**Lista uwag reprezentatywnych organizacji związkowych i organizacji pracodawców**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Lp.** | **Oznaczenie przepisu projektu** | **Brzmienie przepisu** | **Zgłaszający uwagę** | **Proponowane brzmienie** | **Uzasadnienie/Uwagi** | **U**  **/**  **NU/**  **CU** | **Adnotacja** |
| **1.** | Art. 2 ust. 1 pkt 4 | Art. 2 ust. 1. Ilekroć w ustawie jest mowa o:  4) 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), 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; | NSZZ „S” |  | Przepis wprowadza definicję pracodawcy na potrzeby ustawy o sporach zbiorowych, a stroną sporu zbiorowego będzie pracodawca w rozumieniu kodeksu pracy. W praktyce, zwłaszcza w sferze publicznej, zdarzają się sytuacje, w których pracownicy administracji publicznej dochodząc realizacji swoich roszczeń są odsyłani do pracodawcy w rozumieniu kodeksu pracy, którym zgodnie z kodeksem pracy jest urząd w którym dany pracownik jest zatrudniany. Nie jest to jednak podmiot właściwy do podejmowania decyzji dotyczących zatrudnienia i wynagrodzeń.  Problem ten ustawodawca dostrzegł wprowadzając tymczasową regulację w zakresie strony pracodawcy układów zbiorowych pracy zawieranych w sferze budżetowej. Aktualnie ze strony pracodawców układ ponadzakładowy zawiera:  - właściwy minister lub centralny organ administracji rządowej - w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej;  - odpowiednio wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa oraz przewodniczący zarządu związku międzygminnego lub powiatowego - w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników samorządowych jednostek sfery budżetowej (art. 1 pkt 1 ustawy z 28.03.2008 r. zmieniającej ustawę - Kodeks pracy i niektóre inne ustawy 378).  Oczekiwać należałoby wprowadzenia rozwiązań analogicznych w odniesieniu do pojęcia pracodawcy jako strony sporu zbiorowego. W praktyce widoczna jest konieczność rozszerzenia zakresu podmiotowego w sposób umożliwiający wszczęcie sporu wobec władzy publicznej, a także względem podmiotu dominującego (spółka matka). W tym ostatnim przypadku można odwołać się do art. 4 ustawy z 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych, w którym wskazuje się, że za przedsiębiorcę sprawującego kontrolę nad innym przedsiębiorcą uważa się przedsiębiorcę, który może bezpośrednio lub pośrednio wywierać dominujący wpływ na funkcjonowanie innego przedsiębiorcy, w szczególności z tytułu własności, posiadanych udziałów lub akcji, albo na mocy przepisów prawa lub umów ustanawiających powiązania organizacyjne między przedsiębiorcami.  Warto również w tym zakresie powołać się na rozwiązania proponowane przez Komisję Kodyfikacyjną, która zaproponowała, że spór może być wszczęty wobec:  1) ministra lub innego organu reprezentującego państwowe jednostki budżetowe,  2) odpowiednio wójta (burmistrza, prezydenta miasta), starosty, marszałka województwa oraz przewodniczącego zarządu związku samorządowego reprezentującym samorządowe jednostki budżetowe oraz samorządowe zakłady budżetowe (zob. art. 198 § 4 Projektu Zbiorowego Kodeksu Pracy). Proponowane przez Komisję Kodyfikacyjną rozwiązanie jest zgodne ze standardami MOP, a więc powinno zostać przeanalizowane podczas prac w Radzie Dialogu Społecznego, a strona rządowa winna przedstawić argumentację przemawiającą za zachowaniem dotychczasowej bardzo dysfunkcyjnej konstrukcji stron sporu zbiorowego. | CU | Zaproponowano nowe brzmienie:  art. 2 ust. 1 pkt 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.  Art. 2 ust. 1 pkt 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 2023 r. poz. 221), 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. |
| **2.** | Art. 2 ust. 1 pkt 4 |  | FZZ | Pracodawcą w rozumieniu ustawy jest:  1) podmiot, o którym mowa w art. 11 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 263) z zastrzeżeniem pkt 2 i 3;  2) w przypadku gdy właściwym podmiotem do rozwiązania zgłoszonych przez organizację związkową żądań jest organ administracji rządowej lub samorządowej, pracodawcą jest właściwy minister lub organ jednostki samorządu terytorialnego (prezydent, burmistrz, wójt) władny do podejmowania wiążących decyzji mających na celu rozwiązanie sporu zbiorowego;  3) w przypadku gdy zgłoszone żądania obejmują właściwość działania kilku organów administracji rządowej, pracodawcą i jednocześnie stroną sporu zbiorowego staje się Rada Ministrów. | Proponowana zmiana miałaby na celu urealnienie istniejących zapisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W rzeczywistości obecnie obowiązujące zapisy uniemożliwiają realne prowadzenie sporu zbiorowego w sytuacji gdy rzeczywistym podmiotem uprawnionym do podejmowania wiążących decyzji nie jest faktyczny pracodawca, a podmiot administracji rządowej lub samorządowej.  Proponowana zmiana definicji pracodawcy wprowadzi zasadę równości stron sporu zbiorowego, a poszczególne etapy sporu zbiorowego prowadzone będą z podmiotem uprawnionym do rozstrzygnięcia zgłoszonych żądań.  Należy zauważyć, że podobne rozwiązania stosowane są przy rokowaniach nad zawarciem ponadzakładowych układów zbiorowych w sferze budżetowej. | CU | Zaproponowano nowe brzmienie:  art. 2 ust. 1 pkt 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.  Art. 2 ust. 1 pkt 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 2023 r. poz. 221), 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. |
| **3.** | Art. 2 ust. 1 pkt 4 |  | OPZZ |  | Projekt całkowicie pomija podnoszoną od lat przez OPZZ kwestię wprowadzenia do ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych pojęcia tzw. „pracodawcy rzeczywistego”.  W obecnym stanie prawnym, poprzez wąskie ustawowe zdefiniowanie pojęcia pracodawcy odnoszącego się generalnie do funkcji zarządczej, organizacje związkowe w wielu przypadkach mają problemy z prowadzeniem sporu zbiorowego z uwagi na to, że ich pracodawca jest ograniczony w zakresie podejmowania decyzji, która leży w gestii podmiotu nadrzędnego (pracodawcy rzeczywistego). W świetle powyższego niezbędnym jest zagwarantowanie możliwości prowadzenia sporu zbiorowego z rzeczywistym pracodawcą, który ma faktyczne władztwo w sferze kształtowania warunków zatrudnienia, a w szczególności rozstrzyga o środkach na wynagrodzenia zatrudnionych osób oraz podejmuje inne istotne decyzje w sferze praw i interesów pracowniczych.  Należy zatem wprowadzić odpowiednie rozwiązania prawne, zgodnie z którymi będzie możliwe prowadzenie sporu zbiorowego wobec:   1. a) ministra lub innego organu reprezentującego państwowe jednostki budżetowe, 2. b) wójta (burmistrza, prezydenta miasta, starosty, marszałka województwa), reprezentujących samorządowe jednostki budżetowe oraz samorządowe zakłady budżetowe,   c) w sferze prywatnej - wobec podmiotu de facto decydującego o warunkach zatrudnienia pracowników (spółka matka, podmiot sprawujący kontrolę). | CU | Zaproponowano nowe brzmienie:  art. 2 ust. 1 pkt 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.  Art. 2 ust. 1 pkt 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 2023 r. poz. 221), 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. |
| **4.** | Art. 2 ust. 1 pkt 5 | Art. 2 ust. 1 pkt 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”. | Lewiatan |  | W projekcie zaproponowano odejście od enumeratywnego określenia przedmiotu sporu zbiorowego, co w opinii Projektodawcy spowoduje, że ustawa będzie określać zasady wszczęcia, prowadzenia i zakończenia sporu zbiorowego pracy, który zgodnie z zaproponowaną definicją będzie sporem 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. Zatem spór będzie mógł być prowadzony we wszelkich sprawach zbiorowych, w których związki zawodowe reprezentują osoby wykonujące pracę zarobkową. Obowiązujące przepisy *ustawy o rsz* enumeratywnie definiują przedmiot sporu zbiorowego, sprowadzając przedmiot sporu do warunków pracy, płacy i świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych i jak się wydaje, tak ukształtowana praktyka nie budziła większych kontrowersji. Argument, że interpretacja zakresu przedmiotu sporu przyjmowana przez strony jest odmienna, co stwarzało problemy już na początku negocjacji i spory interpretacyjne, nie jest argumentem właściwym. W naszej opinii zmiana może zaostrzyć spory prawne, już na etapie rokowań, bo przecież ogólny zapis może poszerzyć przedmiot sporu o kwestie zmian organizacyjnych, restrukturyzacji zatrudnienia, wreszcie o interpretację zwartych porozumień. Taka sytuacja grozi sprowadzeniem rokowań do dyskusji nad prawną interpretacją sytuacji, co utrudni merytoryczną dyskusję nad przedmiotem sporu, dlatego proponujemy pozostawienie tych zapisów w dotychczasowym kształcie. Kwestia definicji przedmiotu sporu zbiorowego jest powiązana z kolejnym postulatem, tj. propozycją wprowadzenia regulacji umożliwiającej badanie legalności sporów zbiorowych przez sąd w określonym terminie. | CU | Zaproponowano nowe brzmienie (w obecnej wersji projektu definicja pojęcia „sporu zbiorowego”, znajduje się w art. 2 ust. 1 pkt 8): „Ilekroć w ustawie mowa jest o 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””.  Zmiana taka jest pożądana w świetle wiążącego Polskę prawa międzynarodowego. Komitet Wolności Związkowej Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) wskazuje, że związki zawodowe i inne organizacje przedstawicielskie pracowników zostały powołane do reprezentowania interesów ekonomicznych i socjalnych pracowników oraz innych grup osób. Granicą wyznaczającą przedmiot sporu jest więc bezpośredni wpływ danej sprawy na sytuację pracowników. Strajki mogą być zatem organizowane dla rozwiązania zagadnień ekonomicznych i społecznych oraz innych problemów dotyczących przedsiębiorstwa, które mają bezpośredni związek z sytuacją pracowników.  Definicja sporu zbiorowego pracy została uszczegółowiona, by jej interpretacja nie budziła wątpliwości. |
| **5.** | Art. 2 ust. 1 pkt 5 |  | ZPP |  | Odejście od enumeratywnego katalogu sporów zbiorowych zawartego w art. 1 w obecnie obowiązującej ustawie może być przyczyną powstania wielu problemów praktycznych. Wskazać bowiem należy, że w projektowanych przepisach zdecydowano się na użycie ogólnych i nieprecyzyjnych sformułowań mogących budzić wątpliwości co do zakresu spraw mogących być przedmiotem sporu zbiorowego. W związku z powyższym należałoby rozważyć doprecyzowanie pojęć i wpisanie do przepisów jasnego katalogu spraw mogących być przedmiotem sporu zbiorowego. | CU | Zaproponowano nowe brzmienie (w obecnej wersji projektu definicja pojęcia „sporu zbiorowego”, znajduje się w art. 2 ust. 1 pkt 8). Zgodnie z jego brzmieniem: „Ilekroć w ustawie mowa jest o 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””.  Zmiana taka jest pożądana w świetle wiążącego Polskę prawa międzynarodowego. Komitet Wolności Związkowej Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) wskazuje, że związki zawodowe i inne organizacje przedstawicielskie pracowników zostały powołane do reprezentowania interesów ekonomicznych i socjalnych pracowników oraz innych grup osób. Granicą wyznaczającą przedmiot sporu jest więc bezpośredni wpływ danej sprawy na sytuację pracowników. Strajki mogą być zatem organizowane dla rozwiązania zagadnień ekonomicznych i społecznych oraz innych problemów dotyczących przedsiębiorstwa, które mają bezpośredni związek z sytuacją pracowników.  Definicja sporu zbiorowego pracy została uszczegółowiona, by jej interpretacja nie budziła wątpliwości. |
| **6.** | Art. 2 ust. 1 pkt 5 |  | OPZZ |  | 1. Aktualnie obowiązujący zapis dotyczący przedmiotu sporu zbiorowego w praktyce wywołuje poważne problemy z uwagi na praktykę stosowaną przez część pracodawców, którzy odmawiają wejścia w spór zbiorowy poprzez zakwestionowanie jego przedmiotu. W rezultacie odmienna interpretacja przedmiotu sporu zbiorowego dokonana przez pracodawcę utrudnia lub wręcz blokuje możliwość prowadzenia rokowań, a tym samym korzystania przez organizację związkową z praw wskazanych w Ustawie.   Odejście od enumeratywnego określenia przedmiotu sporu zbiorowego i wprowadzenie nowej definicji sporu zbiorowego pracy, znacząco poszerzającej zakres spraw, które mogą być objęte sporem zbiorowym, daje szansę na uniknięcie wskazanych powyżej problemów. | CU | Zaproponowano nowe brzmienie (w obecnej wersji projektu definicja pojęcia „sporu zbiorowego”, znajduje się w art. 2 ust. 1 pkt 8). Zgodnie z jego brzmieniem: „Ilekroć w ustawie mowa jest o 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””.  Zmiana taka jest pożądana w świetle wiążącego Polskę prawa międzynarodowego. Komitet Wolności Związkowej Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) wskazuje, że związki zawodowe i inne organizacje przedstawicielskie pracowników zostały powołane do reprezentowania interesów ekonomicznych i socjalnych pracowników oraz innych grup osób. Granicą wyznaczającą przedmiot sporu jest więc bezpośredni wpływ danej sprawy na sytuację pracowników. Strajki mogą być zatem organizowane dla rozwiązania zagadnień ekonomicznych i społecznych oraz innych problemów dotyczących przedsiębiorstwa, które mają bezpośredni związek z sytuacją pracowników.  Definicja sporu zbiorowego pracy została uszczegółowiona, by jej interpretacja nie budziła wątpliwości. |
| **7.** | Art. 2 pkt 5 |  | Pracodawcy RP | Proponujemy, aby w ustawie wskazany został zakres kwestii mogących być przedmiotem sporu zbiorowego wraz z zapisami umożliwiającymi badanie legalności sporu zbiorowego.W kontekście ograniczenia liczby sporów zbiorowych, zasadnym wydaje się także utrzymanie dotychczasowych zapisów ustawowych wskazujących, że kwestie uregulowane porozumieniami zbiorowymi lub układem zbiorowym pracy nie mogą być przedmiotem sporu zbiorowego przed ich wypowiedzeniem. | W naszej ocenie zbyt szeroko został określony przedmiotu sporu zbiorowego. Powoduje to jeszcze większe prawdopodobieństwo sporów zbiorowych. Ponadto rozszerzenie zakresu prowadzenia sporów nie wydaje się korzystne dla realizacji idei ładu społecznego i utrzymania właściwych wzorców dialogu społecznego, co może doprowadzić do pojawienia się niepotrzebnych konfliktów na tle samego przedmiotu sporu. Do tej pory pracodawcy w zakładach pracy kontrolowali w szczególności kwestie, które mogły być przedmiotem sporu, np. wynagrodzenia czy dodatkowe świadczenia socjalne. Po wprowadzeniu projektowanej regulacji, tak naprawdę każda sprawa dotycząca stosunku pracy może być sporna. Może to rodzić chaos i permanentną atmosferę konfliktu na poziomie zakładu pracy.  Obawiamy się, że spór będzie mógł być prowadzony właściwie w każdej sprawie dotyczącej stosunku pracy, w tym również w „ekonomicznych oraz zawodowych interesach zbiorowych”. Projekt nie wyjaśnia jednak co należy rozumieć pod tym pojęciem. Jest ono na tyle szerokie, że będzie rodzić wątpliwość oraz problemy natury prawnej i praktycznej. Pojawią się pytania czy np. kwestie zmiany kadry zarządczej wchodzą w ten zakres pojęciowy. Projektowane przepisy mogą w praktyce również poszerzyć przedmiot sporu o kwestie zmian organizacyjnych, restrukturyzację zatrudnienia, czy interpretację zawartych porozumień. | CU | Zaproponowano nowe brzmienie (w obecnej wersji projektu definicja pojęcia „sporu zbiorowego”, znajduje się w art. 2 ust. 1 pkt 8). Zgodnie z jego brzmieniem: „Ilekroć w ustawie mowa jest o 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””.  Zmiana taka jest pożądana w świetle wiążącego Polskę prawa międzynarodowego. Komitet Wolności Związkowej Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) wskazuje, że związki zawodowe i inne organizacje przedstawicielskie pracowników zostały powołane do reprezentowania interesów ekonomicznych i socjalnych pracowników oraz innych grup osób. Granicą wyznaczającą przedmiot sporu jest więc bezpośredni wpływ danej sprawy na sytuację pracowników. Strajki mogą być zatem organizowane dla rozwiązania zagadnień ekonomicznych i społecznych oraz innych problemów dotyczących przedsiębiorstwa, które mają bezpośredni związek z sytuacją pracowników.  Definicja sporu zbiorowego pracy została uszczegółowiona, by jej interpretacja nie budziła wątpliwości. |
| **8.** | Art. 2 |  | NSZZ „S” |  | Projekt nie rozwiązuje również kwestii braku definicji porozumienia zbiorowego, innego niż układ zbiorowy pracy o którym mowa w art. 4 ust. 2 i 3 projektu ustawy.Tymczasem od lat wątpliwości budzi pojęcie „sporu dotyczącego innego porozumienia”, z uwagi właśnie na brak jego legalnej definicji oraz fakt, że część przedstawicieli nauki prawa pracy pojęcie „innego porozumienia” rozszerza na regulamin wynagradzania, który co do zasady - mając na uwadze przepisy art. 772 § 4 Kodeksu pracy (Dz.U. z 2020, poz. 1320 ze zm.) - ustala pracodawca, w uzgodnieniu z działająca u niego zakładową organizacją związkową. Dlatego też obecnie coraz większa część pracodawców uznaje, że dla legalnego prowadzenia sporu zbiorowego konieczne jest uprzednie wypowiedzenie regulaminu wynagradzania przez wszczynającą spór zbiorowy organizację związkową. To zaś oznacza, że podnoszenie jakichkolwiek żądań płacowych w sporze zbiorowym, będzie groziło utratą dotychczasowych regulacji płacowych, które są objęte postanowieniami obowiązującego regulaminu wynagradzania, bowiem jego wypowiedzenie będzie dla pracodawcy otwierało możliwość forsowania rozwiązań mniej korzystnych, niż gwarantowane w istniejącym regulaminie. Dlatego też wydaje się konieczne wyjaśnienie przez ustawodawcę kwestii porozumienia zbiorowego, innego niż układ zbiorowy pracy, z jednoznacznym wskazaniem (określeniem), że takim porozumieniem nie są regulamin wynagradzania oraz regulamin pracy.  W projekcie pozbawia się uprawnień wolontariuszy, stażystów i inne osoby, które świadczą pracę bez wynagrodzenia.Zgodnie z art. 2 ust. 41 ustawy o związkach zawodowych wolontariuszom, stażystom i innym osobom, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia, przysługuje prawo wstępowania do związków zawodowych w przypadkach i na warunkach określanych statutami związków. Osoby te mają zawodowe i socjalne prawa związane z wykonywaniem pracy. Tymczasem definicja sporu zbiorowego zawarta w projekcie dotyczy osób wykonujących pracę zarobkową (projektowany art. 2 ust. 1 pkt 5), a w projektowanym art. 2 ust. 2 brakuje odesłania do art. 2 ust. 41 ustawy i związkach zawodowych. Należy zatem dostosować definicje sporu zbiorowego zawartą w art. 2 pkt 5 projektu do zawartej w ustawie o związkach zawodowych możliwości zrzeszania osób wykonujących pracę bezpłatną tak, aby spór zbiorowy mógł dotyczyć także ich warunków pracy. W projektowanym art. 2 ust. 2 powinno znaleźć się także odesłanie do art. 2 ust. 41 ustawy o związkach zawodowych. | CU | Zaproponowano nowe brzmienie (w obecnej wersji projektu definicja pojęcia „sporu zbiorowego”, znajduje się w art. 2 ust. 1 pkt 8). Zgodnie z jego brzmieniem: „Ilekroć w ustawie mowa jest o 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””.  Zmiana taka jest pożądana w świetle wiążącego Polskę prawa międzynarodowego. Komitet Wolności Związkowej Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) wskazuje, że związki zawodowe i inne organizacje przedstawicielskie pracowników zostały powołane do reprezentowania interesów ekonomicznych i socjalnych pracowników oraz innych grup osób. Granicą wyznaczającą przedmiot sporu jest więc bezpośredni wpływ danej sprawy na sytuację pracowników. Strajki mogą być zatem organizowane dla rozwiązania zagadnień ekonomicznych i społecznych oraz innych problemów dotyczących przedsiębiorstwa, które mają bezpośredni związek z sytuacją pracowników.  Definicja sporu zbiorowego pracy została uszczegółowiona, by jej interpretacja nie budziła wątpliwości. |
| **9.** | Art. 2 ust. 1 pkt 5 |  | FPP |  | (uwagi ogólne) **Największe zastrzeżenie dotyczy zbyt szerokiego określenia przedmiotu sporu zbiorowego.** Poszczególne elementy przedmiotu sporu zbiorowego są różnie oceniane w literaturze (np. kwestia przekształceń własnościowych). Warto rozważyć zaakcentowanie pewnych wartości, aby dać pewne kierunki interpretacyjne sporu zbiorowego, który nie może prowadzić do unicestwienia miejsc pracy. Jego celem jest szeroko rozumiana poprawa warunków pracy, wynagrodzeń oraz praw pracowniczych, a nie osłabienie ekonomiczne pracodawcy. Stąd wszczynając spór zbiorowy należy mieć na uwadze dobro również pracodawcy jako podmiotu, który zapewnia pracę. Zyskiwanie świadczeń nie jest nieograniczone ekonomicznie. Zatem zarówno pracodawca, jak i w szczególności strona pracownicza muszą stosować się do racjonalizacji ekonomicznej. Stąd ważna zasada, którą należy podkreślić w konstruowaniu pojęcia, to adekwatność żądań. Ważna jest zasada racjonalności, która nakazuje uwzględnienie interesu nie tylko pracodawcy, ale też osób trzecich. Należy też zwrócić uwagę na rolę pokoju społecznego jako wartości służącej polubownemu (ugodowemu) rozwiązywaniu konfliktów.  (uwagi szczegółowe) W kontekście odejścia od enumeratywnego określenia przedmiotu sporu zbiorowego – główną ideą będzie umożliwienie prowadzenia sporu we wszelkich sprawach zbiorowych, w których związki zawodowe reprezentują osoby wykonujące pracę zarobkową (nie tylko pracowników). W oparciu o nowe regulacje będzie można spodziewać się sporów w dowolnym zakresie. Jest to wątpliwa co do zasadności zmiana powodująca potencjalny wzrost liczby sporów zbiorowych. Do rozważenia jest pozostawienie lub modyfikacja dotychczas obowiązujących przepisów w tym zakresie. | CU | Zaproponowano nowe brzmienie (w obecnej wersji projektu definicja pojęcia „sporu zbiorowego”, znajduje się w art. 2 ust. 1 pkt 8). Zgodnie z jego brzmieniem: „Ilekroć w ustawie mowa jest o 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””.  Zmiana taka jest pożądana w świetle wiążącego Polskę prawa międzynarodowego. Komitet Wolności Związkowej Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) wskazuje, że związki zawodowe i inne organizacje przedstawicielskie pracowników zostały powołane do reprezentowania interesów ekonomicznych i socjalnych pracowników oraz innych grup osób. Granicą wyznaczającą przedmiot sporu jest więc bezpośredni wpływ danej sprawy na sytuację pracowników. Strajki mogą być zatem organizowane dla rozwiązania zagadnień ekonomicznych i społecznych oraz innych problemów dotyczących przedsiębiorstwa, które mają bezpośredni związek z sytuacją pracowników.  Definicja sporu zbiorowego pracy została uszczegółowiona, by jej interpretacja nie budziła wątpliwości. |
