 18.** 1. Spór może trwać nie dłużej niż 9 miesięcy od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę żądań, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1. Strony sporu mogą wspólnie postanowić o przedłużeniu tego okresu, określając czas jego trwania na okres nie dłuższy niż kolejne 3 miesiące.

2. Spór wygasa, jeżeli w terminie, o którym mowa w ust. 1:

1) strony sporu nie zawrą porozumienia kończącego spór lub nie sporządzą protokołu rozbieżności, o których mowa w art. 17 ust. 1, a następnie nie zostanie przeprowadzone głosowanie w sprawie ogłoszenia strajku i nie zostanie ogłoszony strajk;

2) organizacja związkowa odstąpi od prowadzenia sporu.

**Art. 19.**Brak porozumienia kończącego spór, o którym mowa w art. 17 ust. 1, uprawnia organizację związkową do przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku.

**Art. 20.** 1. Organizacja związkowa, która prowadzi spór może, nie korzystając z prawa do strajku, podjąć próbę rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego.

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

3. W skład kolegium arbitrażu społecznego wchodzi przewodniczący wyznaczony spośród sędziów sądu przez prezesa sądu oraz po jednym członku wyznaczonym przez każdą ze stron. Strony powinny dążyć do wskazania osób bezpośrednio niezainteresowanych rozstrzygnięciem sprawy.

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

5.  Jeżeli w toku postępowania kolegium arbitrażu społecznego stwierdzi, że rozwiązanie sporu wymaga szczegółowych lub dodatkowych ustaleń związanych z przedmiotem sporu, zawiadamia o tym strony. Kolegium arbitrażu społecznego może zaproponować przeprowadzenie w tej sprawie ekspertyzy. Jeżeli strony nie postanowią inaczej, koszty ekspertyzy obciążają zakład pracy.

6. Orzeczenie kolegium arbitrażu społecznego zapada większością głosów i ma dla obu stron charakter wiążący.

7. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowy tryb postępowania przed kolegium arbitrażu społecznego mając na uwadze potrzebę skutecznego przeprowadzenia tego postępowania.

Rozdział 4

Strajk i inne formy protestu

**Art. 21.** 1. Strajk polega na zbiorowym powstrzymywaniu się osób wykonujących pracę zarobkową od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu.

2. Strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez konieczności uprzedniego przeprowadzenia rokowań. W przypadku, gdy rokowania kończą się zawarciem i podpisaniem przez strony sporu porozumienia, które swym zakresem nie obejmuje wszystkich zgłoszonych żądań, strajk nie może zostać ogłoszony bez wyczerpania możliwości rozwiązania sporu w ramach postępowania mediacyjnego.

3. Strajk może być zorganizowany bez zachowania procedur, o których mowa w art. 5–17, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub postępowania mediacyjnego, a także w przypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek prawny, stanowiący podstawę wykonywania pracy, z prowadzącym spór działaczem związkowym.

4. Przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku organizacja związkowa powinna wziąć pod uwagę współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem.

**Art. 22.** Udział w strajku jest dobrowolny.

**Art. 23.** 1. Niedopuszczalne jest zaprzestanie wykonywania pracy w wyniku strajku na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa.

2. Pracodawca, w uzgodnieniu z działającymi u niego organizacjami związkowymi, określi wykaz stanowisk pracy, o których mowa w ust. 1. Przepisy art. 30 ust. 6 i 7 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych stosuje się odpowiednio do każdej reprezentatywnej organizacji związkowej.

3. Niedopuszczalne jest organizowanie strajku w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Służbie Ochrony Państwa, w jednostkach Policji i Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Krajowej Administracji Skarbowej, w których pełnią służbę funkcjonariusze Służby Celno-Skarbowej, oraz jednostkach organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej.

4. Prawo do strajku nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze.

**Art. 24.**1. Strajk zakładowy ogłaszają zakładowe organizacje związkowe, po uzyskaniu zgody większości głosujących osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy, jeżeli w głosowaniu w sprawie ogłoszenia strajku wzięło udział co najmniej 50% osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy.

