Projekt z dnia 9 lutego 2023 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:

a) zakładową organizację związkową, o której mowa w art. 251 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854), zwanej dalej „ustawą o związkach zawodowych”, która zrzesza pracowników zatrudnionych u jednego pracodawcy,

b) ponadzakładową organizację związkową, która zrzesza co najmniej dwie zakładowe organizacje związkowe,

c) międzyzakładową organizację związkową, o której mowa w art. 34 ustawy o związkach zawodowych, która zrzesza pracowników zakładów pracy zatrudnionych przez dwóch lub więcej pracodawców;

3) osobie wykonującej pracę zarobkową – należy przez to rozumieć osobę, o której mowa w art. 11 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych;

4) pracodawcy – należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy   
z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700, 2140), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, 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, a także pracodawcę dominującego;

5) pracodawcy dominującym – należy przez to rozumieć pracodawcę lub przedsiębiorcę w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców   
(Dz. U. z 2021 r. poz. 162 i 2105 oraz z 2022 r. poz. 24, 974 i 1570), który bezpośrednio lub pośrednio wywiera dominujący wpływ na funkcjonowanie innego pracodawcy lub przedsiębiorcy, w szczególności z tytułu własności, posiadanych udziałów lub akcji albo na mocy przepisów prawa lub umów ustanawiających powiązania organizacyjne między pracodawcami lub przedsiębiorcami;

6) pracowniku – należy przez to rozumieć osobę, o której mowa w art. 2 Kodeksu pracy;

7) reprezentatywnej organizacji związkowej – należy przez to rozumieć ponadzakładowe organizacje związkowe, o których mowa w art. art. 252 ustawy o związkach zawodowych oraz zakładowe organizacje związkowe, o których mowa w art. 253 ustawy o związkach zawodowych;

8) sporze zbiorowym pracy – należy przez to rozumieć spór 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 lub prawo wstępowania do związków zawodowych, o których mowa w art. 2 ust. 41-6 ustawy o związkach zawodowych, a także praktykantów absolwenckich w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich (Dz. U z 2018 r. poz. 1244), którzy odbywają praktykę odpłatnie.

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

4. Przepisy dotyczące organizacji związkowej stosuje się odpowiednio do wspólnej reprezentacji organizacji związkowych.

**Art. 3.** 1. Prawa lub wolności związkowe oraz prawa lub interesy zbiorowe, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 8, 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, prowadzi ponadzakładowa organizacja związkowa.

5. Do czasu zakończenia sporu ponadzakładowego nie jest dopuszczalne wszczęcie i prowadzenie sporu zakładowego, którego przedmiotem są żądania zgłoszone w sporze ponadzakładowym.

**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, wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę takiego układu lub takiego porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia.

4. Jeżeli treść 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 w sporze 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. Pracodawca udziela informacji, o których mowa w ust. 1 pkt 2 w terminie 3 dni od dnia otrzymania wniosku. Pracodawca jest obowiązany przekazać jednocześnie posiadane dane kontaktowe do działających u niego organizacji związkowych.

3. Organizacja związkowa niezwłocznie zawiadamia o żądaniach, o których mowa   
w ust. 1 pkt 1, w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej pozostałe organizacje związkowe, działające u danego pracodawcy, w celu wspólnego prowadzenia rokowań w sporze, zakreślając im 7-dniowy termin do przystąpienia do rokowań, liczony od dnia otrzymania zawiadomienia. Bezskuteczny upływ terminu uprawnia organizację związkową   
do prowadzenia rokowań we własnym imieniu, o ile spełnia warunek określony w art. 8 ust. 3.

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

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

**Art. 7.** 1. Pracodawca podejmuje niezwłocznie rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia, jednocześnie zawiadamiając o powstaniu sporu ministra właściwego do spraw pracy, zwanego dalej „ministrem”.

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 (mediacja prewencyjna). Przepisów art. 10 ust. 3-6 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. Jeżeli w rokowaniach uczestniczy więcej niż jedna organizacja związkowa, są one prowadzone przez wspólną reprezentację organizacji związkowych lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe.