| **10.** | Art. 2 ust. 1 pkt 5 |  | BCC |  | Proponowana definicja sportu zbiorowego jest zbyt szeroka. Wejście w życie ustawy z zaproponowaną definicją może prowadzić do zwiększenia niepotrzebnej liczby sporów zbiorowych i to o takie żądania, których być może pracodawca nie będzie mógł spełnić (np. w zakresie rozwoju zawodowego).  Rekomendacja: pozostanie przy dotychczasowej definicji sporu zbiorowego. | CU | Zaproponowano nowe brzmienie (w obecnej wersji projektu definicja pojęcia „sporu zbiorowego”, znajduje się w art. 2 ust. 1 pkt 8). Zgodnie z jego brzmieniem: „Ilekroć w ustawie mowa jest o 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””.  Zmiana taka jest pożądana w świetle wiążącego Polskę prawa międzynarodowego. Komitet Wolności Związkowej Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) wskazuje, że związki zawodowe i inne organizacje przedstawicielskie pracowników zostały powołane do reprezentowania interesów ekonomicznych i socjalnych pracowników oraz innych grup osób. Granicą wyznaczającą przedmiot sporu jest więc bezpośredni wpływ danej sprawy na sytuację pracowników. Strajki mogą być zatem organizowane dla rozwiązania zagadnień ekonomicznych i społecznych oraz innych problemów dotyczących przedsiębiorstwa, które mają bezpośredni związek z sytuacją pracowników.  Definicja sporu zbiorowego pracy została uszczegółowiona, by jej interpretacja nie budziła wątpliwości. |
| **11.** | Art. 2 ust. 2 | Art. 2 ust. 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. | Pracodawcy RP | Postulujemy o jasne określenie konsekwencji prawnych wprowadzanej regulacji. | Duże wątpliwości budzi też ustalenie konsekwencji udziału osób wykonujących pracę zarobkową w sporze zbiorowym (np. prowadzących działalność gospodarczą czy zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych). Czy wynegocjowane postanowienia będą dotyczyły reżimu prawa cywilnego, kiedy to proces negocjacji ma charakter pracowniczy? Powstaje tutaj pytanie czy kodeksowa zasada uprzywilejowania pracownika zostanie rozszerzona na zatrudnienie cywilnoprawne? | CU | Przepis został doprecyzowany.  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. |
| **12.** | Art. 3 ust. 5 | Art. 3 ust. 5. Do czasu zakończenia sporu ponadzakładowego nie jest dopuszczalne wszczęcie i prowadzenie sporu zakładowego w tym samym przedmiocie. | FZZ |  | Zapis jest nieprecyzyjny w zakresie dookreślenia pojęcia przedmiotu sporu. Czy w takich przypadkach spór musi dotyczyć tych samych żądań, czy też zakaz dotyczy przedmiotu sporu tego samego rodzaju? | U | Zaproponowano nowe brzmienie:  „Do czasu zakończenia sporu ponadzakładowego nie jest dopuszczalne wszczęcie i prowadzenie sporu zakładowego, którego przedmiotem są żądania zgłoszone w sporze ponadzakładowym.”. |
| **13.** | Art. 4 ust. 4 | 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. | ZPP |  | Dokumenty takie jak regulamin pracy i regulamin wynagradzania są w świetle przepisów zakładowymi aktami normatywnymi. Zawierają one również element porozumienia ponieważ ich wprowadzenie wymaga uzgodnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi. W związku z tym zakres zastosowania projektowanego przepisu jest niejasny, gdyż nie można w sposób jednoznaczny wskazać, jak odnieść jego treść do wskazanych aktów prawnych. Wydaje się, że zakładowa organizacja związkowa może wypowiedzieć wyłącznie dokonane uzgodnienie, ale uzgodniony i wydany przez pracodawcę akt normatywny (regulamin pracy lub wynagradzania) nadal będzie obowiązywać. Otwierałoby to organizacji związkowej możliwość zgłoszenia sporu zbiorowego dotyczącego treści aktu normatywnego. Kwestia ta wymaga jednak sprecyzowana przez projektodawcę, w przeciwnym razie można spodziewać się rozbieżnych interpretacji przepisu. | NU | W odróżnieniu od porozumień zbiorowych regulaminy i statuty mogą mieć charakter jednostronny.  Zaproponowano nowe brzmienie art. 4 ust. 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.”. |
| **14.** | Art. 4 ust. 4 |  | OPZZ |  | Negatywnie oceniamy możliwość przewidzianą w projektowanym zapisie, która może otworzyć drogę do wypowiadania porozumień zbiorowych. | U | Zaproponowano nowe brzmienie art. 4 ust. 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.”. |
| **15.** | Art. 5 ust. 1 pkt 1 | Art. 5 ust. 1. Organizacja związkowa w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej:  1) 1) zgłasza pracodawcy swoje żądania wraz ze wskazaniem co najmniej 7 dniowego terminu, w którym oczekuje od pracodawcy zaspokojenia zgłoszonych żądań | Pracodawcy RP | Proponujemy, aby było to co najmniej 21 dni, liczone od dnia, w którym pracodawca mógł zapoznać się z treścią żądań.  Ponadto postulujemy dodanie przepisu, iż „żądania powinny być sformułowane w sposób jasny i precyzyjny oraz powinny uwzględniać możliwości ekonomiczne pracodawcy”.  Postulujemy także zmianę użytej w projekcie terminologii: „zaspokojenie żądań” na „realizację postulatów”. | Mimo wydłużenia, termin na zaspokojenie zgłoszonych żądań, w naszej ocenie nadal jest zbyt krótki. Przez co realizacja postulatów strony związkowej staje się dla pracodawcy nierealna. Określenie dłuższego terminu może dać szansę na „zaspokojenie żądań” strony związkowej i tym samym uniknięcie sporu zbiorowego. | NU | Termin 7 dniowy jest terminem wystarczającym. Przyjęcie zgłoszonych żądań, wyrażenie gotowości ich zaspokojenia sprawia, iż spór zbiorowy nie wystąpi. |
| **16.** | Art. 5 ust. 1 pkt 2 | Art. 5 ust. 1. Organizacja związkowa w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej:  1) 2) wnosi o przekazanie przez pracodawcę informacji o pozostałych działających u niego organizacjach związkowych. | FZZ |  | Przy pozostawieniu tego typu zapisu, FZZ wyraża stanowisko, iż obowiązek przekazania takiej informacji powinien leżeć po stronie pracodawcy i nie powinien być uzależniony od wniosku organizacji zakładowej. Ponadto ustawodawca powinien określić termin w jakim informacja taka winna być przez pracodawcę przekazana. | CU | Udzielenie przez pracodawcę informacji o pozostałych działających u pracodawcy organizacjach związkowych powinno być inicjowane wnioskiem. Organizacja może mieć wiedzę na temat działających u pracodawcy organizacji związkowych i nie musi skorzystać z powyższego uprawnienia.  Zaproponowano uszczegółowienie art. 5 ust. 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.”. |
| **17.** | Art. 5 ust. 1 |  | FPP |  | Przepis reguluje formę, w jakiej organizacja związkowa zgłasza pracodawcy swoje żądania, wskazując, że powinno to nastąpić „w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej”. Zasadne wydaje się ujednolicenie określeń stosowanych w tym zakresie w obrębie całego systemu prawa pracy poprzez przyjęcie również w ustawie o sporach zbiorowych pracy (stosowanego w projektach zmian do kodeksu pracy) określenia: „w postaci pisemnej lub elektronicznej”. Pozwoli to również uniknąć wątpliwości co do interpretacji spełnienia przez związek zawodowy wymogu zachowania formy dokumentowej. Proponuje się więc zastąpienie zwrotu „w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej” zwrotem „w postaci pisemnej lub elektronicznej”. Uwaga dotyczy wszystkich przepisów projektu, w którym posłużono się tym zwrotem.  Oceniając pozytywnie propozycje wydłużenia minimalnego terminu na spełnienie przez pracodawcę zgłaszanych żądań, należy wskazać, iż termin powinien być jeszcze bardziej wydłużony, np. do 21 dni. Taka zmiana może zwiększyć szansę na uniknięcie sporu, w sytuacji kiedy pracodawca będzie chciał zrealizować zgłoszone żądania, lecz związany minimalnym terminem przedstawionym przez organizację związkową może nie być w stanie tego uczynić. | NU | Nie można ograniczyć związków zawodowych w formie komunikacji eliminując inne formy np. pocztę elektroniczną.  Intencją ustawodawcy było wyróżnienie nowych form składania oświadczeń i wskazanie, że organizacje związkowe mogą wybrać jedną z nich. Osoby korzystające ze środków komunikowania się na odległość często nie mają nawet wiedzy, że ich działania nie są prawnie obojętne. Przepis ten nie stoi w sprzeczności z zasadą zastępowalności form prostszych przez bardziej złożone. |
| **18.** | Art. 5 ust. 1 pkt 2 |  | ZPP |  | Należałoby doprecyzować zakres udzielanych informacji o pozostałych działających u pracodawcy organizacjach związkowych (np. nazwa, adres). | U | Zaproponowano uszczegółowienie art. 5 ust. 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.”. |
| **19.** | Art. 5 ust. 1 pkt 2 |  | NSZZ „S” |  | Nie przewiduje się obowiązku pracodawcy przekazywania organizacji związkowej niezbędnych informacji w tym danych pracowników (i danych osobowych), niezbędnych do przeprowadzenia referendum. Konieczne jest również wyraźne zakreślenie terminu na przekazanie tych informacji (najlepiej przy użyciu formuły „niezwłocznie, nie później niż w terminie 3 dni od dnia wniesienia wniosku przez organizację związkową’'). | U | Zaproponowano uszczegółowienie regulacji w art. 25 ust. 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.”. |
| **20.** | Art. 5 ust. 1 pkt 2 |  | Pracodawcy RP | Postulujemy doprecyzowanie tego przepisu, w szczególności poprzez odniesienie się do kwestii ochrony danych osobowych oraz określenie czy przekazanie informacji jest obowiązkiem pracodawcy, a także uregulowanie samego zakresu takiej informacji, jej formy i trybu przekazania. | Wątpliwości budzi kwestia przekazania przez pracodawcę informacji o pozostałych działających u niego organizacjach związkowych. | U | Zaproponowano uszczegółowienie art. 5 ust. 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.”. |
| **21.** | Art. 5 ust. 2 | Art. 5 ust. 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. | FZZ |  | Wedle Forum Związków Zawodowych rozwiązanie takie narusza zasadę niezależności organizacji związkowych wyrażoną zarówno w przepisach krajowych jak i w przepisach prawa międzynarodowego | NU | Model oparty został na modelu rokowań nad układami zbiorowymi pracy, tzn. że wszyscy muszą mieć wiedzę o zgłoszonych żądaniach aby podjęć decyzję o przystąpieniu do sporu. |
| **22.** | Art. 5 ust. 2 |  | OPZZ |  | Należy ocenić negatywnie potencjalną możliwości blokowania sporów zbiorowych. Organizacja związkowa może nie mieć pełnej wiedzy co do pozostałych związków zawodowych działających u danego pracodawcy. Należy pamiętać, że niedochowanie obowiązku zawiadomienia wszystkich działających u pracodawcy organizacji związkowych może pociągać za sobą poważne konsekwencje formalnoprawne. OPZZ negatywnie ocenia  tę regulację. | U | Zaproponowano nowe brzmienie (obecnie w art. 5 ust. 3):  „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, 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.”. |
| **23.** | Art. 5 ust. 2 |  | ZPP |  | Wskazujemy, że w przepisie tym powinna znaleźć się sankcja za niewykonanie obowiązku powiadomienia pozostałych organizacji związkowych działających u danego pracodawcy o zakresie zgłoszonych żądań. W przypadku niewykonania obowiązku należałoby uznać spór za niezgłoszony. Brak sankcji może spowodować, że unormowanie to może być martwe, ze wszystkimi wynikającymi stąd negatywnymi konsekwencjami prawnymi. | U | Zaproponowano nowe brzmienie przepisu przewidującego sankcję, tj. obecnego art. 35 pkt 3, zgodnie z którym podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności kto 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. |
| **24.** | Art. 5 ust. 2 |  | FPP |  | Należy zastąpić użyty w przepisie zwrot „niezwłocznie” przez dokładne określenie terminu na zawiadomienie pozostałych organizacji związkowych działających u pracodawcy. | U | Zaproponowano nowe brzmienie: „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.”. |
| **25.** | Art. 5 ust. 2 |  | Pracodawcy RP | Należy to dookreślić, poprzez wskazanie konkretnego terminu. | Zwracamy uwagę, że termin „niezwłocznie” może budzić wątpliwości. | U | Zaproponowani nowe brzmienie: „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.”. |
| **26.** | Art. 6 ust.1 | Art. 6 ust. 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. | ZPP |  | Wskazujemy, że uzasadnione i konieczne jest uregulowanie zasad rozpoznawania przez sądy sporów między pracodawcami i związkami zawodowymi dotyczących ważności zgłoszenia sporu zbiorowego. Obecnie brak w tym zakresie drogi sądowej, co stanowi istotną lukę prawną, gdyż w praktyce w większości sporów zbiorowych pojawia się konflikt między stroną związkową a pracodawcą. Projekt przewiduje jedynie weryfikację legalności strajku, co uważamy za rozwiązanie trafne, ale niedostateczne. W związku z powyższym proponujemy dodać w projekcie ustawy regulacje dotyczące weryfikacji legalności zgłoszenia sporu zbiorowego. Sprawy te powinny być rozpatrywane na zasadach określonych w art. 27 wskazanego projektu, a zatem powinny należeć do właściwości sądu rejonowego – sądu pracy właściwego dla siedziby pracodawcy lub miejsca wykonywania przez niego działalności. Powinny być rozwiązywane w postępowaniu nieprocesowym. Prawo złożenia wniosku powinno przysługiwać pracodawcy, a także każdej zakładowej organizacji związkowej uczestniczącej w sporze zbiorowym (na wypadek, gdyby pracodawca nie uznał sporu za ważnie zgłoszony i na tej podstawie odmówił przystąpienia do rokowań). Należałoby również uregulować skutki prawne zgłoszenia wniosku do sądu. Wydaje się, iż co do zasady powinny być one analogiczne, jak przewidziane w art. 26 Projektu. | NU | Postulat dotyczący uregulowania zasad weryfikacji legalności zgłoszenia sporu zbiorowego nie znajduje uzasadnienia.  Odejście od enumeratywnego określenia przedmiotu sporu zbiorowego oznacza, że granicą wyznaczającą przedmiot sporu jest bezpośredni wpływ danego żądania na sytuację pracowników, co nie powinno powodować konfliktu w interpretacji. |
| **27.** | Art. 6 ust. 1 |  | FPP |  | Przepis jest zbyt ogólny - wskazuje się, że spór istnieje od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę w terminie, o którym mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1, żądań zgłoszonych przez organizację związkową. Nie wiadomo, czy dniem nieuwzględniania żądań jest dzień następny po terminie wyznaczonym przez związki, czy też dzień poinformowania organizacji o nieuwzględnieniu żądań.  Do rozważenia, czy nie warto uzupełnić ust. 1 o postanowienie, zgodnie z którym spór zostaje zakończony, jeśli po nieuwzględnieniu żądań przez pracodawcę, organizacja związkowa odstąpi od prowadzenia sporu. Pozwoli to uniknąć prowadzenia kolejnych etapów sporu.  Konieczne jest doprecyzowanie – np. poprzez wskazanie, że spór istnieje od dnia następnego po upływie terminu spełnienia żądań określonego przez organizację związkową.  Inną kwestią jest zwrócenie uwagi o jakie przypadki braku uwzględnienia żądań chodzi. Na ile każda, nawet uzasadniona odmowa uwzględnienia przez pracodawcę wszystkich bądź niektórych żądań skutkuje sporem, a nawet ogłoszeniem strajku. Taki zapis wydaje się w swej istocie zbyt rygorystyczny. | NU | Terminy są liczone tak jak w kodeksie cywilnym. Jeżeli początkiem terminu oznaczonego w dniach jest pewne zdarzenie, nie uwzględnia się przy obliczaniu terminu dnia, w którym to zdarzenie nastąpiło. Zaproponowano nowe brzmienie art. 6 ust. 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.”  i art. 7 ust. 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””. |
| **28.** | Art. 6 ust. 1 |  | Pracodawcy RP | Postulat uzupełnienia projektowanego przepisu we wskazanym zakresie. | Należy zaznaczyć, iż w projektowanym przepisie zabrakło regulacji stanowiącej, że w razie realizacji żądań spór zostaje zakończony. Nie jest też jasne jak należy rozumieć „nieuwzględnienie żądań” przez pracodawcę. Czy chodzi o uwzględnienie wszystkich żądań? | U | Zaproponowane nowe brzmienie art. 6 ust. 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.”  i art. 7 ust. 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””. |
| **29.** | Art. 6 ust. 3 | Art. 6 ust. 3. Dzień ogłoszenia strajku, o którym mowa w ust. 2, nie może przypadać przed upływem 21 dni od dnia zgłoszenia żądań | ZPP | „Z zastrzeżeniem art. 21 dzień ogłoszenia strajku, o którym mowa w art. 6 ust. 2, nie może przypadać przed upływem 21 dni od dnia zgłoszenia żądań.” | Umieszczenie tego przepisu w rozdziale „Rokowania” wydaje się nie do końca prawidłowe. Zapis sugeruje możliwość ogłoszenia strajku bez konieczności spełnienia pozostałych warunków, w szczególności określonych w art. 21 Ustawy.  Proponujemy przeniesienie przepisu do rozdziału 4 | U | Przepis został wykreślony |
| **30.** | Art. 6 ust. 3 |  | FPP |  | Zasadnym jest, aby 21-dniowy termin, o którym mowa w tym przepisie był liczony nie „od dnia zgłoszenia żądań”, lecz od dnia upływu terminu, w którym pracodawca powinien te żądania uwzględnić. | U | Przepis został wykreślony |
| **31.** | Art. 7 ust. 3 | Art. 7 ust. 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. | BCC |  | W ocenie BCC wprowadzenie mediacji w toku rokowań jest zbędne. Rokowania co do zasady prowadzą strony sporu, zaś przejście do etapu mediacji powinno następować dopiero wówczas, gdy nie jest możliwe zawarcie porozumienia w toku rokowań.  Mediacje mają inną naturę, aniżeli rokowania (inny podmiot, który zarządza sporem, inne reguły prowadzenia, itd.), dlatego mieszanie tych dwóch instytucji zbiorowego prawa pracy może prowadzić do nieporozumień. | NU | Zgodnie z obowiązującą ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, rokowania w celu rozwiązania sporu zbiorowego w drodze porozumienia są prowadzone wyłącznie przez strony sporu, bez udziału osób trzecich. W konsekwencji strony, przechodząc do etapu mediacji, są już tak skonfliktowanie, że w wielu przypadkach brak jest możliwości dojścia do porozumienia. Dlatego też – w celu przyznania możliwości dojścia do porozumienia na jak najwcześniejszym etapie sporu, proponuje się wprowadzenie instytucji tzw. mediacji prewencyjnej, mającej zapobiegać eskalacji konfliktu w trakcie prowadzenia rokowań. Umożliwi to stronom skorzystanie z profesjonalnej pomocy osoby dającej gwarancję bezstronności i pomagającej w osiągnięciu wcześniejszego porozumienia, co z kolei może przyczynić się do wzrostu liczby porozumień zawieranych na tym etapie sporu. |
| **32.** | Art. 7 ust. 3 |  | Pracodawcy RP | Postulat doprecyzowania projektowanego przepisu we wskazanym zakresie. | Doprecyzowania wymaga także sytuacja kontynuowania sporu po etapie rokowań. Przepis art. 7 ust. 3 projektu, który dopuszcza prowadzenie rokowań z udziałem mediatora wprost jednak wyłącza stosowanie art. 10 ust. 3 projektu, czyli wybór mediatora z listy. Nie ma więc jasności co do tego, czy mediator, którego strony wybrały na etapie rokowań może być mediatorem na etapie obligatoryjnego postępowania mediacyjnego, i czy od początku sporu może to 8też być mediator z listy, czy też dowolna osoba, którą strony wybrały na tę funkcję. | NU | Art. 7 ust. 3 w związku z art. 10 ust. 2 projektu nie wyłącza wyboru mediatora z listy tylko wskazanie mediatora z listy przez ministra. |
| **33.** | Art. 8 ust. 2 i 3 | Art. 8 ust. 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. | ZPP |  | Wskazujemy, że projektowany ust. 2 należy uznać za rozwiązanie dalece problematyczne. Wskazać należy, że u jednego pracodawcy występować może wiele organizacji związkowych, które mogą mieć odmienne i wzajemnie sprzeczne oczekiwania. W praktyce doprowadzić to może do sytuacji, w której poszczególne organizacje związkowe będą równolegle prowadzić spory o różnych stopniach zaawansowania. Skutkiem tego będzie praktyczny brak możliwości wypracowania rozwiązania kompromisowego (np. kilka zakładowych organizacji związkowych równocześnie występuje z żądaniami podwyżek dla tych samych grup zawodowych, ale w różnych kwotach albo wg innego „klucza” podziału środków na wynagrodzenia, co powoduje, że pracodawca nigdy nie będzie w stanie zaspokoić sprzecznych żądań). W związku z powyższym proponujemy wprowadzenie wymogu powołania wspólnej reprezentacji przez te organizacje związkowe, które nie mają statusu organizacji reprezentatywnych, albo przynajmniej przez te, których żądania są tego samego rodzaju.  W odniesieniu do ust. 3 wskazujemy na możliwość przyjęcia rozwiązania, zgodnie z którym w przypadku utworzenia przez organizacje niereprezentatywne wspólnej reprezentacji związkowej, ich stan uzwiązkowienia (liczbę osób zrzeszonych) można byłoby sumować. Wówczas udział organizacji reprezentatywnej w sporze zbiorowym nie byłby już niezbędny, pod warunkiem jednak, że tak zsumowany stan uzwiązkowienia organizacji niereprezentatywnych nie będzie niższy od określonego minimum pracowników (określonego procentowo w stosunku do stanu zatrudnienia u pracodawcy, np. 3%). | NU | Uwaga bezprzedmiotowa. Dokonana została modyfikacja przepisu art. 8:  „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.”. |
| **34.** | Art. 8 ust. 2 i 3 |  | Pracodawcy RP | Pominięcie regulacji art. 8 ust. 2, która przewiduje możliwość niewyłonienia wspólnej reprezentacji (konsekwentnie usunięcie odesłania do ust. 2 w art. 8 ust. 3). | Projektowana regulacja nie eliminuje problemu niewypracowania kompromisu na skutek blokowania przez jedną z organizacji, zwłaszcza biorąc pod uwagę treść art. 9 ust. 2 stanowiącego, że porozumienie zawierane jest przez wszystkie organizacje związkowe lub wszystkie organizacje reprezentatywne. | NU | Uwaga bezprzedmiotowa. Dokonana została modyfikacja przepisu art. 8:  „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.”. |