2. Strajk ponadzakładowy ogłaszają organy ponadzakładowych organizacji związkowych, wskazane w statucie po uzyskaniu zgody większości głosujących osób wykonujących pracę zarobkową w poszczególnych zakładach pracy, które mają być objęte strajkiem, jeżeli w głosowaniu w sprawie ogłoszenia strajku w każdym z tych zakładów wzięło udział co najmniej 50% osób wykonujących pracę zarobkową.

3. Ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 7 dni przed jego rozpoczęciem.

4. Organizacja związkowa informuje pracodawcę w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej o przyjętych zasadach przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku, w terminie o którym mowa w ust. 3, ustalając próg 50% osób wykonujących pracę zarobkową, o którym mowa w ust. 1 i 2, na podstawie informacji o liczbie osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy przekazanej jej przez pracodawcę na jej pisemny wniosek.

5. Dokumentacja związana z przeprowadzeniem głosowania w sprawie ogłoszenia strajku jest przechowywana przez organizację związkową przez okres 12 miesięcy od dnia przeprowadzenia głosowania i udostępniana na wypadek kontroli Państwowej Inspekcji Pracy lub kontroli sądowej.

6. W przypadku kontroli, o której mowa w ust. 5, właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy lub sąd, na wniosek organizacji związkowej lub z urzędu, może ograniczyć prawo wglądu do materiału dowodowego dołączonego przez organizację związkową do akt sprawy w toku prowadzonego postępowania kontrolnego, w zakresie informacji innych niż wyniki głosowania, jeżeli udostępnienie tego materiału groziłoby ujawnieniem danych o przynależności związkowej członków organizacji związkowej.

7. Pracodawca jest obowiązany umożliwić przeprowadzenie głosowania w sprawie ogłoszenia strajku, o którym mowa w ust. 1 i 2.

**Art. 25.** 1. Głosowanie w sprawie ogłoszenia strajku przeprowadza się w terminie 30 dni od dnia sporządzenia protokołu rozbieżności.

2. Głosowanie w sprawie ogłoszenia strajku przeprowadzają wspólnie organizacje związkowe, które sporządziły protokół rozbieżności.

3. Warunkiem przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku jest uczestniczenie w nim co najmniej jednej organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu art. 252 lub art. 253 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, która sporządziła protokół rozbieżności.

**Art. 26.** 1. W okresie pomiędzy ogłoszeniem strajku a terminem jego rozpoczęcia, organizacja związkowa lub pracodawca mogą wystąpić do sądu właściwego dla siedziby pracodawcy z wnioskiem o zbadanie zgodności z prawem przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku. Do czasu uprawomocnienia się postanowienia sądu, strajk nie może się rozpocząć.

2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, czas trwania sporu, o którym mowa w art. 18 ust. 1, ulega przedłużeniu o czas trwania postępowania sądowego.

**Art. 27.** 1. Wniosek, o którym mowa w art. 26 ust. 1, podlega rozpoznaniu w trybie przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2021 r. poz. 1805, z późn. zm.[[2]](#footnote-2))) o postępowaniu nieprocesowym, z zastrzeżeniem ust. 2–6.

2. Na postanowienie sądu o ograniczeniu wglądu do materiału dowodowego nie przysługuje zażalenie.

3. Sąd rozpoznaje wniosek, o którym mowa w art. 26 ust. 1, w terminie 14 dni od dnia jego złożenia.

4. Postanowienie z uzasadnieniem sąd z urzędu doręcza wnioskodawcy i uczestnikom postępowania z pouczeniem o sposobie i terminie wniesienia środka zaskarżenia.

5. Termin do wniesienia apelacji wynosi 7 dni od dnia doręczenia postanowienia z uzasadnieniem.

6. W razie złożenia apelacji sąd przekazuje ją niezwłocznie wraz z aktami sądowi drugiej instancji, który rozpoznaje sprawę najpóźniej w terminie 14 dni od dnia wpływu do tego sądu.