2. Jeżeli w terminie, o którym mowa w art. 5 ust. 3, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do ich prowadzenia są uprawnione organizacje związkowe, które   
do nich przystąpiły. Rokowania te są prowadzone w trybie określonym w ust. 1.

3. Warunkiem prowadzenia rokowań jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej organizacji związkowej.

4. Organizacja związkowa, która została utworzona w trakcie trwania sporu, ma prawo przystąpienia do rokowań.

**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 wobec przedmiotu sporu.

2. Jeżeli strony nie sporządzą protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu, może być on sporządzany jednostronnie przez każdą ze stron sporu. Jeżeli każda ze stron sporządzi jednostronnie protokół rozbieżności, dokumenty te mają taką samą moc.

3. Niesporządzenie protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu nie stanowi przeszkody do wszczęcia postępowania mediacyjnego.

4. 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.

5. Zawarcie porozumienia kończy spór.

6. Porozumienie nie może naruszać praw 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 organizacja związkowa, która wszczęła spór, je podtrzymuje, spór jest prowadzony z udziałem osoby bezstronnej, zwanej dalej „mediatorem”.

2. Mediatora wybierają wspólnie strony sporu. Mediatorem może być osoba z listy, o której mowa w art. 11.

3. Jeżeli strony sporu nie porozumieją się w sprawie wyboru mediatora w terminie 5 dni od dnia sporządzenia protokołu rozbieżności, dalsze postępowanie w celu rozwiązania sporu, zwane dalej „postępowaniem mediacyjnym”, jest prowadzone z udziałem mediatora wskazanego, na wniosek jednej ze stron sporu, przez ministra 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 i 2, oraz zgłoszenie żądań, o których mowa w art. 5 ust 1 pkt 1.

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

6. Termin, o którym mowa w art. 19 ust. 1, ulega zawieszeniu od dnia wpływu do urzędu obsługującego ministra wniosku o wskazanie mediatora do dnia jego wskazania.

**Art. 11.** 1. Minister prowadzi listę mediatorów, prowadzących postępowania mediacyjne w sporach, zwanej dalej „listą”.

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 jest prawomocnie skazana na karę pozbawienia wolności za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego;

4) zna język polski w mowie i piśmie;

5) posiada wiedzę i umiejętności w zakresie prowadzenia mediacji.

3. Wpisu na listę dokonuje minister na wniosek osoby ubiegającej się o wpis na listę. Wniosek zawiera imię (imiona) i nazwisko, adres do korespondencji, numer telefonu oraz adres poczty elektronicznej.

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, kwalifikacje uzyskane poza systemem edukacji formalnej 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, 1726, 1855, 2339, 2600).”.

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 może żądać okazania oryginałów dokumentów.

7. Lista, zawierająca imiona i nazwiska mediatorów jest udostępniana do publicznej wiadomości w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej urzędu obsługującego ministra.

8. Minister przetwarza dane osobowe przez okres niezbędny do wykonania obowiązków i zadań związanych z prowadzeniem listy.

9. W przypadku osób, które złożyły wniosek o wpis, ale nie uzyskały wpisu na listę, okres przechowywania danych osobowych wynosi 6 miesięcy od dnia nieuwzględnienia wniosku o wpis.

**Art. 12.** 1. Minister przeprowadza ocenę formalną wniosku o wpis i dokumentacji, o której mowa w art. 11 ust. 4 i 5.

2. Jeżeli wniosek o wpis lub dokumentacja, o której mowa w art. 11 ust. 4 i 5, nie spełniają wymagań formalnych, minister wskazuje szczegółowo stwierdzone braki i wzywa wnioskodawcę do ich usunięcia w terminie 14 dni od dnia doręczenia wezwania, wraz z pouczeniem, że nieusunięcie tych braków w wyznaczonym terminie spowoduje pozostawienie wniosku bez rozpoznania.