| **35.** | Art. 8 | Art. 8 ust. 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. | Lewiatan |  | Popierając wprowadzenie wymogu wyłonienia reprezentacji po stronie związkowej, warto podkreślić, że konieczność prowadzenia sporu w praktyce z kilkoma organizacjami zmniejszała w sposób istotny szansę na wypracowanie porozumienia. Obowiązujące przepisy przyznają prawo wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego każdej organizacji związkowej. Taka sytuacja, przy wielości związków zawodowych w zakładzie pracy, znacznie utrudnia osiągnięcie porozumienia. Zdarza się, że pracodawca osiąga porozumienie z większością związków zawodowych, jednak spór trwa nadal bowiem jedna lub kilka organizacji nie zawarły porozumienia. Jak słusznie wskazują Projektodawcy w uzasadnieniu nierzadko pracodawca jest w sporze zbiorowym z kilkoma, a nawet kilkunastoma organizacjami związkowymi, a każda z nich może przedstawiać różne postulaty, co powoduje problemy w zakresie uzgodnienia wspólnego stanowiska stron. Dlatego zasadne jest w celu ujednolicenia przepisów z zakresu zbiorowego prawa pracy oraz mając na uwadze konieczność wzmacniania w dialogu organizacji reprezentatywnych, wprowadzenie obowiązku zawiązywania koalicji związków w trwającym sporze.  Zaproponowane jest zastosowanie standardów, przewidzianych w odniesieniu do wyłaniania reprezentacji, które mają zastosowanie do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy (art. 241¹⁶ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020, poz. 1320, z późn. zm.) (dalej „Kodeks pracy”), tzn. wprowadzenie trybu powiadamiania o zgłoszonych żądaniach w celu wspólnego prowadzenia rokowań; w razie braku porozumienia co do wspólnej reprezentacji – warunkiem prowadzenia rokowań będzie uczestniczenie w niej co najmniej jednej organizacji reprezentatywnej w myśl art. 252 – 253 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854). |  | Doceniamy każdą opinię w przedstawiającą uznanie dla naszych prac nad projektem. Niniejszy projekt ustawy powstał na bazie doświadczeń w toku wskazywania mediatorów z listy przez ministra właściwego do spraw pracy oraz postulatów partnerów społecznych, reprezentowanych w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, a następnie Radzie Dialogu Społecznego |
| **36.** | Art. 8 |  | Pracodawcy RP |  | Ustanowienie zasad reprezentowania strony związkowej w sporze z pewnością usprawni procedurę jego przeprowadzenia. Będzie to miało duże znaczenie w szczególności w odniesieniu do sytuacji, gdy pracodawca porozumie się z większością związków toczących spór, a przykładowo jeden związek nadal porozumienia nie podpisze, to spór się nie zakończy. |  | Doceniamy każdą opinię w przedstawiającą uznanie dla naszych prac nad projektem. Niniejszy projekt ustawy powstał na bazie doświadczeń w toku wskazywania mediatorów z listy przez ministra właściwego do spraw pracy oraz postulatów partnerów społecznych, reprezentowanych w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, a następnie Radzie Dialogu Społecznego |
| **37.** | Art. 8 |  | FPP |  | Pozytywnie oceniamy wyłanianie wspólnej reprezentacji związkowej. Obowiązujące regulacje przyznają prawo wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego każdej organizacji związkowej. Taka sytuacja, przy wielości związków zawodowych w zakładzie pracy może znacznie utrudniać osiągnięcie porozumienia. Wprowadzenie wymogu wyłaniania wspólnej reprezentacji organizacji związkowych niezbędnej do wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego (obowiązek zawiązania koalicji związków zawodowych w trwającym sporze) jest zatem potencjalnie pozytywnym ograniczeniem, uwzględniającym wsparcie organizacji reprezentatywnych. |  | Doceniamy każdą opinię w przedstawiającą uznanie dla naszych prac nad projektem. Niniejszy projekt ustawy powstał na bazie doświadczeń w toku wskazywania mediatorów z listy przez ministra właściwego do spraw pracy oraz postulatów partnerów społecznych, reprezentowanych w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, a następnie Radzie Dialogu Społecznego |
| **38.** | Art. 8 |  | BCC |  | W art. 8 projektu proponuje się m.in., że warunkiem prowadzenia rokowań w sporze zbiorowym 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. Blokowanie możliwości prowadzenia sporu zakończonego strajkiem przez niereprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu powołanych przepisów występuje także w art. 25 ust. 3 projektu, zgodnie z którym 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. Tak proponowane rozwiązanie budzi poważne wątpliwości co do zgodności z art. 59 ust. 3 Konstytucji RP. BCC popiera propozycję Związku Przedsiębiorców i Pracodawców w odniesieniu do art. 8 ust. 3 projektu, zgodnie z którą w przypadku utworzenia przez organizacje niereprezentatywne wspólnej reprezentacji związkowej, ich stan uzwiązkowienia (liczbę osób zrzeszonych) dla potrzeb ustalenia prawa do prowadzenia rokowań w sporze zbiorowym można byłoby sumować. Wówczas udział organizacji reprezentatywnej w ww. rozumieniu w sporze zbiorowym nie byłby już warunkiem prowadzenia rokowań, przy określonym niższym progu reprezentatywności. | NU | Analogiczne rozwiązanie funkcjonuje w odniesieniu do układów zbiorowych pracy i nie budzi wątpliwości co do zgodności z art. 59 ust. 3 Konstytucji RP. |
| **39.** | Art. 8 ust. 1 | Art. 8. 1. Rokowania są prowadzone przez wspólną reprezentację organizacji związkowych, które do nich przystąpiły. | OPZZ |  | Oceniając w związku z art. 5 przepis nie rozstrzyga kwestii w jakim terminie organizacja związkowa ma oświadczyć, że przystępuje do rokowań? Brak wskazania stosownego terminu może znacząco opóźnić proces sporu zbiorowego i wywoływać szereg wątpliwości interpretacyjnych. | U | Zaproponowano nowe brzmienie w art. 8 ust. 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.”. |
| **40.** | Art. 8 ust. 2 i 3 | Art. 8 ust. 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. | ZPP |  | Wskazujemy, że projektowany ust. 2 należy uznać za rozwiązanie dalece problematyczne. Wskazać należy, że u jednego pracodawcy występować może wiele organizacji związkowych, które mogą mieć odmienne i wzajemnie sprzeczne oczekiwania. W praktyce doprowadzić to może do sytuacji, w której poszczególne organizacje związkowe będą równolegle prowadzić spory o różnych stopniach zaawansowania. Skutkiem tego będzie praktyczny brak możliwości wypracowania rozwiązania kompromisowego (np. kilka zakładowych organizacji związkowych równocześnie występuje z żądaniami podwyżek dla tych samych grup zawodowych, ale w różnych kwotach albo wg innego „klucza” podziału środków na wynagrodzenia, co powoduje, że pracodawca nigdy nie będzie w stanie zaspokoić sprzecznych żądań). W związku z powyższym proponujemy wprowadzenie wymogu powołania wspólnej reprezentacji przez te organizacje związkowe, które nie mają statusu organizacji reprezentatywnych, albo przynajmniej przez te, których żądania są tego samego rodzaju.  W odniesieniu do ust. 3 wskazujemy na możliwość przyjęcia rozwiązania, zgodnie z którym w przypadku utworzenia przez organizacje niereprezentatywne wspólnej reprezentacji związkowej, ich stan uzwiązkowienia (liczbę osób zrzeszonych) można byłoby sumować. Wówczas udział organizacji reprezentatywnej w sporze zbiorowym nie byłby już niezbędny, pod warunkiem jednak, że tak zsumowany stan uzwiązkowienia organizacji niereprezentatywnych nie będzie niższy od określonego minimum pracowników (określonego procentowo w stosunku do stanu zatrudnienia u pracodawcy, np. 3%). | NU | Uwaga bezprzedmiotowa. Dotychczasowy przepis art. 8 ust. 2 został wykreślony.  W odniesieniu do ust. 3 praktyka pokazuje, że prowadzenie sporów w zakładzie pracy, w którym funkcjonuje wiele związków zawodowych często uniemożliwia zawarcie kompromisu, nawet w przypadku, gdy większość z działających w zakładzie organizacji związkowych, w tym najbardziej reprezentatywne, taki kompromis wypracują. Mniejsze organizacje takiego porozumienia nie zawierają, pozostając z pracodawcą w permanentnym sporze. Intencją projektu jest wprowadzenie obowiązku zawiązywania koalicji związków  w trwającym sporze i zastosowanie standardów, przewidzianych w odniesieniu do wyłaniania reprezentacji, które mają zastosowanie do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy. Prawo do rokowań zbiorowych mających na celu zawarcie umowy zbiorowej powinno przysługiwać organizacjom reprezentatywnym. Ma to chronić pracowników przed reprezentowaniem ich przez organizację niezdolną do wyrażania ich interesu. |
| **41.** | Art. 8 ust. 3 | Art. 8 ust. 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 | FZZ |  | Zdaniem Forum, zapis ten ma na celu marginalizowanie małych organizacji związkowych, reprezentujących nieliczne grupy zawodowe. Proponowany zapis narusza zasadę określoną w art. 1 ustawy o związkach zawodowych w zakresie swojej niezależności w działaniu od innych organizacji związkowych, a także stanowi naruszenie art. 59 Konstytucji RP. Konstytucja RRP gwarantuje stronie związkowej możliwość prowadzenia sporu, a projekt ustawy de facto uzależnia tak naprawdę prowadzenie sporu zbiorowego przez „nieliczną organizację związkową” od zgody reprezentatywnej/  reprezentatywnych organizacji związkowych, tym samym pozbawiając tego prawa dużą liczbę związkowców. Zapis taki de facto uniemożliwia organizacjom związkowym faktyczną możliwość prowadzenia sporu zbiorowego, chociażby ze względu na niejednokrotnie rozbieżne interesy różnych grup zawodowych w ramach jednego zakładu pracy. | NU | Praktyka pokazuje, że prowadzenie sporów w zakładzie pracy, w którym funkcjonuje wiele związków zawodowych często uniemożliwia zawarcie kompromisu, nawet w przypadku, gdy większość z działających w zakładzie organizacji związkowych, w tym najbardziej reprezentatywne, taki kompromis wypracują. Mniejsze organizacje takiego porozumienia nie zawierają pozostając z pracodawcą w permanentnym sporze. Intencją projektu jest wprowadzenie obowiązku zawiązywania koalicji związków  w trwającym sporze i zastosowanie standardów, przewidzianych w odniesieniu do wyłaniania reprezentacji, które mają zastosowanie do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy. Prawo do rokowań zbiorowych mających na celu zawarcie umowy zbiorowej powinno przysługiwać organizacjom reprezentatywnym. Ma to chronić pracowników przed reprezentowaniem ich przez organizację niezdolną do wyrażania ich interesu. |
| **42.** | Art. 8 ust. 3 |  | OPZZ |  | W ocenie OPZZ warunek prowadzenia rokowań uzależniony od uczestnictwa w nich co najmniej jednej organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu art. 252 lub art. 253 ustawy o związkach zawodowych, stanowi nieuzasadnione ograniczenie prawa do prowadzenia sporu zbiorowego przez mniejsze, niereprezentatywne związki zawodowe. | NU | Praktyka pokazuje, że prowadzenie sporów w zakładzie pracy, w którym funkcjonuje wiele związków zawodowych często uniemożliwia zawarcie kompromisu, nawet w przypadku, gdy większość z działających w zakładzie organizacji związkowych, w tym najbardziej reprezentatywne, taki kompromis wypracują. Mniejsze organizacje takiego porozumienia nie zawierają pozostając z pracodawcą w permanentnym sporze. Intencją projektu jest wprowadzenie obowiązku zawiązywania koalicji związków  w trwającym sporze i zastosowanie standardów, przewidzianych w odniesieniu do wyłaniania reprezentacji, które mają zastosowanie do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy. Prawo do rokowań zbiorowych mających na celu zawarcie umowy zbiorowej powinno przysługiwać organizacjom reprezentatywnym. Ma to chronić pracowników przed reprezentowaniem ich przez organizację niezdolną do wyrażania ich interesu. |
| **43.** | Art. 9 | Art. 9 ust. 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. | OPZZ |  | Przepis nie poprawia aktualnej sytuacji. Regulacja nie rozstrzyga praktycznego problemu gdy protokół rozbieżności oddzielnie sporządzą obydwie strony sporu. | CU | Zaproponowano nowe brzmienie 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.”. |
| **44.** | Art. 9 ust. 1 (art. 17 ust. 1) | Art. 9 ust. 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. | ZPP | „[…] W przypadku braku możliwości sporządzenia protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu stron, jest on sporządzany przynajmniej przez jedną ze stron sporu, fakt ten zostaje przyjęty do wiadomości przez drugą stronę sporu.” | Wskazane przepisy powinny być bardziej precyzyjne w sytuacji, gdy (z różnych powodów) nie ma możliwości sporządzenia protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu stron sporu. W takiej sytuacji ustawodawca proponuje, żeby protokół został sporządzony przez jedną ze stron, nie określając konkretnie strony odpowiedzialnej za sporządzenie protokołu w przedmiotowej sytuacji i tym samym nie wykluczając możliwości sporządzenia protokołu przez każdą stronę sporu z osobna. Proponujemy zmienić brzmienie przepisu dodając w jego ostatnim zdaniu. | CU | Zaproponowano nowe brzmienie 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.”. |
| **45.** | Art. 9 ust. 1 (art. 17 ust. 1) |  | FPP | „W przypadku braku możliwości sporządzenia protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu stron sporu, każda ze stron przygotowuje swoje stanowisko w sporze”. | Przepis stanowi, że: „W przypadku braku możliwości sporządzenia protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu stron sporu, jest on sporządzany przez jedną ze stron sporu”. Nie jest jasne, która ze stron miałaby przygotować protokół rozbieżności i jak miałaby być do tego wyznaczana. Wydaje się zasadne przyjęcie, że w razie istnienia rozbieżności co do których strony nie zgadzają się na opisanie ich w jednym dokumencie, potrzebne jest umożliwienie każdej ze stron wyrażanie jej stanowiska w sporze.  Jeżeli sporu nie zakończono, to wzajemne zaufanie stron nie jest dostateczne, aby którakolwiek z nich powierzała drugiej sporządzanie dokumentów. Protokół taki ma znaczenie dla stron i jest przekazywany mediatorowi - vide art. 10 ust. 4. | U | Zaproponowano nowe brzmienie 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.”. |
| **46.** | Art. 9 ust. 1 |  | NSZZ „S” |  | Dobrą i wskazaną zmianą jest przewidziana w art. 9 ust. 1 zdanie drugie projektu ustawy możliwość sporządzania protokołu rozbieżności przez jedną ze stron sporu. Obecnie bowiem właśnie odmowa podpisania przez pracodawcę protokołu rozbieżności jest jedną z podstawowych form blokowania procedury sporu zbiorowego, uniemożliwiającą rozpoczęcie etapu mediacji oraz - co dla pracodawców ważniejsze - blokującej możliwość przeprowadzenia strajku ostrzegawczego (jest on bowiem możliwy dopiero na etapie mediacji). |  | Doceniamy każdą opinię w przedstawiającą uznanie dla naszych prac nad projektem. Niniejszy projekt ustawy powstał na bazie doświadczeń w toku wskazywania mediatorów  z listy przez ministra właściwego do spraw pracy oraz postulatów partnerów społecznych, reprezentowanych w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, a następnie Radzie Dialogu Społecznego. |
| **47.** | Art. 9 ust. 1 |  | FZZ |  | „W przypadku braku możliwości sporządzenia protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu stron sporu, jest on sporządzany przez jedną ze stron sporu". Zachodzi pytanie na ile sporządzony przez jedną ze stron protokół rozbieżności będzie wiążący dla drugiej strony sporu zbiorowego, a także co w przypadku gdy każda ze stron sporządzi własny protokół rozbieżności i hipotetycznie będą one miały odmienną treść? Jaki to będzie miało wpływ na dalszy przebieg sporu zbiorowego i co w sytuacji gdy jedna strona nie będzie miała świadomości o treści protokołu drugiej strony? | U | Zaproponowano nowe brzmienie 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.”. |
| **48.** | Art. 9 ust. 1 |  | Pracodawcy RP | Proponujemy ograniczyć możliwość sporządzania jednostronnego protokołu, do sytuacji, gdy w rokowaniach bierze udział mediator i jego podpis znajdzie się na tym dokumencie. | Przyjęta w projekcie zasada może prowadzić do konfliktu, czy etap rokowań faktycznie się zakończył, a formuła rokowań została wyczerpana. Praktyka pokazuje, że często strona związkowa sporządza taki protokół już na pierwszym spotkaniu dążąc do akcji protestacyjnej. | NU | Strony pozostające w ostrym sporze nie są w stanie sporządzić wspólnych dokumentów. Istniejąca praktyka zrodziła potrzebę formalizacji. |
| **49.** | Art. 10 ust. 1 | Art. 10 ust. 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”. | Lewiatan |  | Konfederacja Lewiatan popiera propozycję wprowadzenia tzw. mediacji prewencyjnej, w celu przyznania możliwości dojścia do porozumienia na jak najwcześniejszym etapie sporu. Propozycja wprowadzenia instytucji tzw. mediacji prewencyjnej, mającej zapobiegać eskalacji konfliktu w trakcie prowadzenia rokowań, umożliwi stronom skorzystanie z profesjonalnej pomocy osoby dającej gwarancję bezstronności i pomagającej w osiągnięciu wcześniejszego porozumienia, co z kolei może przyczynić się do wzrostu liczby porozumień zawieranych na tym etapie sporu.  Konfederacja Lewiatan popiera także zaproponowanej w projektowanej ustawie zmiany w ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego w zakresie zwiększenia maksymalnego limitu wydatków, będących skutkiem finansowym ustawy. Projektowana regulacja zwiększa limit wydatków w zakresie zwiększenia kwoty na ryczałty dla członków Rady za udział w jej pracach. Dodatkowo, projekt uwzględnia konieczność opracowania nowych limitów wydatków na kolejne 10 lat, zgodnie z art. 50 ust. 1c ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 305, z późn. zm.). |  | Doceniamy każdą opinię w przedstawiającą uznanie dla naszych prac nad projektem. Niniejszy projekt ustawy powstał na bazie doświadczeń w toku wskazywania mediatorów  z listy przez ministra właściwego do spraw pracy oraz postulatów partnerów społecznych, reprezentowanych w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, a następnie Radzie Dialogu Społecznego. Przepisy dotyczące zwiększenia maksymalnego limitu wydatków, będących skutkiem finansowym ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego zostały przeniesione do innej ustawy. |
| **50.** | Art. 10 ust. 1 |  | Pracodawcy RP | Podtrzymanie sporu powinno mieć formę pisemną, dokumentu, elektroniczną lub być zawarte we wniosku o wyznaczenie mediatora | Obecny zapis powoduje dorozumienie chęci prowadzenia sporu. | NU | Postulat dąży do nadmiernego formalizowania działań. W razie nieosiągnięcia porozumienia sporządzany jest protokół rozbieżności, który ma formę pisemną. Wniosek o wyznaczenie mediatora nie musi oznaczać zamiaru prowadzenia sporu, lecz właśnie chęć zmniejszenia barier komunikacyjnych, plan opracowania propozycji rozwiązań i zawarcia porozumienia. |
| **51.** | Art. 10 |  | FPP |  | **Wprowadzenie tzw. mediacji prewencyjnej** jest pozytywną zmianą, jednak są wątpliwości co do jej skuteczności. Instytucja ta umożliwi stronom skorzystanie z profesjonalnej pomocy osoby dającej gwarancję bezstronności i pomagającej w osiągnięciu wcześniejszego porozumienia, już na etapie rokowań, co potencjalnie ma przyspieszyć proces rozwiązywania sporu zbiorowego. Jednak w praktyce może to prowadzić do rozmycia poszczególnych etapów sporu, a silne związki zawodowe mogą dążyć, jak najszybciej, do momentu zorganizowania strajku lub referendum strajkowego jako siły nacisku. |  | Doceniamy każdą opinię w przedstawiającą uznanie dla naszych prac nad projektem. Niniejszy projekt ustawy powstał na bazie doświadczeń w toku wskazywania mediatorów z listy przez ministra właściwego do spraw pracy oraz postulatów partnerów społecznych, reprezentowanych w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, a następnie Radzie Dialogu Społecznego. |
| **52.** | Art. 10 ust. 3 | Art. 10 ust. 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. | NSZZ „S” |  | Można mieć również wątpliwości czy termin 5 dni określony w art. 10 ust. 3 nie powinien biec od dnia podpisania protokołu rozbieżności (art. 10 ust. 3 przewiduje, że 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). | NU | Termin rozpoczyna się od dnia sporządzenia protokołu a nie jego podpisania.  Zaproponowano nowe brzmienie:  „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.”. |
| **53.** | Art. 10 ust. 3 |  | Pracodawcy RP | Postulat uzupełnienia projektowanej regulacji we wskazanym zakresie. | Wskazanie mediatora powinno następować w formie decyzji, aby nie występowała sytuacja wskazania mediatora do już prowadzonej mediacji. Taka sytuacja ma miejsce, gdy jedna ze stron sporu nie jest zadowolona z bezstronności mediatora. Wskazanie nowego mediatora powinno obligatoryjnie być przekazywane do poprzedniego mediatora, co w chwili obecnej nie jest praktyką. |  | Przepisy kodeksu postępowania administracyjnego nie znajdują tu zastosowania dlatego brak jest podstaw formalno-prawnych by ustalenie mediatora miało następować w drodze decyzji. Dotychczasowa praktyka nie wywołuje konieczności dokonywania zmian w tym zakresie. |
| **54.** | Art. 10 ust. 3 |  | FPP |  | Wprowadzono zgodny wybór mediatora przez strony sporu w ciągu 5 dni. Jeśli brak porozumienia, to mediatora wskazuje minister właściwy ds. pracy na wniosek jednej ze stron. Zasadnym wydaje się wprowadzenie przepisów o wyłączeniu mediatora wyznaczonego przez ministra, z mocy ustawy, z własnej inicjatywy lub na wniosek, w szczególności jeśli uzna on lub któraś ze stron sporu, że z określonych przyczyn mediator nie gwarantuje bezstronności. | U | Uwzględniono w nowym brzmieniu w art. 13 pkt 3):„Mediator z listy jest obowiązany w szczególności do niezwłocznego ujawnienia stronom okoliczności, które mogłyby wzbudzić wątpliwości co do jego bezstronności.” |
| **55.** | Art. 10 ust. 4 | Art. 10 ust. 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. | FZZ |  | Skoro art. 9 projektu ustawy daje możliwość sporządzania protokołu rozbieżności de facto przez każdą ze stron i nie dookreśla wpływu na dalszą procedurę prowadzenia sporu zbiorowego, to zachodzi pytanie, który protokół rozbieżności będzie wiążący dla stron? | NU | Oba protokoły mają taką samą moc.  Zaproponowano nowe brzmienie:  art. 9 ust. 2 i 3:  „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.”. |