**Art. 28.** 1. Pracodawca lub osoba kierująca zakładem pracy w imieniu pracodawcy nie mogą być w czasie strajku ograniczeni w pełnieniu obowiązków i w wykonywaniu uprawnień w odniesieniu do osób wykonujących pracę zarobkową nie biorących udziału w strajku oraz w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu pracy i nieprzerwanej pracy obiektów, urządzeń i instalacji, których unieruchomienie może stanowić zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego lub przywrócenia normalnej działalności zakładu pracy.

2. Organizacja związkowa prowadząca strajk jest obowiązana współdziałać z osobami, o których mowa w ust. 1, w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu pracy i nieprzerwanej pracy obiektów, urządzeń i instalacji, o których mowa w ust. 1.

**Art. 29.** 1. Udział osoby wykonującej pracę zarobkową w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych.

2. W okresie strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami ustawy osoba wykonująca pracę zarobkową zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku będącego podstawą wykonywania pracy zarobkowej, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia.

3. Okres przerwy w wykonywaniu pracy zarobkowej wlicza się do okresu wykonywania pracy na rzecz pracodawcy.

**Art. 30.** Związki zawodowe mogą tworzyć i wykorzystywać fundusze strajkowe. Fundusze te nie podlegają egzekucji.

**Art. 31.** 1. W obronie praw, wolności lub interesów, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 5, mogą być stosowane, po wyczerpaniu trybu postępowania określonego w rozdziale 2, inne niż strajk formy akcji protestacyjnej, niezagrażające życiu lub zdrowiu ludzkiemu, bez przerywania pracy, z zastrzeżeniem przestrzegania obowiązującego porządku prawnego. Z prawa tego mogą korzystać także osoby wykonujące pracę zarobkową niemające prawa do strajku.

**Art. 32.** Za szkody wyrządzone strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy organizatorzy strajku ponoszą odpowiedzialność na zasadach określonych w ustawie z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2022 r. poz. 1360).

**Art. 33.** 1. Strajk kończy się zawarciem przez strony porozumienia lub odstąpieniem od zgłoszonych żądań, o których mowa w art. 5 ust. 1.

2. Porozumienie jest zawierane przez pracodawcę i wszystkie organizacje związkowe, które organizowały strajk w imieniu osób wykonujących pracę zarobkową lub wszystkie uczestniczące w strajku reprezentatywne organizacje związkowe.

Rozdział 5

**Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy**

**Art. 34.** Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:

1) nie podejmuje rokowań, o których mowa w art. 7 ust. 1,

2) uniemożliwia przeprowadzenie głosowania, o którym mowa w art. 24 ust. 1 i 2,

3) nie przekazuje informacji, o której mowa w art. 24 ust. 7,

4) zabrania wzięcia udziału w strajku,

5) ogłasza strajk bez:

a) uzyskania zgody wymaganej liczby osób wykonujących pracę zarobkową zgodnie z art. 24 ust. 1 i 2,

b) zachowania terminu, o którym mowa w art. 24 ust. 3,

6) wbrew zakazowi, o którym mowa w art. 28 ust. 1, ogranicza pracodawcę lub osobę kierującą zakładem pracy w imieniu pracodawcy w czasie strajku w pełnieniu obowiązków i w wykonywaniu uprawnień w odniesieniu do osób wykonujących pracę zarobkową niebiorących udziału w strajku,

7) kieruje strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy

– podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

Rozdział 6

Zmiany w przepisach obowiązujących

**Art. 35.** W ustawie z dnia 7 kwietnia 1989 r. o związkach zawodowych rolników indywidualnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 99) w art. 3 dodaje się ust. 3 w brzmieniu:

„3. Rolnicy mają prawo do akcji protestacyjnej w sposób ustalony przez związki zawodowe rolników indywidualnych.”.

**Art. 36.** W ustawie z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 259) w art. 79 wyrazy „art. 11 i art. 111 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 399, 730 i 1608)” zastępuje się wyrazami „art. 10 i art. 14-15 ustawy z dnia … r. o sporach zbiorowych pracy i zmianie ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz. …)”.

**Art. 37.** W ustawie z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (Dz. U. z 2018 r. poz. 2043) w art. 55 wyrazy „art. 11 i art. 111 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 399, 730 i 1608)” zastępuje się wyrazami „art. 10 i art. 14-15 ustawy z dnia … r. o sporach zbiorowych pracy i zmianie ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz. …)”.