**Art. 13.** Mediator z listy jest obowiązany w szczególności do:

1) prowadzenia postępowań mediacyjnych z najwyższą starannością i bezstronnością;

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

3) niezwłocznego ujawnienia stronom okoliczności, które mogłyby wzbudzić wątpliwości co do jego bezstronności;

4) niezwłocznego zawiadamiania ministra o każdej zmianie danych, o których mowa w art. 11 ust. 3 oraz o zaprzestaniu spełniania przez mediatora warunków określonych w art. 11 ust. 2 pkt 2 lub 3.

**Art. 14.** 1. Minister skreśla mediatora z listy w przypadku:

1) śmierci mediatora;

2) wniosku mediatora;

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

2. Minister niezwłocznie z urzędu skreśla mediatora z listy, jeśli powziął informację o zaistnieniu któregokolwiek z przypadków, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 3.

**Art. 15.** 1. Mediatorom z listy przysługuje zwolnienie od pracy na czas prowadzenia postępowania mediacyjnego. Za czas zwolnienia od pracy mediator zachowuje prawo do świadczeń wynikających ze stosunku pracy lub stosunku prawnego, stanowiącego podstawę wykonywania pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia.

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

**Art. 16.** 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, 10 % przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w roku poprzednim ogłaszane na podstawie art. 20 pkt 1 lit. a) ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U z 2022 poz. 504, 1504, 2461) 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, 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. 17.** 1. 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 i osoby wykonujące pracę zarobkową u tego pracodawcy, w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, w terminie 3 dni przed jego przeprowadzeniem.

2. Do strajku ostrzegawczego nie stosuje się przepisów o głosowaniu w sprawie ogłoszenia strajku.

**Art. 18.**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.

2. W przypadku niesporządzenia protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu stron jest on sporządzany przez mediatora prowadzącego postępowanie mediacyjne.

3. Protokół rozbieżności, o którym mowa w ust. 2, jest przekazywany przez mediatora stronom sporu w celu przekazania do niego uwag. Nieprzekazanie uwag w terminie 7 dni uważa się za rezygnację strony z prawa do ich przekazania.

4. Do porozumienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio art. 9 ust. 2-6.

**Art. 19.** 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. 18 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. 20.**Brak porozumienia kończącego spór, o którym mowa w art. 18 ust. 1, uprawnia organizację związkową do przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku.

**Art. 21.** 1. Organizacja związkowa, która prowadzi spór, może, nie korzystając z prawa do strajku, skierować spór do rozstrzygnięcia przez kolegium arbitrażu społecznego. Uprawnienie to przysługuje również pracodawcy.

2. Skierowanie sporu do rozstrzygnięcia przez kolegium arbitrażu społecznego jest możliwe, gdy obie strony sporu wyrażą na to zgodę.

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

4. W skład kolegium arbitrażu społecznego wchodzi przewodniczący wyznaczony spośród sędziów sądu przez prezesa sądu oraz po jednym członku wyznaczonym przez każdą ze stron.

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

6. 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 ponoszą w równych częściach, chyba że uzgodnią inny ich podział.

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

8. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia:

1) szczegółowy tryb i sposób działania kolegium arbitrażu społecznego, biorąc pod uwagę  
konieczność zapewnienia sprawnego przeprowadzenia tego postępowania;

2) tryb wyznaczania składu kolegium arbitrażu społecznego do rozpoznania sporu, biorąc pod uwagę konieczność równomiernego rozłożenia pracy pomiędzy arbitrów.

Rozdział 4

Strajk i inne formy protestu

**Art. 22.** 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 uprzedniego wyczerpania procedur określonych w art. 5-18.

3. W przypadku, gdy rokowania kończą się zawarciem i podpisaniem przez strony sporu porozumienia, które swym zakresem nie obejmuje wszystkich zgłoszonych żądań, w odniesieniu do nieuwzględnionych żądań spór może toczyć się dalej, a strajk nie może zostać ogłoszony bez wyczerpania możliwości rozwiązania sporu w ramach postępowania mediacyjnego.

4. Strajk może być zorganizowany bez zachowania procedur, o których mowa   
w art. 5-18, jeżeli pracodawca uchyla się od prowadzenia rokowań lub postępowania mediacyjnego, a także w przypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek prawny, stanowiący podstawę wykonywania pracy, z prowadzącym spór działaczem związkowym.