| **56.** | Art. 11 | Art. 11 ust. 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) 1)ukończyła 26 lat;  2) 2)korzysta w pełni z praw publicznych i ma pełną zdolność do czynności prawnych;  3) 3)nie była prawomocnie skazana na karę pozbawienia wolności za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego;  4) 4)zna język polski w mowie i piśmie;  5) 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) 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  skazana/skazany na karę  pozbawienia wolności za  przestępstwo umyśle  ścigane z oskarżenia  publicznego,  - znam język polski w  mowie i w piśmie,  - jestem świadomy  odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego  oświadczenia wynikającej z  art. 233 Kodeksu karnego”.  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, numer telefonu oraz adres poczty elektronicznej.  8. Przetwarzanie danych osobowych, które nie są wymagane do rozpatrzenia wniosku i są przekazywane dodatkowo przez osoby ubiegające się o wpis na listę jest dopuszczalne za zgodą osoby ubiegającej się o uzyskanie wpisu na listę.  9. 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.  10. 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. Wskazany wyżej okres przechowywania danych osobowych może zostać każdorazowo przedłużony. | Lewiatan |  | Konfederacja Lewiatan popiera zasadę, że listę będzie ustalał minister właściwy do spraw pracy na podstawie wniosku osoby zainteresowanej wpisem. Ustawa będzie określać kryteria wpisu na listę. Dodatkowo, w stosunku do *ustawy o rsz*, zrezygnowano z uzgadniania listy z organizacjami partnerów społecznych, reprezentowanymi w Radzie Dialogu Społecznego. KL popiera też proponowane regulacje kwestii związanych z funkcjonowaniem listy mediatorów przy ministrze właściwym do spraw pracy, jak i sam statut mediatora, które dziś nie są doprecyzowane, a jest to konieczne w celu wzmocnienia pozycji mediatora, konieczne są też odpowiednie zmiany co do standardów pracy mediatora, jak i wpisu na listę mediatorów. |  | Doceniamy każdą opinię w przedstawiającą uznanie dla naszych prac nad projektem. Niniejszy projekt ustawy powstał na bazie doświadczeń w toku wskazywania mediatorów z listy przez ministra właściwego do spraw pracy oraz postulatów partnerów społecznych, reprezentowanych w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, a następnie Radzie Dialogu Społecznego. |
| **57.** | Art. 11 |  | OPZZ |  | Większość zapisów art. 11 – art. 15 projektu należałoby przenieść do rozporządzenia wykonawczego, określającego szczegółowe wymogi i zasady wykonywania funkcji mediatora. Pozostawienie tak rozbudowanej części projektu dotyczącej osoby mediatora - zwłaszcza w kwestiach związanych ze składanymi oświadczeniami czy załączanymi do wniosku dokumentami - nie wydaje się zasadne w świetle techniki legislacyjnej. | NU | Zgodnie z zasadami prawidłowej legislacji jest to materia ustawowa. |
| **58.** | Art. 11 i następne |  | Pracodawcy RP | Postulujemy przeniesienie wskazanych regulacji do aktu wykonawczego (do rozporządzenia) | Szczegółowe przepisy dotyczące zasad wpisu na listę mediatorów przy ministrze właściwym do spraw pracy, kryteriów jakie musi spełnić mediator, lista dokumentów, które kandydat musi przedłożyć czy zasad wynagradzania mediatorów – to regulacje o charakterze technicznym. Z tego względu w naszej ocenie nie muszą być one uregulowane w akcie rangi ustawowej. | NU | Zgodnie z zasadami prawidłowej legislacji jest to materia ustawowa. |
| **59.** | Art. 11 |  | FPP |  | **Zmiany w zakresie prowadzenia listy mediatorów** przy ministrze rodziny i polityki społecznej są co do zasady pozytywne. Listę będzie ustalał minister właściwy do spraw pracy na podstawie wniosku osoby zainteresowanej wpisem. Sama ustawa będzie określać kryteria wpisu na listę. Zrezygnowano także z uzgadniania listy z organizacjami partnerów społecznych, reprezentowanymi w Radzie Dialogu Społecznego, co jest właściwym rozwiązaniem. Do rozważenia pozostaje podwyższenie kryteriów (wymogów) uzyskania wpisu, aby zapewnić odpowiedni profesjonalizm i wysoki poziom merytoryczny osób zainteresowanych posiadaniem uprawnień mediatora. | NU | Projekt zawiera szczegółowe prawne uregulowania wymagań stawianych mediatorowi. Są to regulacje odpowiadające m.in. przepisom o mediacji w sprawach karnych i cywilnych oraz zapewniają wysoką jakość mediacji. |
| **60.** | Art. 11 i następne |  | FZZ |  | Forum Związków Zawodowych jest przeciwne całkowitemu pomijaniu reprezentatywnych partnerów społecznych przy wyłanianiu i wpisywaniu osób na listę mediatorów. | NU | Zrezygnowano z uzgadniania listy z organizacjami partnerów społecznych, reprezentowanymi w Radzie Dialogu Społecznego aby m.in. umożliwić dostęp do listy również osobom, które nie są wprost rekomendowane przez te organizacje, a zawodowo zajmują się mediacjami. Ponadto zasady uzgadniania listy nie były uregulowane ustawowo, natomiast – jak pokazuje praktyka – fakt uzgodnienia danej kandydatury nie miał wpływu na późniejszą ocenę pracy mediatora przez strony sporu, w szczególności jeśli chodzi o gwarancję bezstronności mediatora. Dodatkowo należy wskazać na problemy z realizacją Uchwały nr 35 RDS, ponieważ do tej pory, na ok 40 wniosków o wpis na listę, tylko 4 kandydatów zostało na nią wpisanych, ponieważ partnerzy społeczni nie przekazują swoich opinii, co może świadczyć o braku zaangażowania partnerów społecznych w proces uzgadniania tej listy. |
| **61.** | Art. 11 |  | NSZZ „S” |  | Można się zastanawiać również nad stawianymi przed kandydatem na mediatora wymogami. Należy wyrazić obawę, iż przyjęte w art. 26 wymogi mogą być uznane za niewystarczające. W projektowanym art. 11 ust. 2 pkt 5 oraz ust. 4 pkt 1 pojawił się wymóg posiadania wiedzy lub umiejętności w zakresie prowadzenia mediacji. Należałoby wymagać od kandydata na mediatora posiadania zarówno wiedzy, jak i umiejętności. Za niewystarczające kryteria również uznajemy inne kryteria wskazane w art. 11 ust. 4 (opinię ośrodków, osób fizycznych). Aby zapewnić odpowiedni poziom merytoryczny wśród mediatorów konieczne jest zawarcie przepisu obligującego do podnoszenia kwalifikacji mediatora oraz określenie standardów szkolenia mediatora. Nie jest jasne również sformułowanie ośrodki mediacyjne. Natomiast pominięto we wskazanym kryterium opinię partnerów społecznych. Ponadto, wymóg dotyczący wieku może zostać uznany za budzący wątpliwości. W większości przypadków osoba, która ukończyła 26 lat nie będzie dysponować odpowiednią wiedzą oraz umiejętnościami w zakresie mediacji. Jest to osoba, która nie nabyła jeszcze odpowiedniego doświadczenia, a niedawno ukończyła studia. Zatem można wyrazić wątpliwość co do zaproponowanego wieku mediatora. Wiek 26 lat w sporach zbiorowych jest zbyt niskim wymogiem, i wydaje się, że kandydat na mediatora powinien mieć ukończone co najmniej 30 lat. | NU | Projekt zawiera regulacje odpowiadające m.in. przepisom o mediacji w sprawach karnych i cywilnych. Jak wskazuje praktyka powyższe wymogi pozwalają zapewnić wysoką jakość mediacji. Postulowany próg wiekowy wymagałby wyższych standardów w zawodzie mediatora niż przykładowo od sędziego. Na stanowisko sędziego sądu rejonowego może być powołany ten, kto ukończył 29 lat. |
| **62.** | Art. 11 ust. 3 | Art. 11 ust. 3. Wpisu na listę dokonuje minister właściwy do spraw pracy na wniosek osoby ubiegającej się o wpis na listę. | OPZZ |  | Projekt całkowicie odchodzi od obecnej procedury wpisu na listę mediatorów, pozostawiając tą decyzję ministrowi właściwemu do spraw pracy. Mając na uwadze pojawiające się problemy z procedurą wpisu na przedmiotową listę, ale pamiętając również o zasadach dialogu społecznego proponujemy jednak, aby wpis na listę mediatorów wymagał uzyskania przez kandydata zgody większości organizacji wchodzących w skład danej strony. | NU | Zrezygnowano z uzgadniania listy z organizacjami partnerów społecznych, reprezentowanymi w Radzie Dialogu Społecznego aby m.in. umożliwić dostęp do listy również osobom, które nie są wprost rekomendowane przez te organizacje, a zawodowo zajmują się mediacjami. Ponadto zasady uzgadniania listy nie były uregulowane ustawowo, natomiast – jak pokazuje praktyka – fakt uzgodnienia danej kandydatury nie miał wpływu na późniejszą ocenę pracy mediatora przez strony sporu, w szczególności jeśli chodzi o gwarancję bezstronności mediatora. Dodatkowo należy wskazać na problemy z realizacją Uchwały nr 35 RDS, ponieważ do tej pory, na ok 40 wniosków o wpis na listę, tylko 4 kandydatów zostało na nią wpisanych, ponieważ partnerzy społeczni nie przekazują swoich opinii, co może świadczyć o braku zaangażowania partnerów społecznych w proces uzgadniania tej listy. |
| **63.** | Art. 13 ust. 1 | Art. 13 ust. 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. | Pracodawcy RP | Proponujemy dodanie pkt 4 o treści: „ukończył 70 rok życia”. | W naszej ocenie warto rozważyć wprowadzenie regulacji na wzór funkcjonującej w odniesieniu do ławników (art. 158 ustawy o sądach powszechnych). | NU | Wprowadzenie górnej granicy wieku stanowi dyskryminację ze względu na wiek, a także narusza zasadę równości obywateli wobec prawa. |
| **64.** | Art. 13 ust. 2 | Art. 13 ust. 2. Minister właściwy do spraw pracy z urzędu skreśla mediatora z listy, jeśli powziął informację o zaistnieniu przypadku, o którym mowa w ust. 1. | Pracodawcy RP | Usunięcie przepisu. | Regulacja zbędna, wynika to z ust. 1. Ponadto niezrozumiałe jest sformułowanie „z urzędu skreśla”, skoro jednym z tych przypadków jest wniosek mediatora. | U | Zaproponowano nowe brzmienie w art. 14 ust 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.”. |
| **65.** | Art. 14 ust. 1 | Art. 14 ust. 1. Mediatorom z listy przysługuje zwolnienie od pracy na czas prowadzenia postępowania mediacyjnego. | FPP |  | Celowym jest uzupełnienie regulacji o wskazanie, czy zwolnienie od pracy na czas prowadzenia postępowania mediacyjnego następuje z zachowaniem prawa do wynagrodzenia wypłacanego przez pracodawcę, czy też bez zachowania tego prawa. Biorąc pod uwagę regulację art. 15 wydaje się, że powinno nastąpić to bez prawa do wynagrodzenia, bo kwestię finansowania określa umowa zawarta przez mediatora z listy ze stronami sporu. | U | Zaproponowano nowe brzmienie w art. 15:  „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, stanowiący podstawę wykonywania pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia |
| **66.** | Art. 14 ust. 1 |  | Pracodawcy RP | Doprecyzowanie w art. 14 ust. 1, czy zwolnienie od pracy następuje z zachowaniem prawa do wynagrodzenia | Regulacja nie określa, czy zwolnienie od pracy następuje z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. | U | Zaproponowano nowe brzmienie w art. 15 ust. 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, stanowiący podstawę wykonywania pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia.”. |
| **67.** | Art. 15 ust. 1 | Art. 15 ust.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. | Pracodawcy RP | Propozycja doprecyzowania przepisu we wskazanym zakresie. | Jeżeli po stronie związkowej występuje wspólna reprezentacja, to zwykle nie ma ona zdolności do zawierania umów cywilnoprawnych. Jawność umowy z mediatorem powinna być zachowana poprzez przekazanie umowy zawartej przez pracodawcę, stronom sporu. Przy takiej konstrukcji nie wystąpią problemy podatkowe, w tym z VAT-em. | NU | Przyznana ustawowo zdolność do zaciągania zobowiązań przez związki zawodowe ma zastosowanie zarówno w stosunkach cywilnoprawnych jak i w stosunkach z zakresu prawa pracy. |
| **68.** | Art. 15 ust. 2 | Art. 15 ust. 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. | NSZZ „S” |  | Odnosząc się do zmian zaproponowanych w przepisach dotyczących **mediatorów według projektowanego art. 15 ust. 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. Ust. 5 dodaje, że wynagrodzenie oraz koszty, o których mowa w ust. 1, ponoszą strony sporu w równych częściach, chyba że strony w umowie uzgodnią inny ich podział. Koszty wynagrodzenia mediatora obciążą strony sporu, w tym organizacje związkowe. W takim przypadku zasadne byłoby rozważenie czy budżet państwa nie powinien pokrywać części kosztów związanych z procesem mediacji. Proponujemy pozostawienie art. 11 ust 5 obecnej regulacji prawnej stanowiącego, iż w razie udokumentowanego braku środków na pokrycie kosztów, o których mowa w ust. 2 i 4 , na wniosek strony sporu zbiorowego, Minister właściwy do spraw pracy pokrywa koszty mediacji. Dodatkowo ze względu na inflację należy rozważyć podwyższenie wynagrodzenia mediatora do 10% 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. | CU | Skarb Państwa nie jest stroną sporu. Nie jest zasadne aby pokrywać z budżetu państwa koszty związane z procesem mediacji.  Odpowiadając na postulaty społeczne zaproponowano nowe brzmienie w obecnym art. 16 ust. 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.”. |
| **69.** | Art. 15 ust. 2 |  | OPZZ |  | Obecnie obowiązujące przepisy dotyczące wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy przewidują stawkę malejącą. Rozwiązanie to budzi aprobatę z uwagi na największy nakład pracy mediatora konieczny do przygotowania się do pierwszych spotkań - w zakresie zarówno analizy dokumentów, jak i autonomicznych spotkań ze stronami. OPZZ wyraża się za utrzymaniem zarówno tej zasady jak i funkcjonującego obecnie rozwiązania dopuszczającego jedynie w przypadku woli stron (w ramach znanej z prawa cywilnego swobody umów) odmiennego uregulowania wynagrodzenia mediatora. Wydaje się, iż dotychczasowy przepis przewidujący stawki, które mogą być uregulowane inaczej, za zgodną wolą stron sporu i mediatora wziął się z różnych form prawno-podatkowych dotyczących grupy mediatorów – z uwagi na szeroko zróżnicowane koszty (VAT, składki emerytalne, rentowe, na ubezpieczenie zdrowotne lub chorobowe itp.) oraz stopień skomplikowania sporu, a także liczbę podmiotów biorących w nim udział. | NU | Wynagrodzenie obliczone w oparciu o jedyną stałą stawkę zapewni wysoki poziom mediacji w całym procesie mediacji. Nakład pracy mediatora konieczny do przygotowania się do pierwszych spotkań nie powinien różnić się od jego wkładu w każdej innej fazie procesu mediacji.  Zasady wynagradzania mediatora mogą być regulowane w oparciu o zasadę swobody umów. Jedyny wyjątek stanowić ma sytuacja gdy strony sporu nie porozumieją się w sprawie wyboru mediatora i mediator z listy, wskazany jest do prowadzenia postępowania mediacyjnego przez ministra. |
| **70.** | Art. 15 ust. 2 |  | Pracodawcy RP | Proponujemy wprowadzenie minimalnego limitu godzin dla wypłaty pełnego wynagrodzenia za dany dzień, a w przypadku prowadzenia postępowania mediacyjnego poniżej tego limitu – wypłaty proporcjonalnej. | Regulacja nie precyzuje, co należy rozumieć przez sformułowanie „za każdy dzień”? Czy jest to niezależne od stopnia wkładu czasu i pracy mediatora danego dnia? Kwestia ta budzi wątpliwości.  Mediator czynny zawodowo, na czas mediacji, jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, bez prawa do wynagrodzenia. Wprowadzenie górnej granicy wynagrodzenia może prowadzić do sytuacji, kiedy mediator nie dostanie nawet zwrotu utraconego wynagrodzenia. Wyeliminuje to z procesu mediacji osoby lepiej zarabiające np. prawników, co może wpłynąć negatywnie na jakość prowadzonych mediacji. | NU | Szczegółowe zasady określania czasu pracy i sposobu obliczenia wynagrodzenia określać ma umowa. |
| **71.** | Art. 15 ust. 2 |  | FZZ |  | Artykuł 15 ust. 2 wskazuje, że wynagrodzenie mediatora z listy wynosi 8% przeciętnego wynagrodzenia w roku poprzednim, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a nie jak dotychczas nie niższe niż określone w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie wynagrodzenia mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego w sprawach pracy. Rozporządzenie, nie zmieniane od 18 lat, reguluje stawki dziennego wynagrodzenia mediatora. Przez pierwsze 3 dni mediacji mają one charakter degresywny tj. 388 zł., 311 zł. i 235 zł., później zaś liniowy 235 zł. nie licząc kosztów podróży i noclegów. Proponowana kwota 8% przeciętnego wynagrodzenia od marca 2022 r. wynosiłaby 453 zł. Obecnie najniższe proponowane przez mediatorów wynagrodzenie nie spada poniżej 500 - 600 zł. za dzień mediacji wliczając nierzadko koszty dojazdu mediatora. Stawki różnią się od wielkości przedsiębiorstwa, liczebności strony związkowej i miejsca. Stawka dla mediatora o wysokim prestiżu społecznym (np. profesor, minister, wysoki urzędnik samorządowy lub państwowy itp.) rzadko schodzą poniżej 2000 zł. za dzień mediacji, a mogą być dużo wyższe. Prowadzenie mediacji wymaga dużej wiedzy, umiejętności mediacyjnej, a także doświadczenia w prowadzeniu mediacji. Ograniczenie wysokości wynagrodzenia mediatora do kwoty proponowanej w projekcie, spowoduje małe zainteresowanie wykonywaniem mediacji przez mediatorów z listy i zmniejszenie napływu nowych kandydatów na mediatorów. Obok wykluczenia Rady Dialogu Społecznej z desygnowania kandydatów na mediatorów, jest to kolejna zmiana, która osłabi pozycję mediatora w postępowaniu mediacyjnym  i spowoduje odpływ wartościowej kadry mediacyjnej w Polsce. Obecnie jest na liście 84. mediatorów, a jeszcze kilka lat temu było ich ponad 150. | CU | Zaproponowano nowe brzmienie w obecnym art. 16 ust. 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.”.  Mediatorzy z listy mogą negocjować wyższe stawki. Jedyny wyjątek stanowić ma sytuacja gdy strony sporu nie porozumieją się w sprawie wyboru mediatora i mediator z listy, wskazany jest do prowadzenia postępowania mediacyjnego przez ministra. |
| **72.** | Art. 15 ust. 2 |  | FPP |  | (uwagi ogólne) Pozytywnie należy odnieść się do przepisu **uzależniającego wysokość wynagrodzenia mediatora od przeciętnego wynagrodzenia**. Ta propozycja powoduje, że będzie ono adekwatne do obowiązujących wynagrodzeń w kraju i będzie ulegało stosownej (corocznej) zmianie.  (uwagi szczegółowe) Proponuje się, aby wynagrodzenie mediatora za każdy dzień mediacji nie było wyższe niż 6% przeciętnego wynagrodzenia (projekt przewiduje 8%). Mediacja może trwać w czasie, co będzie powodowało wysokie jej koszty dla stron sporu. Porównując zaproponowaną w projekcie ustawy stawkę do dotychczas obowiązujących stawek, jest to wysoki wzrost, tym bardziej, że dotychczas wynagrodzenie za pierwsze dwa dni było wyższe, a za kolejne niższe. Proponowane 6% wynosi 339,75 zł co oznacza, że jest to kwota, która mieści się pomiędzy dotychczas obowiązującym wynagrodzeniem mediatora za pierwszy i drugi dzień mediacji. Nadal będzie to wysoki wydatek dla stron, jednak jest to o ponad 100 zł mniej za dzień, co w skali liczby dni prowadzenia mediacji może istotnie wpłynąć na możliwość poniesienia tego kosztu przez strony sporu. |  | Doceniamy każdą opinię w przedstawiającą uznanie dla naszych prac nad projektem. Niniejszy projekt ustawy powstał na bazie doświadczeń w toku wskazywania mediatorów z listy przez ministra właściwego do spraw pracy oraz postulatów partnerów społecznych, reprezentowanych w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, a następnie Radzie Dialogu Społecznego |
| **73.** | Art. 15 ust. 3 | Art. 15 ust. 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. | Pracodawcy RP | Proponujemy wprowadzenie możliwości zapłaty części wynagrodzenia ze Skarbu Państwa albo możliwości zapłaty niższego wynagrodzenia weryfikowanego przez podmiot trzeci, np. ministra właściwego ds. pracy. | Konieczność uzyskania zgody mediatora budzi obawy, że będzie to zapis martwy.  Kolejna kwestia dotyczy „udokumentowania mediatorowi braku środków” na pokrycie wynagrodzenia. Zwracamy uwagę, że udokumentowanie braku środków jest praktycznie niemożliwe. | NU | Udokumentowanie braku środków jest warunkiem koniecznym by ubiegać się o zmniejszenie wynagrodzenia. |
| **74.** | Art. 15 ust. 5 | Art. 15 ust 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. | FPP |  | Propozycja wykreślenia - obowiązującego także w obecnej ustawie - postanowienia, zgodnie z którym strony mogą w umowie ustalić inny podział wynagrodzenia mediatora. Zasadą powinno być przyjęcie równego podziału wynagrodzenia i kosztów stron sporu. | NU | Zasadą jest że wynagrodzenie oraz koszty ponoszą strony sporu w równych częściach. Wyjątek stanowi sytuacja w której strony w umowie uzgodnią inny podział. |
| **75.** | Art. 16 | 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. | ZPP |  | W projektowanym przepisie pominięto kwestię referendum strajkowego. Referendum strajkowe przewidziane jest jedynie przed strajkiem właściwym, jednak również w przypadku strajku ostrzegawczego wymóg ten wydaje się zasadny z uwagi na poważne konsekwencje jakie wiążą się z jego prowadzeniem. | U | Zaproponowano nowe brzmienie w obecnym art. 17 ust. 2:  „Do strajku ostrzegawczego nie stosuje się przepisów o głosowaniu w sprawie ogłoszenia strajku.”. |
| **76.** | Art. 16 |  | NSZZ „S” |  | Dla usunięcia wątpliwości istotne jest jednoznaczne wskazanie czy strajku ostrzegawczego - o którym mowa w art. 16 projektu ustawy - dotyczą lub nie dotyczą postanowienia art. 24-27 projektu ustawy mówiące o wymogach dotyczących przeprowadzenia strajku. Konieczność przeprowadzenia, często w krótkim odstępie czasu, oddzielnego głosowania w sprawie ogłoszenia strajku (tzw. referendum strajkowego) najpierw dla strajku ostrzegawczego, a następnie normalnej (pełnej) akcji strajkowej jest dla pracowników zazwyczaj niezrozumiała i prowadząca do niepotrzebnych emocji społecznych. | U | Zaproponowano nowe brzmienie w obecnym art. 17 ust. 2:  „Do strajku ostrzegawczego nie stosuje się przepisów o głosowaniu w sprawie ogłoszenia strajku.”. |
| **77.** | Art. 16 |  | FPP |  | W treści przepisu przyznano organizacji związkowej prawo do zorganizowania strajku ostrzegawczego, jeżeli przebieg postępowania mediacyjnego uzasadnia ocenę, że nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu. Przepis daje więc pełną swobodę uznaniową organizacji związkowej, przesłanki uzależniające możliwość wszczęcia strajku ostrzegawczego są ogólne i niedookreślone. Pozostawia się tę decyzję subiektywnej ocenie związku prowadzącego spór. Zasadne jest doprecyzowanie przepisu. | U | Doprecyzowano przepis w obecnym art. 17 ust. 2: „Do strajku ostrzegawczego nie stosuje się przepisów o głosowaniu w sprawie ogłoszenia strajku.”. |
| **78.** | Art. 16 |  | BCC |  | W ocenie BCC w projekcie ustawy należy *expressis verbis* wskazać, że warunkiem rozpoczęcia strajku ostrzegawczego jest przeprowadzenie referendum – jak w art. 24 ust. 1 projektu. | NU | Zaproponowano nowe brzmienie w obecnym art. 17 ust. 2:  „Do strajku ostrzegawczego nie stosuje się przepisów o głosowaniu w sprawie ogłoszenia strajku.”.  Ze względu na specyfikę strajku ostrzegawczego jego rozpoczęcie nie jest uwarunkowane przeprowadzeniem referendum. |
| **79.** | Art. 16 |  | Pracodawcy RP | W naszej ocenie uzasadnione jest, aby także strajk ostrzegawczy poprzedzony został referendum. | Proponujemy uzupełnienie tego przepisu o regulacje na wzór zawartych w art. 24. | NU | Zaproponowano nowe brzmienie w obecnym art. 17 ust. 2:  „Do strajku ostrzegawczego nie stosuje się przepisów o głosowaniu w sprawie ogłoszenia strajku.”.  Ze względu na specyfikę strajku ostrzegawczego jego rozpoczęcie nie jest uwarunkowane przeprowadzeniem referendum. |