**Art. 38.** W ustawie z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek (Dz. U. z 2019 r. poz. 2384) w art. 24 wyrazy „art. 11 i art. 111 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 174 i 730)” zastępuje się wyrazami „art. 10 i art. 14-15 ustawy z dnia … r. o sporach zbiorowych pracy i zmianie ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz. …).”.

**Art. 39.** W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U z 2019 r. poz. 1251, z 2021 r. poz. 1529 oraz z 2022 r. poz. 755 i 1079) w art. 10 w ust. 1 po pkt 9a dodaje się pkt 9b w brzmieniu:

„9b) kontrola dokumentacji związanej z przeprowadzeniem głosowania w sprawie ogłoszenia strajku;”.

**Art. 40.** W ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U z 2018 r. poz. 2232, z 2020 r. poz. 568 i 2157 oraz z 2021 r. poz. 2445) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 45 w ust. 1 wyrazy „ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 399, 730 i 1608)” zastępuje się wyrazami „ustawy z dnia … r. o sporach zbiorowych pracy i zmianie ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz. …)”;

2) w art. 46 w ust. 2 w zdaniu drugim wyrazy „zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 11 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych” zastępuje się wyrazami „w art. 15 ust. 2 ustawy z dnia … r. o sporach zbiorowych pracy i zmianie ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego.”.

3) w art. 88 w ust. 1 w pkt 1:

a) lit. h – j otrzymują brzmienie:

 „h) 2023 – 2 327,81 tys. zł,

 i) 2024 – 2 582,82 tys. zł,

 j) 2025 – 2 812,83 tys. zł;”,

b) po lit. j średnik zastępuje się przecinkiem i dodaje się lit. k-u w brzmieniu:

„k) 2026 - 3 019,21 tys. zł,

l) 2027 - 3 239,64 tys. zł,

m) 2028 - 3 475,04 tys. zł,

n) 2029 - 3 726,46 tys. zł,

o) 2030 - 3 994,97 tys. zł,

p) 2031 - 4 281,74 tys. zł,

r) 2032 - 4 588,02 tys. zł,

s) 2033 - 4 915,11 tys. zł,

t) 2034 - 5 264,45 tys. zł,

u) 2035 - 5 637,55 tys. zł;”.

Rozdział 7

Przepisy przejściowe, uchylające i końcowe

**Art. 41.** 1. Spory wszczęte i niezakończone przed wejściem w życie ustawy prowadzi się na podstawie dotychczasowych przepisów.

2. Spory, o których mowa w ust. 1, wygasają w terminie 12 miesięcy od dnia wejścia w życia ustawy.

**Art. 42**. 1. Mediatorzy z listy, o której mowa w art. 11 ustawy uchylanej w art. 43, mogą uzyskać wpis na listę, o której mowa w art. 11 ust. 1 ustawy, po złożeniu wniosku, o którym mowa w art. 11 ust. 3 ustawy, jeżeli odpowiadają warunkom wymienionym w art. 11 ust. 2 i 4 ustawy.

2. Mediatorzy z listy, o której mowa w art. 11 ustawy uchylanej w art. 43, zachowują swój status mediatora z listy przez okres 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy.

**Art. 43.** Traci moc ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123).

**Art. 44.** Ustawa wchodzi w życie po upływie 1 miesiąca od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 40 pkt 3, który wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2023 r.

Za zgodność pod względem prawnym, legislacyjnym i redakcyjnym

 Iwona Szulc

 Dyrektor Departamentu Prawnego

 w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej

 /-podpisano elektronicznie/

1. ) Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych, ustawę z dnia 7 kwietnia 1989 r. o związkach zawodowych rolników indywidualnych, 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 z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek, oraz ustawę z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. [↑](#footnote-ref-1)
2. ) Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2021 r. poz. 1805, 1981, 2052, 2262, 2270, 2289, 2328 i 2459 oraz z 2022 r. poz. 1, 366, 480, 807, 830, 974,1098, 1301 i 1371. [↑](#footnote-ref-2)