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

**Art. 23.** Udział w strajku jest dobrowolny.

**Art. 24.** 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 o związkach zawodowych stosuje się odpowiednio.

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, jednostkach organizacyjnych Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Krajowej Administracji Skarbowej, w których pełnią służbę funkcjonariusze Służby Celno-Skarbowej, oraz jednostkach ochrony przeciwpożarowej.

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

**Art. 25.**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 pisemny wniosek.

5. Pracodawca udziela informacji o liczbie osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy w terminie 3 dni od dnia otrzymania wniosku, o którym mowa w ust. 4.

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

**Art. 26.** W celu poinformowania osób wykonujących pracę zarobkową u pracodawcy o planowanym strajku ostrzegawczym oraz na potrzeby przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku, na wniosek organizacji związkowej prowadzącej spór, pracodawca przekazuje jej listę służbowych adresów mailowych osób wykonujących u niego pracę zarobkową w terminie 3 dni od dnia otrzymania wniosku.

**Art. 27.** 1. Głosowanie w sprawie ogłoszenia strajku przeprowadza się w terminie 30 dni od dnia sporządzenia protokołu rozbieżności z postępowania mediacyjnego.

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, która sporządziła protokół rozbieżności.

**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 niebiorących 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 wynikający z udziału w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy wlicza się do okresu wykonywania pracy na rzecz pracodawcy.

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

**Art. 31.** W obronie praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową, którzy nie mają prawa do strajku, związek zawodowy działający u innego pracodawcy może zorganizować strajk solidarnościowy na czas nie dłuższy niż połowa dnia roboczego. Przepisy art. 22-26 i art. 28 stosuje się odpowiednio.

**Art. 32.** 1. W obronie praw, wolności lub interesów, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 8, mogą być stosowane 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, które nie mają prawa do strajku.

2. Pracodawca nie może utrudniać przeprowadzenia akcji protestacyjnej.

**Art. 33.** 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. 34.** 1. Strajk kończy się zawarciem przez strony porozumienia, odstąpieniem od zgłoszonych żądań, o których mowa w art. 5 ust. 1 lub oświadczeniem wszystkich organizacji związkowych, które organizowały strajk, o zakończeniu strajku.

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

Rozdział 5

**Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy**

**Art. 35.** 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. 25 ust. 6,

3) nie przekazuje informacji, o której mowa w art. 5 ust. 1 pkt 2, art. 5 ust. 2 i 3, art. 25 ust. 4 i 5, art. 26,

4) zabrania wzięcia udziału w strajku lub innej akcji protestacyjnej,

5) ogłasza strajk bez:

a) uzyskania zgody wymaganej liczby osób wykonujących pracę zarobkową zgodnie z art. 25 ust. 1 i 2,

b) zachowania terminu, o którym mowa w art. 25 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 wbrew przepisom art. 24 ust. 1, 3 i 4, art. 27 ust. 1, art. 28, art. 32 ust. 1

– podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

Rozdział 6

Zmiany w przepisach obowiązujących

**Art. 36.** 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. 37.** 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 2020 r. poz. 123)” zastępuje się wyrazami „art. 10 i art. 15-16 ustawy z dnia … r. o sporach zbiorowych pracy (Dz. U. poz. …)”.

**Art. 38.** 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 2020 r. poz. 123)” zastępuje się wyrazami „art. 10 i art. 15-16 ustawy z dnia … r. o sporach zbiorowych pracy (Dz. U. poz. …)”.

**Art. 39.** 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 2020 r. poz. 123)” zastępuje się wyrazami „art. 10 i art. 15-16 ustawy z dnia … r. o sporach zbiorowych pracy (Dz. U. poz. …).”.

**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, 2157, z 2021 r. poz. 2445, z 2022 r. poz. 2666) 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 2020 r. poz. 123)” zastępuje się wyrazami „ustawy z dnia … r. o sporach zbiorowych pracy (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. 16 ust. 2 ustawy z dnia … r. o sporach zbiorowych pracy.”.

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.

1. ) Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: 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)