| **80.** | Art. 17 ust. 1 i ust. 3 | Art. 17 ust. 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.  3. Do porozumienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio art. 9 ust. 2. | NSZZ „S” |  | Należy zauważyć, że w projekcie można odnaleźć **„oczywiste drobne błędy legislacyjne”.** Jako przykład można wskazać niekonsekwencję ustawodawcy w przyjętych odesłaniach czy też niejasność językową niektórych zwrotów. Na podstawie art. 17 ust. 1 postępowanie mediacyjne kończy się zawarciem przez strony sporu porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia - sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. W art. 17 ust. 3 postanowiono, że do porozumienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio art. 9 ust. 2. W projektowanym przepisie pominięto odesłanie do art. 9 ust. 3 i 4. W art. 9 ust. 3 i 4 postanowiono, iż zawarcie porozumienia kończy spór, a porozumienie nie może naruszać interesów osób trzecich ani określać spraw uregulowanych w przepisach prawa w sposób bezwzględnie obowiązujący. Podobny mankament w projekcie ustawy można odnaleźć w art. 33, który stanowi podstawę dla zawarcia porozumienia postrajkowego kończącego spór zbiorowy. | U | Zaproponowano nowe brzmienie w obecnym 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.”. |
| **81.** | Art. 17 ust. 1 |  | FPP |  | Uwaga analogiczna, jak w przypadku art. 9 ust. 1 zdanie drugie, przy czym w przedmiotowym przypadku protokół rozbieżności powinien być sporządzony przez mediatora. | NU | Zaproponowano nowe brzmienie w obecnym 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.”. |
| **82.** | Art. 17 ust. 2 | Art. 17 ust. 2. Protokół rozbieżności może być podpisany przez mediatora prowadzącego postępowanie mediacyjne. | NSZZ „S” |  | W art. 17 ust. 2 przewiduje się, że protokół rozbieżności może być podpisany przez mediatora prowadzącego postępowanie mediacyjne. Należy jednak zauważyć, że postępowanie mediacyjne powinno kończyć się dokumentem podpisanym przez mediatora, a zatem przepis powinien przewidywać obowiązek podpisania dokumentu przez mediatora. Podpis mediatora powinien być wymagany ze względu na rangę dokumentu i poświadczenie stanu faktycznego zdarzeń.  Doprecyzowania wymaga także sytuacja kontynuowania sporu po etapie rokowań. Przepis art. 7 ust. 3 projektu, który dopuszcza prowadzenie rokowań z udziałem mediatora wprost jednak wyłącza stosowanie art. 10 ust. 3 projektu, czyli wybór mediatora z listy. Można mieć wątpliwości czy udział mediatora w czasie rokowań wyklucza przejście do etapu mediacji i powołania mediatora przez Ministra. | NU | Zaproponowano nowe brzmienie w obecnym 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.”. |
| **83.** | Art. 18 | Art. 18. ust. 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. | ZPP |  | Z treści projektowanych przepisów można wywnioskować, iż w przypadku spisania protokołu rozbieżności oraz przeprowadzenia strajku spór może nigdy nie wygasnąć. Z obecnej treści przepisów wydaje się, że ustawodawca nie przewidział takiej możliwości bądź też przewidział ją umożliwiając jednocześnie kontynuowanie sporu przez czas nieokreślony. W związku z tym należałoby doprecyzować projekt np. wskazując, że w przypadku spisania protokołu rozbieżności z mediacji w terminie określonym w ust. 1, spór przedłuża się na kolejne 3 miesiące. Ten termin powinien wystarczyć stronom zarówno na porozumienie się, jak i na przeprowadzenie przez związek zawodowy ewentualnego kolejnego protestu. | NU | Termin jest określony w obecnym art. 19 ust. 1. Zgodnie z tym przepisem: „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 mogą wspólnie postanowić o przedłużeniu tego okresu, określając czas jego trwania na okres nie dłuższy niż kolejne 3 miesiące.”.  Należy wyjaśnić, że strajk może być przeprowadzony po 9 miesiącach. |
| **84.** | Art. 18 |  | NSZZ „S” |  | Art. 18 określa maksymalny czas trwania sporu zbiorowego.Określenie maksymalnego czasu trwania sporu zbiorowego może zapobiegać przewlekłości, a nawet trwania w nieskończoność sporów zbiorowych. Jednakże regulacja zawarta w tym artykule jest niejasna. Spór zbiorowy może trwać, co do zasady, nie dłużej niż 9 miesięcy. Spór zbiorowy, zgodnie z ustawą składa się z następujących etapów: rokowania, mediacje, arbitraż lub strajk. Tymczasem zgodnie z art. 18 ust. 2 spór wygasa jeżeli w terminie 9 lub 12 miesięcy (w przypadku przedłużenia sporu) nie zakończą się rokowania i mediacje, a także nie zostaną podjęte kroki zmierzające do organizacji strajku. Co w takim razie z samym strajkiem czy też arbitrażem. Czy też muszą się odbyć w okresie określonym w ust. 1? Czy strajk przeprowadzony po upływie okresu, o którym mowa w ust. 1 będzie legalny? Precyzyjne uregulowanie tych kwestii jest niezwykle ważne, ponieważ brak tych regulacji może wywołać poważne konsekwencje, chociażby odpowiedzialność za nielegalnie przeprowadzony strajk. Ponadto dla usunięcia wątpliwości istotne jest jednoznaczne wskazanie czy strajku ostrzegawczego - o którym mowa w art. 16 projektu ustawy - dotyczą lub nie dotyczą postanowienia art. 24-27 projektu ustawy mówiące o wymogach dotyczących przeprowadzenia strajku. Konieczność przeprowadzenia, często w krótkim odstępie czasu, oddzielnego głosowania w sprawie ogłoszenia strajku (tzw. referendum strajkowego) najpierw dla strajku ostrzegawczego, a następnie normalnej (pełnej) akcji strajkowej jest dla pracowników zazwyczaj niezrozumiała i prowadząca do niepotrzebnych emocji społecznych.  […]Projekt w art. 18 ust. 1 przewiduje, że 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. Do projektowanego art. 18 powinien zostać dodany kolejny ustęp, z którego wynikać będzie, że termin, o którym mowa w ust. 1 biegnie nie wcześniej, niż od dnia przekazania przez pracodawcę lub wszystkich pracodawców pełnej listy osób uprawnionych do udziału w głosowaniu, o którym mowa w art. 25 ustawy, zawierających co najmniej: imię, nazwisko, miejsce świadczenia pracy, nr telefonu lub adresu poczty elektronicznej uprawnionego. Na podstawie art. 24 ust. 3 projektu, ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 7 dni przed jego rozpoczęciem. | CU | Przepis (obecnie art. 19) ma wpłynąć na szybkie przeprowadzenie strajku i zachowanie dynamiki procesu. Celem tego przepisu jest zdyscyplinowanie by po głosowaniu w sprawie ogłoszenia strajku był ogłoszony strajk.  Odnośnie sugestii by w „art. 18 dodać kolejny ustęp, z którego będzie wynikać, że termin, o którym mowa w art. 18 ust. 1 biegnie nie wcześniej, niż od dnia przekazania przez pracodawcę lub wszystkich pracodawców pełnej listy osób uprawnionych do udziału w głosowaniu, o którym mowa w art. 25 ustawy, zawierających co najmniej: imię, nazwisko, miejsce świadczenia pracy, nr telefonu lub adresu poczty elektronicznej uprawnionego”, należy wskazać, że taka regulacja powinna wynikać z przepisu ogólnego. Postulowana regulacja powinna dotyczyć wszystkich uprawnień organizacji związkowej, a nie tylko tej, dotyczącej sporów zbiorowych. |
| **85.** | Art. 18 |  | FPP |  | Obecnie w przepisach nie przewiduje się żadnych ram czasowych sporu zbiorowego (w konsekwencji czego toczy się formalnie - czasem przez kilka lat - wiele sporów, których prowadzenie przestało mieć znaczenie dla jego stron). Planowane nałożenie takich ram trwania sporu przez wyznaczenie 9 miesięcy – z możliwością dodatkowego wydłużenia o 3 miesiące (w tym terminie spór powinien się zakończyć opracowaniem odpowiednich dokumentów lub po jego upływie – będzie wygasał z mocy prawa) jest pozytywną zmianą. | U | Doceniamy każdą opinię w przedstawiającą uznanie dla naszych prac nad projektem. Niniejszy projekt ustawy powstał na bazie doświadczeń w toku wskazywania mediatorów  z listy przez ministra właściwego do spraw pracy oraz postulatów partnerów społecznych, reprezentowanych w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, a następnie Radzie Dialogu Społecznego |
| **86.** | Art. 18 |  | BCC |  | W ocenie BCC ograniczenie czasu trwania sporu zbiorowego do 9 miesięcy (z możliwością jego przedłużenia o kolejne 3 miesiące) jest jak najbardziej właściwym rozwiązaniem.  Obawy organizacji związkowych co do tego, że pracodawcy będą wykorzystywali proponowane rozwiązanie do przeciągania czasu sporu bez realnej woli zawarcia porozumienia są w świetle doświadczeń praktyki niepotrzebne. Pracodawcy nie mają żadnego interesu ani prawnego ani ekonomicznego, aby podtrzymywać stan sporu zbiorowego w zakładzie pracy. Ograniczenie czasu trwania sporu w ustawie może z kolei istotnie przyczynić się do realnych prób zawarcia porozumienia. | U | Doceniamy każdą opinię w przedstawiającą uznanie dla naszych prac nad projektem. Niniejszy projekt ustawy powstał na bazie doświadczeń w toku wskazywania mediatorów z listy przez ministra właściwego do spraw pracy oraz postulatów partnerów społecznych, reprezentowanych w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, a następnie Radzie Dialogu Społecznego |
| **87.** | Art. 18 ust. 1 |  | FZZ |  | Zgodnie ze stanowiskiem FZZ, zapis taki wprowadzi zakusy do tego, aby spór zbiorowy był przez pracodawców sztucznie przedłużany. Obecnie proceder ten jest powszechnie stosowany. Co do możliwości przedłużenia okresu sporu zbiorowego o kolejne 3 miesiące zapis taki może okazać się martwy, albowiem w większości przypadków pracodawca nie będzie zainteresowany przedłużeniem okresu sporu zbiorowego. | NU | Wprowadzenie ram czasowych trwania sporu zbiorowego ma zapobiec istnieniu sporów uśpionych. Wskazane jest ograniczenie czasu prowadzenia sporu w związku z bezczynnością stron. Zapobiegałoby to przede wszystkim możliwości wszczynania legalnych akcji strajkowych po długich okresach bezczynności, świadczących o braku zainteresowania prowadzeniem sporu. Okres bezczynności stron, po którym można by stwierdzić wygaśnięcie sporu, musiałby być stosunkowo długi. Warto dodać, że wprowadzenie maksymalnego czasu trwania sporu zbiorowego to również propozycja, która znalazła się w projekcie Kodeksu Zbiorowego Prawa Pracy. W nowej regulacji został on nieco zmodyfikowany (termin wydłużono z 6 do 9 miesięcy oraz dodano możliwość przedłużenia sporu – w oparciu o porozumienie – o kolejne 3 miesiące). Brak określenia maksymalnego okresu trwania sporu ma swoje negatywne konsekwencje – np. związek zawodowy i pracodawca po skończonej mediacji sporządzają protokół rozbieżności, związek zawodowy nie decyduje się od razu na kolejny etap sporu, tj. strajk, ale nie podejmując tego kroku ma otwartą furtkę i może rozpocząć referendum strajkowe nawet po latach od zakończenia postępowania mediacyjnego.  Odnośnie sugestii, że pracodawca może sztucznie przedłużać spór należy zauważyć, że art. 35, przewidujący odpowiedzialność karną, powinien zapobiec takim praktykom. |
| **88.** | Art. 18 ust. 1 |  | OPZZ |  | Należy całkowicie odrzucić zapisy wskazujące na dopuszczalny czas trwania sporu zbiorowego. Możliwość wygaśnięcia sporu po upływie 9 lub 12 miesięcy może stanowić zachętę dla wielu pracodawców do celowego przedłużania procedury. | NU | Wprowadzenie ram czasowych trwania sporu zbiorowego ma zapobiec istnieniu sporów uśpionych. Wskazane jest ograniczenie czasu prowadzenia sporu w związku z bezczynnością stron. Zapobiegałoby to przede wszystkim możliwości wszczynania legalnych akcji strajkowych po długich okresach bezczynności, świadczących o braku zainteresowania prowadzeniem sporu. Okres bezczynności stron, po którym można by stwierdzić wygaśnięcie sporu, musiałby być stosunkowo długi. Warto dodać, że wprowadzenie maksymalnego czasu trwania sporu zbiorowego to również propozycja, która znalazła się w projekcie Kodeksu Zbiorowego Prawa Pracy. W nowej regulacji został on nieco zmodyfikowany (termin wydłużono z 6 do 9 miesięcy oraz dodano możliwość przedłużenia sporu – w oparciu o porozumienie – o kolejne 3 miesiące). Brak określenia maksymalnego okresu trwania sporu ma swoje negatywne konsekwencje – np. związek zawodowy i pracodawca po skończonej mediacji sporządzają protokół rozbieżności, związek zawodowy nie decyduje się od razu na kolejny etap sporu, tj. strajk, ale nie podejmując tego kroku ma otwartą furtkę i może rozpocząć referendum strajkowe nawet po latach od zakończenia postępowania mediacyjnego.  Odnośnie sugestii, że pracodawca może sztucznie przedłużać spór należy zauważyć, że art. 35, przewidujący odpowiedzialność karną, powinien zapobiec takim praktykom. |
| **89.** | Art. 18 ust. 1 |  | FPP |  | Spór może trwać nie dłużej niż 9 miesięcy od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę żądań. Przepis jest zbyt ogólny - nie wiadomo, czy dniem nieuwzględniania żądań jest dzień następny po terminie wyznaczonym przez związki, czy też dzień poinformowania organizacji o nieuwzględnieniu żądań. Konieczne jest doprecyzowanie – np. poprzez wskazanie, że spór istnieje od dnia następnego po upływie terminu na spełnienie żądań określonego przez organizację związkową. | NU | Nie jest pożądane powtarzanie regulacji, która znajduje się w art. 6 ust. 1. Zgodnie z tym przepisem 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. |
| **90.** | Art. 18 ust. 1 |  | Lewiatan |  | Konfederacja Lewiatan od lat proponowała uregulowanie maksymalnego czasu trwania sporu zbiorowego i skutecznej formy jego zakończenia. Z praktyki wynika, że strony po rozpoczęciu sporu nie podejmują dalszych działań w celu jego rozstrzygnięcia. Taka sytuacja powoduje, że spór trwa wiele miesięcy lub lat mimo, że strony nie podejmują żadnych czynności. Permanentne pozostawanie w sporach zbiorowych nie służy dialogowi społecznemu i osłabia możliwości prowadzenia negocjacji. Spór zbiorowy powinien toczyć się w miarę szybko i stronom powinno zależeć na dojściu do porozumienia. Dlatego KL popiera propozycję precyzyjnego określenia czasu trwania sporu (9 miesięcy – z możliwością dodatkowego wydłużenia o 3 miesiące). W tym okresie spór powinien się zakończyć opracowaniem odpowiednich dokumentów lub po jego upływie – będzie wygasał z mocy prawa. | U | Doceniamy każdą opinię w przedstawiającą uznanie dla naszych prac nad projektem. Niniejszy projekt ustawy powstał na bazie doświadczeń w toku wskazywania mediatorów z listy przez ministra właściwego do spraw pracy oraz postulatów partnerów społecznych, reprezentowanych w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, a następnie Radzie Dialogu Społecznego |
| **91.** | Art. 18 ust. 1 |  | NSZZ „S” |  | Ograniczenie długości trwania sporu zbiorowego, przewidziane w art. 18 ust. 1 projektu ustawy prowadzić będzie do podejmowania przez pracodawcę wszelkich działań (a jeszcze częściej zaniechań), aby upłynął termin oznaczający wygaśnięcie (zakończenie) sporu zbiorowego z mocy prawa. | NU | Odnośnie sugestii, że pracodawca może sztucznie przedłużać spór należy zauważyć, że art. 35 przewidujący odpowiedzialność karną powinien zapobiec takim praktykom. |
| **92.** | Art. 18 ust. 1 |  | Pracodawcy | Należy doprecyzować, że przedłużenie okresu sporu o kolejne 3 miesiące może nastąpić wyłącznie jeden raz.  Proponujemy następujące brzmienie przepisu zdania drugiego w art. 18 ust. 1:  „Strony sporu mogą wspólnie postanowić o jednorazowym przedłużeniu tego okresu, określając czas jego trwania na okres nie dłuższy niż 3 miesiące.”. | Pozytywnie oceniamy wprowadzenie regulacji określającej maksymalny 9-miesięczny okres trwania sporu zbiorowego. Naszym zdaniem konieczne jest jednak doprecyzowanie, że przedłużenie okresu sporu może nastąpić tylko jeden raz. | NU | Z założenia brak jest powodów, żeby ograniczać liczbę czy czas przedłużeń. O tym powinny swobodnie decydować strony sporu. |
| **93.** | Art. 18 ust. 2 pkt 1 | 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 | FZZ |  | Powstaje pytanie - czy przeprowadzenie głosowania ws. strajku, czy też prowadzenie akcji strajkowej przedłuża 9-cio miesięczny okres? | NU | W tym terminie strajk musi być ogłoszony, ale może być przeprowadzony później. |
| **94.** | Art. 18 ust. 2 pkt 1 |  | FPP |  | Sformułowanie przepisu może zachęcać stronę związkową do organizacji strajku, aby nie doprowadzić do wygaśnięcia sporu. | NU | W tym terminie strajk musi być ogłoszony, ale może być przeprowadzony później. |
| **95.** | Art. 18 ust. 2 pkt 1 |  | OPZZ |  | Należy ocenić ten zapis jakoniezrozumiały stylistycznie. | NU | Przepis w sposób zrozumiały wymienia przesłanki po zaistnieniu których spór wygasa. Przepis zgodny z zasadami prawidłowej legislacji i nie wymaga doprecyzowania. |
| **96.** | Art. 18 ust. 2 pkt 2 | Art. 18 ust. 2. Spór wygasa, jeżeli w terminie, o którym mowa w ust. 1:  2)organizacja związkowa odstąpi od prowadzenia sporu. | OPZZ |  | Przepis nie daje odpowiedzi na pytanie co w sytuacji, gdy po stronie związkowej znajdują się dwie lub więcej organizacji, a tylko jedna z nich odstępuje od prowadzenia sporu? | NU | Przepis dotyczy powodów wygaśnięcia sporu. W przypadku, gdy po stronie związkowej znajdują się dwie lub więcej organizacji, a tylko jedna z nich odstępuje od prowadzenia sporu, spór trwa nadal. Warunkiem dalszego prowadzenia sporu jest uczestniczenie w nim co najmniej jednej reprezentatywnej organizacji związkowej.  Z tego powodu wskazana sytuacja nie została uregulowana w art. 18 ust. 2 pkt 2 (obecnie w art. 19 ust. 2 pkt 2). |
| **97.** | Art. 18 ust. 2 | Art. 18 ust. 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. | Pracodawcy RP | Określenie, że po upływie terminu wskazanego w ust. 1, spór wygasa niezależnie od etapu. | Projektowane brzmienie regulacji sprawia, że spór będzie mógł trwać dłużej niż 12 miesięcy (9 miesięcy + 3 miesiące), np. w sytuacji kiedy w tym terminie strony sporządzą protokół rozbieżności i ogłoszą strajk. Zwracamy uwagę, że wówczas strajk będzie mógł trwać dalej, a spór nie wygaśnie. | NU | Spór będzie mógł trwać dłużej niż 12 miesięcy, gdyż prawo do prowadzenia sporu jest konstytucyjnym prawem, którym rządzą pracownicy i ich przedstawiciele |
| **98.** | Art. 19 | Art. 19. Brak porozumienia kończącego spór, o którym mowa w art. 17 ust. 1, uprawnia organizację związkową do przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku. | NSZZ „S” |  | Warto również zauważyć, że projektowany art. 19 wydaje się rozwiązaniem niekorzystnym z punktu widzenia realizacji interesów pracowniczych. Obecnie referendum można było organizować dużo wcześniej, właściwie od początku sporu. Natomiast projektowany art. 19 będzie przewidywał, że dopiero brak porozumienia kończącego spór, o którym mowa w art. 17 ust. 1, uprawnia organizację związkową do przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku.[…] Dla umożliwienia przeprowadzenia referendum strajkowego konieczne jest wprowadzenie wyraźnej podstawy prawnej, która zawierać będzie zobowiązanie pracodawcy/ów do przekazania danych umożliwiających stronie związkowejprzeprowadzenie referendum warunkującego dopuszczalność akcji strajkowej, a także określenie w przepisach konkretnych terminów dla przekazania tych informacji stronie związkowej. W praktyce pracodawcy odmawiają przekazywania tych danych powołując się na RODO, a Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych nie ma aktualnie prawnych instrumentów, by zobowiązać pracodawcę do przekazania danych koniecznych do prowadzenia sporu zbiorowego. | NU | Projektowany art. 19 jest podyktowany istotą strajku. Przepis art. 17 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nazywa strajk "środkiem ostatecznym", jaki może być zastosowany przez związek zawodowy dla obrony interesów pracowników. Zezwala na ogłoszenie strajku dopiero po wyczerpaniu możliwości rozwiązania sporu zbiorowego w drodze pokojowej, według zasad określonych w art. 7-14, a więc po zakończeniu rokowań i postępowania mediacyjnego. Od powyższej zasady art. 17 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych przewiduje wyjątek, który ma zastosowanie do przypadków związanych z podejmowanymi przez pracodawcę bezprawnymi działaniami w celu uniemożliwienia przeprowadzenia rokowań i mediacji, a także w razie rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym. Celem strajku jest wsparcie żądań przedstawionych w zgłoszeniu sporu zbiorowego, które nie zostały załatwione w żadnym z etapów pokojowego rozwiązywania sporów, tj. rokowań, mediacji i ewentualnie arbitrażu (A.M. Świątkowski, Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych Legalis 2009/el). Na gruncie zgłoszonej uwagi warto przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 2005 r. (sygn. akt II PK 217/04). SN stwierdził w nim, że „strajku, który jest ostatecznym narzędziem używanym w tym sporze, nie mogą usprawiedliwiać żądania nieujęte w zgłoszeniu sporu, jak też żądania, co do których rokowania zakończyły się podpisaniem porozumienia. Strony sporu zbiorowego zakończonego porozumieniem nie mogą więc kontynuować go na kanwie już uzgodnionych żądań, a strajk podjęty w celu wymuszenia realizacji porozumienia przed upływem uzgodnionego w nim terminu nie jest zgodny z przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych”. Uwzględniając zacytowane stanowisko SN trudno przyjąć sugestię, według której referendum strajkowe mogło się odbyć wcześniej niż przed podjęciem prób zawarcia porozumienia kończącego spór. |
| **99.** | Art. 19 i art. 20 |  | Pracodawcy RP | Postulujemy wprowadzenie odniesienia do sytuacji, gdy spór prowadzi kilka organizacji związkowych (ich wspólna reprezentacja). | Postulujemy wprowadzenie odniesienia do sytuacji, gdy spór prowadzi kilka organizacji związkowych (ich wspólna reprezentacja). | U | Uwaga została uwzględniona. Kwestii tej dotyczy zmienione brzmienie art. 8. Zgodnie z jego treścią:  „ 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.”. |
| **100.** | Art. 20 | Art. 20 ust. 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. | NSZZ „S” |  | Brzmienie projektowanego art. 20 jest niejasne w kontekście odpowiedzi na pytanie czy organizacja prowadząca spór w imieniu pracowników pozbawionych prawa do strajku może skierować sprawę do arbitrażu. Jeżeli udzielimy negatywnej odpowiedzi na to pytanie należy stwierdzić, że projektowany przepis jest w oczywisty sposób sprzeczny ze standardami przyjętymi przez MOP (zob. Gwarancje kompensacyjne w przypadku zakazu strajków w administracji publicznej lub w usługach niezbędnych pkt. od 595 do 603 *Przegląd podjętych decyzji i wyprowadzonych zasad przez Komitet Wolności związkowych Rady Administracyjnej MBP*, wersja 2006). | NU | Uwaga jest niezasadna, gdyż brak prawa do strajku należy kwalifikować jako „nie korzystanie z prawa do strajku”, o czym mowa w obecnym art. 21 ust. 1. |
| **101.** | Art. 20 |  | BCC |  | Jako dalece niezadowalające należy przyjąć propozycje dot. arbitrażu. Powtarzają one obecne regulacje, które są wadliwe i nie przyczyniają się do jakiegokolwiek ożywienia arbitrażu jako jednego z etapów sporu zbiorowego.  Co do zasady, jak pokazuje praktyka, arbitraż społeczny jest instytucją dosyć martwą. Zaproponowane rozwiązania nie przyczynią się do jego popularyzacji.  Niektóre rozwiązania są nie do przyjęcia systemowo.  Po pierwsze arbitrażu społecznego nie należy kierować na drogę sądową, czy też przewidywać udziału w składzie kolegium arbitrażu społecznego sędziego sądu powszechnego (państwowego). W praktyce arbitrażu w sporach zakładowych to sędzia sądu okręgowego orzeka w tych sprawach, ponieważ przedstawiciele stron mają najczęściej zdanie popierające stanowisko reprezentacji, która je wybrała.  Po drugie inicjatywę skierowania sprawy do arbitrażu powinny posiadać dwie strony sporu, a nie jedynie strona związkowa. Pozbawienie pracodawców takiej inicjatywy jest zupełnie niezrozumiałe i nie poparte jakimikolwiek argumentami aksjologicznymi czy teleologicznymi.  Na aprobatę zasługuje propozycja, zgodnie z którą orzeczenie kolegium ma charakter wiążący. Obecne rozwiązanie, zgodnie z którym orzeczenie wiąże strony tylko wówczas, gdy żadna ze stron przed poddaniem sporu rozstrzygnięciu kolegium nie postanowi inaczej, jest całkowicie nieuzasadnione i prowadzi do osłabienia instytucji arbitrażu w praktyce, a także zniechęca do tego rozwiązania pracodawców. | CU | Uwaga dotycząca przyznanie prawa skierowania sprawy do arbitrażu przez obie strony sporu została uwzględniona w obecnym art. 21 ust. 1:  „1. Organizacja związkowa, która prowadzi spór może, nie korzystając z prawa do strajku, podjąć próbę rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego. Uprawnienie to przysługuje również pracodawcy.”. |
| **102.** | Art. 20 ust. 3 zdanie drugie | Art. 20 ust. 3 […] Strony powinny dążyć do wskazania osób bezpośrednio niezainteresowanych rozstrzygnięciem sprawy. | FPP |  | Przepis jest zbyt liberalny w zakresie, w którym wskazuje, że strony powinny dążyć do wskazania osób bezpośrednio niezainteresowanych rozstrzygnięciem sprawy. Na gruncie obecnego stanu prawnego możliwe jest, że w skład kolegium arbitrażu społecznego wchodzi przewodniczący i po jednym członku wskazanym przez strony, przy czym orzeczenie kolegium zapada większością głosów i ma charakter wiążący. Wydaje się więc, że w takiej sytuacji okoliczność, aby członek kolegium nie był zainteresowany rozstrzygnięciem powinna być absolutnie podstawowym wymogiem.  Proponuje się zmianę zapisu i wskazanie, że członkowie kolegium arbitrażu społecznego nie mogą być bezpośrednio zainteresowani rozstrzygnięciem. Jednocześnie warto zwrócić uwagę na wątpliwości co do celu określenia powinności stron w zakresie wskazywania stron bezpośrednio „niezainteresowanych” rozstrzygnięciem sprawy, skoro to strony wskazują swojego przedstawiciela  w kolegium arbitrażu. Oczywistym jest w praktyce, że wskazują osoby zainteresowane. | U | Uwaga została uwzględniona, dlatego przepis został skreślony |
| **103.** | Art. 20 ust. 3 | Art. 20 ust. 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. | Pracodawcy RP | Konieczne jest doprecyzowanie jakie bezprawne działania pracodawcy uniemożliwiające przeprowadzenie rokowań lub postępowania mediacyjnego, uzasadniają zorganizowanie strajku bez wymaganych procedur. | Zwracamy uwagę, że użyte określenie „bezprawne działanie pracodawcy” może mieć charakter uznaniowy. | U | W obecnym art. 22 ust. 4 kwestia ta została doprecyzowana:  „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.” |
| **104.** | Art. 21 | Art. 21 ust. 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, a w przypadku, gdy rokowania kończą się zawarciem i podpisaniem przez strony sporu porozumienia, wyczerpania możliwości rozwiązania sporu w ramach postepowania mediacyjnego opisanych w art. 5–17.  3. Strajk może być zorganizowany bez zachowania zasad, 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. | FZZ |  | Czy zapis o tej treści oznacza, że strajk zakładowy można będzie przeprowadzić już po przeprowadzeniu pierwszego etapu sporu zbiorowego, odmiennie niż jest w obecnych zapisach ustawy. Jeżeli tak, to dostrzegamy brak konsekwencji w odniesieniu do ust. 3 tegoż artykułu. | NU | Przepis brzmi analogicznie jak art. 17 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. |
| **105.** | Art. 21 |  | NSZZ „S” |  | Według projektowanego art. 21 ust. 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. Zauważyć można, że z tego przepisu nie wynika jasno, kiedy można rozpocząć strajk. Zwłaszcza, czy jeżeli po rokowaniach zostanie podpisany protokół rozbieżności to czy oznacza to, że można od razu zacząć strajk. Art. 21 ust. 1 zawiera definicję strajku, zgodnie z którą strajk polega na zbiorowym powstrzymywaniu się osób wykonujących pracę zarobkową od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu. Zgodnie z ust. 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 porozumienia, które swym zakresem nie obejmuje wszystkich żądań, strajk nie może zostać ogłoszony bez wyczerpania możliwości rozwiązania sporu w ramach postępowania mediacyjnego. Ust. 3 zawiera powtórzenie regulacji z obecnie obowiązującej ustawy, zgodnie z którą strajk może być ogłoszony bez przeprowadzenia rokowań i mediacji, 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 zbiorowy działaczem. Przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku organizacja związkowa powinna wziąć pod uwagę współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem. Istotną zmianą zawartą w tym artykule jest możliwość przeprowadzenia strajku już po zakończeniu rokowań w przypadku gdy strony nie dojdą do porozumienia i zostanie sporządzony protokół rozbieżności. Jednakże w tym zakresie przepis budzi wątpliwości. Zgodnie z art. 7 ust. 3 projektu ustawy strony mogą postanowić, że rokowania będą prowadzone z udziałem mediatora. Natomiast brak jest regulacji, czy w takim przypadku strony są zobowiązane do podjęcia mediacji, o których mowa w art. 10. Rokowania mogą być również prowadzone bez udziału mediatora. Z treści art. 10 ust. 1 wynika, że w przypadku braku porozumienia kończącego rokowania w zakresie wszystkich żądań, strony sporu podejmują mediacje. Dlatego też nie jest jasne kiedy można ogłosić strajk - po zakończeniu rokowań z udziałem mediatora czy też po zakończeniu rokowań bez udziału mediatora. Bardzo ważna kwestia, która nie została uregulowana w sposób nie budzący wątpliwości, co w konsekwencji może narazić organizatorów strajku na odpowiedzialność kamą i cywilną za zorganizowanie nielegalnego strajku. Podsumowując ten wątek art. 21 ust. 2 wydaje się sprzeczny z art. 10 ust. 1 i art. 19 - zgodnie z art. 21 ust. 2 strajk można przeprowadzić po przeprowadzeniu rokowań. Natomiast art. 10 ust. 1 i art. 19 zobowiązują do przeprowadzenia mediacji przed przystąpieniem do strajku. | CU | Strajk może być ogłoszony po wyczerpaniu wszystkich przewidzianych etapów, w tym po przeprowadzeniu postepowania mediacyjnego. |
| **106.** | Art. 21 ust. 2 | Art. 21 ust. 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. | ZPP |  | Wydaje się, że projektowany przepis ust. 2 jest niejasny, gdyż można wnioskować, że w przypadku, gdy do zawarcia żadnego porozumienia „cząstkowego” nie dojdzie, dopuszczalne jest przeprowadzenie strajku nawet bez mediacji. Tymczasem strajk zawsze powinien być poprzedzony mediacją (chyba, że pracodawca bezprawnie uniemożliwi jej przeprowadzenie). | CU | Strajk może być ogłoszony po wyczerpaniu wszystkich przewidzianych etapów, w tym po przeprowadzeniu postepowania mediacyjnego. |
| **107.** | Art. 21 ust. 2 zd. 1 |  | FPP |  | Pojawia się wątpliwość co do działań w sprawie ogłoszenia strajku, czy jest to zamierzone przez projektodawcę. Proponowany przepis odwołuje się do etapu rokowań, podczas gdy referendum może być przeprowadzone po zakończeniu etapu mediacji (zgodnie z art. 19). | CU | Strajk może być ogłoszony po wyczerpaniu wszystkich przewidzianych etapów, w tym po przeprowadzeniu postepowania mediacyjnego. |
| **108.** | Art. 21 ust. 3 | Art. 21 ust. 3. Strajk może być zorganizowany bez zachowania zasad, 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. | FPP |  | Nie do końca wiadomo, o jakie „bezprawne działanie pracodawcy” projektodawcy chodzi. To pojęcie jest niedookreślone, a prowadzi do daleko idących skutków. Stąd chociażby wątpliwość, czy ta „bezprawność” dotyczy jakiegokolwiek działania pracodawcy, czy tylko działania pracodawcy w oparciu o projektowaną ustawę.  Wątpliwości rodzą się przy interpretacji art. 21 ust. 3 *in fine*. Przepis powinien doprecyzować sytuacje związane z rozwiązywaniem stosunku pracy z winy pracownika i kwestie wstrzymania strajku bez procedury do czasu prawomocnego wyroku w tej sprawie; skoro przepis umożliwia przeprowadzenie strajku bez zachowania procedury, to powinien szczegółowo określać sytuacje upoważniające zastosowania tego przepisu; dodatkowo konieczne jest doprecyzowanie „prowadzącego spór działacza związkowego”. W brzmieniu określonym w projekcie może to być każdy członek związku, który jest zaangażowany w spór. | U | Przepisowi nadano nowe brzmienie w obecnym art. 22 ust. 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.”. |
| **109.** | Art. 21 ust. 3 |  | Pracodawcy RP | Konieczne jest doprecyzowanie jakie bezprawne działania pracodawcy uniemożliwiające przeprowadzenie rokowań lub postępowania mediacyjnego, uzasadniają zorganizowanie strajku bez wymaganych procedur. | Zwracamy uwagę, że użyte określenie „bezprawne działanie pracodawcy” może mieć charakter uznaniowy. | U | W obecnym art. 22 ust. 4 kwestia ta została doprecyzowana:  „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.” |
| **110.** | Art. 23 ust. 1 | Art. 23 ust. 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. | FPP |  | Pozytywnie należy ocenić regulację odnoszącą się do projektowanego art. 23 ust. 1, który dotyczy ograniczenia prawa do strajku na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa. Jednak wydaje się, że tak ogólne określenie może rodzić problemy interpretacyjne, tym bardziej, że określenia tych stanowisk ma dokonać pracodawca, w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi. W związku z tym warto zauważyć, że skoro projektodawca w kolejnych ustępach tego przepisu wprowadza szereg ograniczeń prawa do strajku w organach władzy państwowej, bez żadnych wyłączeń (nawet dotyczących personelu pomocniczego w urzędach państwowych), to zasadnym wydaje się ustawowe określenie stanowisk, których powinno to dotyczyć. W szczególności wśród tych stanowisk powinny znaleźć się wszelkie stanowiska w placówkach, w których świadczone są usługi opieki zdrowotnej, czy stanowiska związane z ochroną osób i mienia (w szczególności kwalifikowani pracownicy ochrony). | NU | Uwaga nie może być uwzględniona ze względu na różną specyfikę pracodawców. Nie da się uwzględnić tych różnic w przepisie. |
| **111.** | Art. 23 ust. 2 | Art. 23 ust. 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. | Pracodawcy RP | Pozostawienie określenia tych stanowisk do jednostronnej decyzji pracodawcy, ewentualnie z możliwością jej weryfikowania/kontroli przez uprawniony organ. | Obowiązek uzgadniania wykazu stanowisk z organizacjami związkowymi budzi obawy blokowania możliwości ustalenia tych stanowisk. Wymóg ustalenia ze związkami zawodowymi wykazu stanowisk pracy, na których niedopuszczalne jest zaprzestanie wykonywania pracy w wyniku strajku, powinien być opatrzony klauzulą, że w przypadku braku możliwości jego ustalenia – decyzję w tym zakresie podejmuje pracodawca (tak jak jest to określone np. w art. 261 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych lub art. 3 ust. 4 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). Zawarte w projekcie odwołanie się do trybu wynikającego z art. 30 ust. 6 i 7 ustawy o związkach zawodowych, może skutkować tym, że nie będzie możliwym ustalenie takiego wykazu w praktyce. | NU | Proponowane brzmienie przepisu skłaniałby pracodawcę do nieustalenia takiego wykazu. |
| **112.** | Art. 23 ust. 4 | Art. 23 ust. 4. Prawo do strajku nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze. | NSZZ „S” |  | Przepis powinien przewidywać, że chodzi o zatrudnionych w urzędach obsługujących organy władzy państwowej, a nie „w organach władzy państwowej”. Komitet Ekspertów do spraw stosowania konwencji i zaleceń MOP w swoich uwagach do konwencji 87 odniósł się do art. 19 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Omawiany przepis stanowi powielenie obecnego przepisu. Komitet Ekspertów wskazał, iż oczekuje, że Rząd RP ustanowi procedurę, która pozwoli ustalić, którzy pracownicy wskazanych organów wykonują władzę w imieniu Państwa i z tego powodu można w odniesieniu do nich ograniczyć prawo do strajku. W literaturze prawa pracy wskazuje się, że *polskie prawo pozostaje w sprzeczności ze standardami międzynarodowymi* w tym zakresie (zob. P. Grzebyk, Od rządów siły do rządów prawa. Polski model prawa do strajku na tle standardów unijnego i międzynarodowego prawa pracy, Warszawa 2019, s. 180-181). Należy również przypomnieć, że w sprawie obecnego art. 19 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych został też skierowany wniosek do Trybunału Konstytucyjnego (K 23/14). Warto przywołać rozwiązanie proponowane przez Komisję Kodyfikacyjną w zakresie metod rozwiązywania sporów zbiorowych w przypadku pracowników pozbawionych prawa do strajku. Komisja Kodyfikacyjna proponowała, aby strona związkowa prowadząca spór zbiorowy w interesie pracowników, którym nie przysługuje prawo do strajku mogła wnioskować o rozwiązanie sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu Kolegium Arbitrażu Społecznego. Wniosek taki oznacza obligatoryjne wszczęcie postępowania (art. 239 § 4 projektu Komisji Kodyfikacyjnej). W obecnym projekcie nie przewiduje się alternatywnych metod rozwiązywania sporów zbiorowych w przypadku pracowników pozbawionych prawa do strajku, w szczególności brzmienie projektowanego art. 20 jest niejasne w kontekście odpowiedzi na pytanie czy organizacja prowadząca spór w imieniu pracowników pozbawionych prawa do strajku może skierować sprawę do arbitrażu. Jeżeli udzielimy negatywnej odpowiedzi na to pytanie należy stwierdzić, że projektowany przepis jest w oczywisty sposób sprzeczny ze standardami przyjętymi przez MOP (zob. Gwarancje kompensacyjne w przypadku zakazu strajków w administracji publicznej lub w usługach niezbędnych pkt. od 595 do 603 *Przegląd podjętych decyzji i wyprowadzonych zasad przez Komitet Wolności związkowych Rady Administracyjnej MBP*, wersja 2006). | NU | Celem tej normy jest zagwarantowanie ciągłego prawidłowego funkcjonowania aparatu władzy państwowej i samorządowej, stąd enumeratywne wyliczenie organów lub stanowisk pracy stanowiłoby rozwiązanie nieefektywne. Pociągałoby też za sobą konieczność każdoczesnej nowelizacji przepisu w związku z reorganizacją struktur organów państwa lub samorządu. Choć strajk należy do podstawowych środków związkowej ochrony praw pracowniczych, korzystanie z tego prawa musi następować z uwzględnieniem nie tylko interesu pracodawcy, ale także całego społeczeństwa oraz porządku publicznego. Niewątpliwym elementem porządku publicznego jest sprawne i nieprzerwane funkcjonowanie aparatu państwa zarówno w pionie administracji rządowej, jak i samorządowej, sądownictwa oraz prokuratury. Zakłócenie ciągłości pracy wspomnianych organów władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądów i prokuratury może także prowadzić do naruszenia praw i wolności innych osób, np. prawa do sądu (przede wszystkim w tym jego aspekcie, który przejawia się w prawie do rozpatrzenia sprawy w rozsądnym terminie) lub prawa własności (zapewnienie skutecznej ochrony prawnej własności prywatnej i publicznej czy zapewnienie warunków legalnej realizacji swobody działalności gospodarczej). |
| **113.** | Art. 23 ust. 4 |  | OPZZ |  | Ograniczenie prawa do strajku, które przewiduje ten przepis są zbyt daleko idące i niezgodne z wiążącymi Polskę standardami Międzynarodowej Organizacji Pracy – należy tę regulację ocenić negatywnie. | NU | Celem tej normy jest zagwarantowanie ciągłego prawidłowego funkcjonowania aparatu władzy państwowej i samorządowej, stąd enumeratywne wyliczenie organów lub stanowisk pracy stanowiłoby rozwiązanie nieefektywne. Pociągałoby też za sobą konieczność każdoczesnej nowelizacji przepisu w związku z reorganizacją struktur organów państwa lub samorządu. Choć strajk należy do podstawowych środków związkowej ochrony praw pracowniczych, korzystanie z tego prawa musi następować z uwzględnieniem nie tylko interesu pracodawcy, ale także całego społeczeństwa oraz porządku publicznego. Niewątpliwym elementem porządku publicznego jest sprawne i nieprzerwane funkcjonowanie aparatu państwa zarówno w pionie administracji rządowej, jak i samorządowej, sądownictwa oraz prokuratury. Zakłócenie ciągłości pracy wspomnianych organów władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądów i prokuratury może także prowadzić do naruszenia praw i wolności innych osób, np. prawa do sądu (przede wszystkim w tym jego aspekcie, który przejawia się w prawie do rozpatrzenia sprawy w rozsądnym terminie) lub prawa własności (zapewnienie skutecznej ochrony prawnej własności prywatnej i publicznej czy zapewnienie warunków legalnej realizacji swobody działalności gospodarczej). |
| **114.** | Art. 24 | Art. 24 ust. 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 i dokumentowej o przyjętych zasadach przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku, w terminie o którym mowa w ust. 3, ustalając próg 50%, o którym mowa w ust. 1 i 2, na podstawie informacji przekazanej jej przez pracodawcę.  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 przekazać organizacji związkowej, na jej pisemny wniosek, informację o liczbie osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy dla celów, o których mowa w ust. 4, oraz umożliwić przeprowadzenie głosowania w sprawie ogłoszenia strajku. | FZZ |  | Dostrzegamy potrzebę sformułowania nowej procedury referendum strajkowego w odniesieniu do prowadzenia sporu zbiorowego przez małą grupę zawodową i sprzeczność interesów w odniesieniu do „innych” niezainteresowanych sporem pracowników. Problem ten dotyczy przede wszystkim dużych zakładów pracy. | NU | Norma prawna powinna być generalna i abstrakcyjna. Niepożądanym skutkiem nadmiernej kazuistyki jest niepożądane dostosowywanie przez podmioty stosujące prawo stanów faktycznych pod dyspozycje norm prawnych.  W projekcie ustawy wprowadzony został wymóg wyłaniania wspólnej reprezentacji organizacji związkowych niezbędnej do wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego tak aby chronić pracowników przed reprezentowaniem ich przez organizację niezdolną do wyrażania ich interesu. |
| **115.** | Art. 24 ust. 1 | Art. 24 ust.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. | ZPP |  | Wskazujemy, że należałoby doprecyzować, że chodzi o zakładowe organizacje związkowe prowadzące spór zgodnie z ustawą. Legalność sporu zbiorowego jest bowiem warunkiem legalności strajku. | NU | Przepis w tym zakresie jest precyzyjny. Strajk zakładowy ogłaszają zakładowe organizacje związkowe. Z przepisów ogólnych projektu wynikają przesłanki legalności sporu zbiorowego, dlatego nie ma podstaw do doprecyzowania przepisu. |
| **116.** | Art. 24 ust. 3 | Art. 24 ust. 3. Ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 7 dni przed jego rozpoczęciem. | ZPP | Art. 24 ust. 3 Ogłoszenie strajku i skuteczne zawiadomienie pracodawcy o terminie jego rozpoczęcia powinno nastąpić co najmniej na 7 dni przed jego rozpoczęciem.” | Forma w jakiej ogłoszenie następuje wydaje się kluczowa, aby skutecznie został o tym zawiadomiony pracodawca. Określenie „ogłoszenie” oznaczać może np. zamieszczenie informacji na tablicy związkowej, co zapewne nie spełni wymogu skutecznego powiadomienia pracodawcy. Skuteczne powiadomienie pracodawcy z co najmniej 7 dniowym wyprzedzeniem jest istotne nie tylko z uwagi na konieczność przygotowanie się do strajku (odstawienie maszyn itp.) ale w szczególności z uwagi na nowy art. 26 Ustawy przyznający w okresie od ogłoszenia do rozpoczęcia strajku prawo złożenia wniosku o zbadanie zgodności z prawem przeprowadzonego głosowania. | NU | Przepisy regulują tryb zawiadamiania pracodawcy w sporze zbiorowym. Rozdział II projektu określa formę zgłaszania przez organizację związkową żądań w sporze (forma pisemna, elektroniczna lub dokumentowa). Organizacja związkowa informuje pracodawcę w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej o przyjętych zasadach przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku. Do zawiadomienia pracodawcy o ogłoszeniu strajku analogicznie stosuje się przepis art. 5 projektu. |
| **117.** | Art. 24 ust. 3 |  | Pracodawcy RP | Propozycja zapisu:  „Ogłoszenie strajku i skuteczne poinformowanie pracodawcy, powinno nastąpić co najmniej na 14 dni przed jego rozpoczęciem” | Mimo wydłużenia, termin na ogłoszenie strajku przez pracodawcę, nadal jest zbyt krótki. Zwracamy też uwagę, że ogłoszenie strajku musi być skuteczne. | NU | Termin 7 dniowy jest terminem optymalnym na podjęcie właściwych działań przygotowawczych (wstrzymania lub zabezpieczenia produkcji, ewentualnego powiadomienia kontrahentów, właściwych organów administracji państwowej czy samorządowej oraz jeśli sytuacja tego wymaga ewentualnego powiadomienia społeczności lokalnej). |
| **118.** | Art. 24 ust. 4 | Art. 24 ust. 4. Organizacja związkowa informuje pracodawcę w formie pisemnej, elektronicznej i dokumentowej o przyjętych zasadach przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku, w terminie o którym mowa w ust. 3, ustalając próg 50%, o którym mowa w ust. 1 i 2, na podstawie informacji przekazanej jej przez pracodawcę. | NSZZ „S” |  | W projektowanym art. 24 ust. 4 przewiduje się, że 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. Z przepisu tego nie wynika w jakim terminie pracodawca powinien przekazać organizacji związkowej informacje o liczbie osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy. Przepis zatem wymaga doprecyzowania. | NU | Przeformułowany został art. 5 ust. 2 zgodnie z którym: „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.”. |
| **119.** | Art. 24 ust. 4 |  | FPP |  | Ustawowy obowiązek pracodawcy w zakresie przekazania na pisemny wniosek organizacji związkowej informacji o liczbie osób wykonujących pracę zarobkową może być uznany za negatywny, zwłaszcza w przypadku bardzo znacznej liczby zatrudnionych, czy rotacji w zatrudnieniu, co jest specyfiką w niektórych branżach. | NU | Nawet pomimo bardzo znacznej liczby zatrudnionych, czy rotacji w zatrudnieniu pracodawca ma świadomość ilu pracowników zatrudnia. |
| **120.** | Art. 24 ust. 4 |  | OPZZ |  | Organizacje związkowe często stoją przed problemem uzyskania od pracodawcy listy zatrudnionych osób, która jest pomocna przy organizowaniu referendum. W wielu przypadkach pracodawcy wskazując m.in. na kwestie związane z RODO odmawiają jej przekazywania. W projekcie zaproponowano, aby pracodawca przekazywał organizacji związkowej, na jej pisemny wniosek, informację o liczbie osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy bez wskazania terminu na dokonanie tej czynności. Ponadto w naszej ocenie jest to rozwiązanie dalece niewystarczające, zwłaszcza w obliczu obostrzeń związanych z pandemią COVID-19, a także nowych form wykonywania pracy (praca zdalna). Proponujemy zatem, aby pracodawca był zobowiązany do przekazywania organizacji związkowej imiennej listy osób zatrudnionych w zakładzie pracy, wraz z ich adresami e-mailowymi. Pozwoli to na kompleksowe przygotowanie procesu referendum strajkowego, w którym będą mogli brać udział wszyscy zatrudnieni, bez względu na działania pracodawcy związane np. z zapobieganiem rozprzestrzenianiu się COVID- 19. W obecnym stanie prawnym dużym wyzwaniem dla organizacji związkowej jest przeprowadzenie referendum u dużego pracodawcy, zatrudniającego wielu pracowników w różnych miejscowościach. Obecne zasady dotyczące wymogu uzyskania stosownego poparcia osób zatrudnionych u całego pracodawcy wielokrotnie kolidują ze strukturą organizacyjną pracodawcy, w szczególności zatrudniającego tysiące pracowników w wielu oddziałach w Polsce. Koniecznym jest zatem wprowadzenie takich przepisów, które „zdecentralizują procedurę” i umożliwiają przeprowadzenie referendum i ewentualnego strajku na poziomie np. oddziału, marketu, regionu lub innych stosownych jednostek organizacyjnych pracodawcy. | U | Obowiązki pracodawcy w tym zakresie zostały zmienione. |
| **121.** | Art. 24 ust. 4 |  | Pracodawcy RP | Postulujemy doprecyzowanie procedury, formy i zakresu przekazywania takiej informacji, z uwzględnieniem przepisów o ochronie danych osobowych. | Przekazywanie przez pracodawcę informacji o liczbie osób wykonujących pracę zarobkową może okazać się problematyczne. Zwracamy uwagę, że ze względu na rotację pracowników dane te są zmienne. | NU | Nawet pomimo znacznej liczby zatrudnionych, czy rotacji w zatrudnieniu pracodawca ma świadomość ilu pracowników zatrudnia. |
| **122.** | Art. 24 ust. 5 i 6 | Art. 24 ust. 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. | Pracodawcy RP | Należy doprecyzować tę regulację, aby uniknąć dublowania kompetencji. | Wątpliwości budzi kwestia dokumentacji jaka miałaby być kontrolowana przez PIP i sądy. Zwracamy uwagę, że może się okazać, iż w jednym czasie ta sama dokumentacja mogłaby być jednocześnie badana przez obie instytucje. | NU | Uwaga bezprzedmiotowa |
| **123.** | Art. 24 ust. 7 | Art. 24 ust. 7. Pracodawca jest obowiązany przekazać organizacji związkowej, na jej pisemny wniosek, informację o liczbie osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy dla celów, o których mowa w ust. 4, oraz umożliwić przeprowadzenie głosowania w sprawie ogłoszenia strajku. | FZZ |  | Należałoby dookreślić, iż głosowanie w sprawie ogłoszenia strajku może odbyć się na terenie zakładu pracy i w godzinach pracy. | NU | Pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia swobody głosowania. Szczegółowe zasady związane z przeprowadzeniem głosowania regulują zasady przeprowadzenia strajku. |
| **124.** | Art. 24 ust. 7 |  | NSZZ „S” |  | Kolejnym projektowanym przepisem wymagającym doprecyzowania jest art. 24 ust. 7, który stanowi, że pracodawca jest obowiązany umożliwić przeprowadzenie głosowania w sprawie ogłoszenia strajku, o którym mowa w ust. 1 i 2. Z powyższego przepisu powinno wyraźnie wynikać zobowiązanie pracodawcy do przekazania informacji niezbędnych do przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku. W przepisie powinny zostać określone zasady przeprowadzania referendum strajkowego (np. na terenie zakładu pracy w godzinach pracy). | NU | Szczegółowe zasady związane z przeprowadzeniem głosowania regulują zasady przeprowadzenia strajku. |
| **125.** | Art. 24 ust. 7 |  | FPP |  | Konieczne jest doprecyzowanie co oznacza obowiązek pracodawcy „umożliwienia” przeprowadzenia głosowania, w sprawie ogłoszenia strajku. Czy oznacza to, że pracodawca powinien zwolnić z obowiązku pracy na czas głosowania, czy udostępnić miejsce na wybory, czy też inne podjąć działania. | NU | Szczegółowe zasady związane z przeprowadzeniem głosowania regulują zasady przeprowadzenia strajku. Pracodawca znając te zasady jest zobowiązany do umożliwienia przeprowadzenia strajku. |
| **126.** | Art. 25 ust. 1 i 3 | Art. 25 ust.1. Głosowanie w sprawie ogłoszenia strajku przeprowadza się w terminie 30 dni od dnia sporządzenia protokołu 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. | ZPP |  | Pragniemy podnieść, że w ust. 1 należałoby doprecyzować, że chodzi o sporządzenie protokołu rozbieżności z mediacji (chyba, że strajk zostanie wyjątkowo zorganizowany bez mediacji, jeżeli pracodawca ją bezprawnie uniemożliwił, jest to jednak sytuacja wyjątkowa).  W odniesieniu do ust. 3, należałoby rozważyć wprowadzenie wyjątku. Jeżeli pozostałe organizacje prowadzące spór utworzą wspólną reprezentację związkową i łącznie zrzeszają dostatecznie dużą liczbę pracowników (np. 3%), wówczas udział organizacji reprezentatywnej nie byłby konieczny. | U | Zaproponowano nowe brzmienie w obecnym art. 27 ust. 1: „Głosowanie w sprawie ogłoszenia strajku przeprowadza się w terminie 30 dni od dnia sporządzenia protokołu rozbieżności z postępowania mediacyjnego.”. |
| **127.** | Art. 25 ust. 1 |  | NSZZ „S” |  | W projekcie można odnaleźć wiele przepisów niekorzystnych z punktu widzenia ochrony praw pracowniczych i realizacji praw związkowych. Np. projektowany art. 25 ust. 1, który przewiduje, że głosowanie w sprawie ogłoszenia strajku przeprowadza się w terminie 30 dni od dnia sporządzenia protokołu rozbieżności, jest kolejnym przepis ograniczający możliwość wcześniejszego przeprowadzenia referendum.[…] W projekcie można odnaleźć przepisy budzące wątpliwości interpretacyjne. Według art. 25 ust. 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. Nie do końca jasne jest sformułowanie „warunkiem jest uczestniczenie „w nim” organizacji reprezentatywnej”.  Prezydium KK NSZZ „Solidarność” | NU  /CU | Projekt wskazuje wprost kolejne etapy sporu zbiorowego. |
| **128.** | Art. 25 ust. 1 |  | FPP |  | Należy zwrócić uwagę, że nie ma terminu na sporządzenie protokołu rozbieżności, co więcej nie ma obowiązku ujawnienia przez którąkolwiek ze stron faktu jego sporządzenia (por. art. 17). W związku z tym termin 30-dniowy będzie trudny do obliczenia. | U | Zaproponowano nowe brzmienie obecnego art. 18. |
| **129.** | Art. 25 ust. 3 | Art. 25 ust. 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. | FZZ |  | Zastrzeżenia takiego zapisu są tożsame z uwagami przedstawionymi do art. 8 ust. 3 projektu ustawy. Zapis taki stanowi złamanie zasady niezależności organizacji związkowej od innych organizacji wyrażonej w art. 1 ustawy o związkach zawodowych. Podobnie jak w przypadku warunku udziału reprezentatywnej organizacji w prowadzeniu rokowań, tak i w tym przypadku uzależnienie działalności jednej organizacji od innej działającej na terenie jednego zakładu pracy jest niedopuszczalne. | U | Zaproponowano nowe brzmienie 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.”. |
| **130.** | Art. 25 ust. 3 |  | OPZZ |  | Czy poprzez sformułowanie „*która sporządziła protokół rozbieżności*” należy rozumieć „*która podpisała protokół rozbieżności”?* | NU | Projekt szczegółowo reguluje zasady sporządzania protokołu rozbieżności. W przypadku braku możliwości sporządzenia protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu stron sporu może być sporządzany przez każdą ze stron sporu. |
| **131.** | Art. 26 | Art. 26 ust. 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, termin trwania sporu, o którym mowa w art. 18 ust. 1, ulega przedłużeniu o czas trwania postępowania sądowego. | Lewiatan |  | Konfederacja Lewiatan popiera wprowadzenie przepisów umożliwiających kontrolę legalności przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku (referendum strajkowe), które to zasady od lat budziły największe kontrowersje pracodawców. Możliwość kontroli procesu uruchamiania strajku jest kluczowa, nie tylko z punktu widzenia legalności działań stron w sporze zbiorowym, ale także dla zachowania transparentności działań stron prowadzących spór zbiorowy. | NU | Uwaga bezprzedmiotowa |
| **132.** | Art. 26 |  | FPP |  | Korzystne jest wprowadzeniesądowej kontroli legalności referendum strajkowego. Niewątpliwie koniecznym działaniem jest planowane wdrożenie sądowej kontroli legalności strajku w postaci prawidłowości przeprowadzenia referendum strajkowego, jednak instytucja ta będzie wymagała sprawnego przeprowadzania postępowania przez sądy. Jest to co do zasady pozytywna zmiana, jednak wymagająca dalszych uściśleń i modyfikacji. W innym wypadku może doprowadzić do pozornego zalegalizowania każdego strajku, gdyż pracodawca będzie zdeterminowany do zawarcia porozumienia ze związkami, nawet gdy te prowadzą strajk nielegalny, w celu uniknięcia realnych reperkusji gospodarczych. | NU | Uwaga bezprzedmiotowa |
| **133.** | Art. 26 |  | NSZZ „S” |  | W projektowanej ustawie brakuje propozycji kontroli legalności sporu zbiorowego, a zaproponowana kontrola sądowa referendum strajkowego jest nie do zaakceptowania.W ocenie NSZZ „Solidarność” konieczne jest ustanowienie przyspieszonego tryb sądowego badania legalności sporu zbiorowego, który mógłby być wszczynany zarówno z inicjatywy pracodawcy, jak i związku zawodowego. Wprowadzenie kontroli legalności jedynie referendum strajkowego nie jest wystarczającym rozwiązaniem. Przypomnieć należy, że Komisja Kodyfikacyjna proponowała kontrolę sądową legalności sporu (zob. art. 204 § 1 pracodawca oraz strona związkowa w terminie do 7 dni od wystąpienia przez stronę związkową z żądaniami, może wystąpić do Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z wnioskiem o zbadanie zgodności zgłoszonych żądań). I wprowadzenia tego rozwiązania strona związkowa oczekuje. W praktyce już na etapie początkowym sporu zbiorowego dochodzi do powstania istotnego konfliktu między pracodawcą, a reprezentującym pracowników związkiem zawodowym (organizacją związkową), co do samego istnienia sporu zbiorowego. Dzieje się to w związku z brakiem możliwości wystąpienia przez związek zawodowy z powództwem o ustalenie istnienia sporu, jako że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 czerwca 2017 (sygn. akt: PK 212/16) orzekł, że nie jest dopuszczalne występowanie przez związek zawodowy z powództwem o ustalenie istnienia sporu zbiorowego, gdyż związek zawodowy nie ma prawnego interesu w ustaleniu tej kwestii, a droga sądowa w takich sprawach jest wyłączona. Dlatego też wskazanym i potrzebnym byłoby ustanowienie przyspieszonego trybu sądowego badania istnienia (legalności) sporu zbiorowego, w sposób podobny do proponowanej sądowej kontroli legalności referendum strajkowego o którym mówi art. 26-27 projektu ustawy. Niestety obecnie zaproponowane rozwiązanie przyczyni się do „blokowania” przez pracodawcę sporu zbiorowego. Pracodawcy będą występować do sądu o zbadanie legalności referendum strajkowego tylko po to, aby nie doszło do strajku. Do czasu uprawomocnienia się postanowienia sądu, strajk nie może się rozpocząć. Postępowanie sądowe może okazać się długotrwałe i doprowadzi do zniweczenia celu sporu zbiorowego. Jednocześnie w sytuacji - obecnie mającego miejsce powszechnie - dążenia pracodawców do przewlekania sporu zbiorowego (m.in. poprzez zwlekanie z podejmowaniem rokowań i mediacji, odmową sporządzania protokołów rozbieżności itp.) ograniczenie długości trwania sporu zbiorowego, przewidziane w art. 18 ust. 1 projektu ustawy prowadzić będzie do podejmowania przez pracodawcę wszelkich działań (a jeszcze częściej zaniechań), aby upłynął termin oznaczający wygaśnięcie (zakończenie) sporu zbiorowego z mocy prawa. | NU | Uwaga bezprzedmiotowa |
| **134.** | Art. 26 |  | OPZZ |  | Brak zgody na wprowadzenie sądowej kontroli zgodności z prawem przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku. Mając na uwadze przewlekłość postępowania sądowego w Polsce istnieje realna obawa, że będzie ona notorycznie nadużywana przez pracodawców w celu wydłużenia procedury sporu zbiorowego i utrudnienia przeprowadzenia strajku. | NU | Uwaga bezprzedmiotowa |
| **135.** | Art. 26 |  | BCC |  | W projekcie ustawy brakuje zagwarantowania stronom sporu prawa do sprawdzenia na drodze sądowej jego legalności. Zaproponowane w art. 26 projektu ustawy rozwiązanie dotyczy tylko możliwości sprawdzenia na drodze sądowej zbadania zgodności z prawem głosowania w sprawie strajku. Pomimo zaproponowania tak wycinkowej i ograniczonej drogi sądowej, już teraz przed sądami cywilnymi pracodawcy próbują podejmować próbę badania legalności sporu. W doktrynie prawa pracy przyjmuje się *nota bene* już obecnie, że droga sądowa w zakresie badania legalności strajku czy samego sporu zbiorowego jest dopuszczalna.  Legalność sporu zbiorowego powinna podlegać weryfikacji na drodze sądowej przed sądem pracy już od chwili jego zaistnienia. | NU | Uwaga bezprzedmiotowa |
| **136.** | Art. 26 |  | Pracodawcy | Pracodawcy RP już od dawna apelują, aby wprowadzić przepisy, które umożliwią badanie przez sąd legalności całego sporu zbiorowego już od momentu jego zaistnienia. | Wprowadzenie możliwości badania legalności strajku uznajemy za słuszne. Jednak w naszej ocenie takie rozwiązanie jest niewystarczające. | NU | Uwaga bezprzedmiotowa |
| **137.** | Art. 26 ust. 1 | Art. 26 ust. 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. | FPP |  | Krótki okres na wystąpienie do sądu właściwego dla siedziby pracodawcy z wnioskiem o zbadanie zgodności z prawem przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku (od ogłoszenia do rozpoczęcia strajku, przy czym ogłoszenie powinno nastąpić co najmniej 7 dni przed rozpoczęciem strajku). Zasadne jest wydłużenie okresu na wystąpienie z wnioskiem (np. do 14 dni). Równolegle zasadne byłoby odpowiednie wydłużenie okresu, który musi upłynąć od ogłoszenia do rozpoczęcia strajku. | NU | Uwaga bezprzedmiotowa |
| **138.** | Art. 27 ust. 3 | Art. 27 ust. 3. Sąd rozpoznaje wniosek, o którym mowa w art. 26 ust. 1, w terminie 14 dni od dnia jego złożenia. | FZZ |  | Zaproponowany 14 - dniowy okres rozpatrzenia przez sąd zgodności z prawem przeprowadzonego głosowania jest w praktyce nierealny. Opinia ta odnosi się do praktyki postępowań sądowych w zakresie ustalania liczebności związku, gdzie 60 - dniowy termin do rozpatrzenia wniosku jest niedotrzymywany. Przeciągająca się procedura sądowa w tej sprawie może spowodować „rozmywanie" zgłoszonych przez organizacje związkowe żądań. | NU | Uwaga bezprzedmiotowa |
| **139.** | Art. 27 ust. 5 | Art. 27 ust. 5. Termin do wniesienia apelacji wynosi 7 dni od dnia doręczenia postanowienia z uzasadnieniem. | ZPP |  | Wydaje się, że właściwym środkiem prawnym powinno być zażalenie, a nie apelacja (analogicznie, jak to uregulowano w art. 16 ust. 7 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. - Prawo o zgromadzeniach). | NU | Uwaga bezprzedmiotowa |
| **140.** | Art. 29 ust. 3 | Art. 29 ust. 3. Okres przerwy w wykonywaniu pracy zarobkowej wlicza się do okresu wykonywania pracy na rzecz pracodawcy. | Pracodawcy RP | Doprecyzowanie, że chodzi o przerwę w wykonywaniu pracy zarobkowej wynikającą z udziału w strajku. | Brak doprecyzowania, że chodzi o przerwy w wykonywaniu pracy zarobkowej wynikającej z udziału w strajku. | U | Zaproponowano nowe brzmienie art. 29 ust. 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.”. |
| **141.** | Art. 31 | Art. 31 ust. 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. | NSZZ „S” |  | Należy również wyrazić wątpliwości nad projektowanym art. 31 ust 1, dotyczącym organizowania akcji protestacyjnych innych niż strajk,który stanowi, że 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. Regulacja zawarta w projektowanym art. 31 ustawy o sporach zbiorowych pracy może budzić wątpliwości. Trudno udzielić odpowiedzi na pytanie czy zorganizowanie „pikiety” podczas której rozdawane będą ulotki, wymaga dopełnienia wymogów z art. 31 projektu ustawy, a więc wyczerpania trybu postępowania określonego w rozdziale 2 projektu ustawy. | U | Zaproponowano nowe brzmienie 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.”. |
| **142.** | Art. 31 |  | FPP |  | Zasadne jest określenie okresu podczas którego dopuszczalne są „inne formy akcji protestacyjnej”. Obecne propozycje oznaczają, że te formy mogą trwać poza okres opisany w projektowanym art. 18. Stąd rodzi się pytanie, czy zamiarem projektodawcy jest dopuszczenie swobody stosowania akcji protestacyjnych. | NU | Uwaga bezzasadna. Obecny art. 19 precyzyjnie wskazuje przez jaki okres może trwać spór. |
| **143.** | Art. 33 ust. 2 | Art. 33 ust. 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. | FZZ |  | Czy oznacza to, że uczestniczące w strajku reprezentatywne organizacje związkowe mogą same bez wiedzy organizacji związkowych, które wystąpiły z żądaniami, podpisać porozumienie nawet jeżeli organizacja wszczynająca spór nie wyraża na to zgody? Jeżeli tak, spory zbiorowe wszczęte przez „niewielkie” organizacje związkowe mogą tracić na wartości, a ich prowadzenie traci sens. | NU | Takie same zasady są w przepisie art. 9 ust. 3. Rozwiązania te muszą być analogiczne. |
| **144.** | Art. 34 | 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. | BCC |  | W ocenie BCC proponowana penalizacja w art. 34 jest zbyt szeroka. W art. 34 pkt 3 jest omyłkowe odesłanie do art. 24 ust. 7, podczas gdy chodzi zapewne o art. 24 ust. 4. | CU | W obecnym oznaczeniu art. 35 został przeredagowany, poprawione zostały odesłania. |
| **145.** | Art. 34 pkt 1 |  | ZPP | Art. 34. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:  „1) nie podejmuje rokowań, o których mowa w art. 7 ust. 1, jeżeli spór zbiorowy został zgłoszony zgodnie z przepisami ustawy, | Propozycja wynika z faktu, że od pracodawcy nie można wymagać prowadzenia rokowań, umożliwienia prowadzenia referendum strajkowego ani umożliwienia udziału w strajku w sytuacji, gdyby spór nie był ważnie zgłoszony.  W sytuacji, gdy spór zbiorowy nie został zgłoszony zgodnie z przepisami ustawy, nie można też przedstawicielowi pracodawcy zarzucić popełnienia czynu zabronionego. | NU | Projekt aktualnie precyzuje w jaki sposób zgłaszany jest spór, dlatego jeżeli spór zbiorowy został zgłoszony zgodnie z przepisami ustawy, a pracodawca nie podejmuje rokowań, takie zaniechanie może być penalizowane. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie zawiera szczegółowych przepisów w tym zakresie. |
| **146.** | Art. 34 pkt 2 |  | ZPP | Art. 34. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:  2) uniemożliwia przeprowadzenie głosowania, o którym mowa w art. 24 ust. 1 i 2, jeżeli spór zbiorowy został zgłoszony zgodnie z przepisami ustawy, | Propozycja wynika z faktu, że od pracodawcy nie można wymagać prowadzenia rokowań, umożliwienia prowadzenia referendum strajkowego ani umożliwienia udziału w strajku w sytuacji, gdyby spór nie był ważnie zgłoszony.  W sytuacji, gdy spór zbiorowy nie został zgłoszony zgodnie z przepisami ustawy, nie można też przedstawicielowi pracodawcy zarzucić popełnienia czynu zabronionego. | NU | Projekt aktualnie precyzuje w jaki sposób zgłaszany jest spór, dlatego jeżeli spór zbiorowy został zgłoszony zgodnie z przepisami ustawy, a pracodawca uniemożliwia przeprowadzenie głosowania, takie działania lub zaniechania mogą być penalizowane. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie zawiera szczegółowych przepisów w tym zakresie. |
| **147.** | Art. 34 pkt 4 | Art. 34. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:  4) zabrania wzięcia udziału w strajku | ZPP | Art. 34. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:  4) zabrania wzięcia udziału w strajku, jeżeli spór zbiorowy został zgłoszony zgodnie z przepisami ustawy,”. | Propozycja wynika z faktu, że od pracodawcy nie można wymagać prowadzenia rokowań, umożliwienia prowadzenia referendum strajkowego ani umożliwienia udziału w strajku w sytuacji, gdyby spór nie był ważnie zgłoszony.  W sytuacji, gdy spór zbiorowy nie został zgłoszony zgodnie z przepisami ustawy, nie można też przedstawicielowi pracodawcy zarzucić popełnienia czynu zabronionego. | NU | Projekt aktualnie precyzuje w jaki sposób zgłaszany jest spór, dlatego jeżeli spór zbiorowy został zgłoszony zgodnie z przepisami ustawy, a pracodawca zabrania wzięcia udziału w strajku, takie działania lub zaniechania mogą być penalizowane. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie zawiera szczegółowych przepisów w tym zakresie. |
| **148.** | Art. 40 pkt 3 | 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 „.” zastępuje się „,” i dodaje:  „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.”. | NSZZ „S” |  | Prezydium **KK** negatywnie ocenia zmianę **w art. 88 w ust. 1 w pkt 1 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). Projektodawca nie uwzględnił realnych potrzeb funkcjonowania Rady i Biura Rady Dialogu Społecznego. Limit wydatków o którym mowa w art. 88 przedmiotowej ustawy powinien wynieść co najmniej w 2023 r. 2 600 tys. zł, w 2024 r. 2 900 tys. zł, a w 2025 r. 3 300 tys. zł. Jednocześnie zwracamy uwagę, że podczas prac nad projektem budżetu państwa na 2023 r. należy również zwiększyć finansowanie w części 31 Praca na funkcjonowanie Rady i Biura Rady Dialogu Społecznego w 2023 r. co najmniej do 6 347 tys. zł. | NU | Uwaga bezprzedmiotowa |

**Uwagi ogólne do projektu**

**OPZZ**

OPZZ negatywnie ocenia fakt, iż projekt nie przewiduje możliwości przeprowadzenia przez związek zawodowy działający w innym zakładzie pracy strajku solidarnościowego w obronie praw i interesów pracowników, którzy nie mają prawa do strajku (art. 22 Ustawy).

Tym samym wnioskodawca proponuje zlikwidowanie instytucji strajku solidarnościowego, a więc formy wsparcia, które może być udzielone pracownikom niemającym prawa do strajku.

Usunięcie tej instytucji z projektu należy ocenić negatywnie, gdyż stanowi ono ograniczenie przewidzianego w art. 59 ust. 3 Konstytucji RP prawa przysługującego związkom zawodowym do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu. Skoro ze względu na dobro publiczne w Konstytucji Rzeczpospolitej Polskiej przewidziano, że ustawa może ograniczyć prowadzenie strajku lub zakazać go w odniesieniu do określonych kategorii pracowników lub w określonych dziedzinach, to substytutem tego uprawnienia w obecnie obowiązującej ustawie jest strajk solidarnościowy.

Likwidacja tej instytucji pozbawi rzesze osób wykonujących pracę zarobkową możliwości obrony własnych interesów, co stanowi ograniczenie konstytucyjnych praw pracowników.

**NSZZ „S”**

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” negatywnie ocenia przedłożony projekt ustawy zważywszy, że nie usuwa on dotychczasowych wad regulacji prawnej, ani nie wprowadza nowych oczekiwanych rozwiązań w zakresie wszczynania i prowadzenia sporu zbiorowego, co może negatywnie wpływać w przyszłości na umożliwienie skutecznego dochodzenia zbiorowych interesów pracowniczych.

Prezydium KK NSZZ „Solidarność” uznaje, że przedstawiony projekt ustawy o sporach zbiorowych pracy w swoim obecnym kształcie nie spełnia oczekiwań, gdyż poza wprowadzeniem możliwości prowadzenia sporu zbiorowego w sytuacji nieprzestrzegania przez pracodawcę obowiązującego układu zbiorowego pracy, nie odnosi się do potrzeby wprowadzenia w polskim prawie innych zmian systemowych postulowanych od dawna przez związki zawodowe. W tej sytuacji jedynym właściwym rozwiązaniem jest dalsze procedowanie go w ramach Rady Dialogu Społecznego, celem poszukiwania stosownych rozwiązań.

Jednocześnie zwracamy uwagę, że tryb procedowania nad tak istotnym dla stosunków pracy projektem jest nieakceptowany i narusza wszelkie standardy prowadzenia dialogu społecznego. Odnosi się to do sytuacji, w której przez wiele miesięcy nie udostępniano partnerom społecznym, mimo ich nieustannego monitowania, nawet założeń do przygotowywanej propozycji rządowej, a obecnie zwrócono się o zaopiniowanie projektu w trakcie okresu urlopowego, kiedy wielu ekspertów naszych organizacji jest z oczywistych względów trudno dostępnych.[…]

Projekt ustawy o sporach zbiorowych nie zmienia dotychczasowej regulacji prawnej w zakresie przekazywania informacji przez pracodawcę organizacji związkowej na potrzeby prowadzenia sporu zbiorowego. W naszej ocenie należałoby wprowadzić skuteczniejsze rozwiązania w tym zakresie zwłaszcza, że z uwagi na istniejącą lukę w prawie Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych nie ma aktualnie prawnych instrumentów by zobowiązać pracodawcę do przekazania danych koniecznych do prowadzenia sporu zbiorowego. Stanowczo należy podkreślić, że oczekiwaniem NSZZ „Solidarność” jest stworzenie przez ustawodawcę wyraźnej i niebudzącej wątpliwości podstawy prawnej dla udostępnienia niezbędnych danych kontaktowych pracowników do prowadzenia szerokiego spektrum działalności związkowej, a nie jedynie na potrzeby sporu zbiorowego.

Natomiast odnosząc się do poszczególnych rozwiązań projektu związanych z tematyką przekazywania niezbędnych informacji organizacji związkowych należy wskazać na ich niedostateczność i wadliwość. W art. 5 ust. 1 pkt 2 przewiduje się, że organizacja związkowa w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej: (..) wnosi o przekazanie przez pracodawcę informacji o pozostałych działających u niego organizacjach związkowych. Przepis art. 5 stanowił będzie o obowiązku zawnioskowania przez organizację związkową o przekazanie przez pracodawcę informacji o pozostałych działających u niego organizacjach związkowych, jednak wprost nie nakazuje on pracodawcy przekazania tych informacji. Nie przewiduje się obowiązku pracodawcy przekazywania organizacji związkowej niezbędnych informacji w tym danych pracowników (i danych osobowych), niezbędnych do przeprowadzenia referendum. Konieczne jest również wyraźne zakreślenie terminu na przekazanie tych informacji (najlepiej przy użyciu formuły „niezwłocznie, nie później niż w terminie 3 dni od dnia wniesienia wniosku przez organizację związkową’').

**LEGENDA**

**U –** Uwzględniono

**NU** – Nie uwzględniono

**CU** – Częściowo uwzględniono

**FZZ** – Forum Związków Zawodowych

**OPZZ** – Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych

**NSZZ „S”** – NSZZ Solidarność

**BCC-** Związek Pracodawców Business Centre Club

**FPP** - Federacja Przedsiębiorców Polskich

**Lewiatan** - **Konfederacja Lewiatan**

**ZPP** – Związek Przedsiębiorców i Pracodawców

**Pracodawcy RP** – Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej