**Informacja na temat zmiany ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw** (Dz.U.2018.1608)

Opracowanie : Biuro Eksperckie Dialogu i Polityki Społecznej.

( do użytku wewnętrznego)

 Zmiana ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw z dnia 5 lipca 2018 r. wejdzie w życie w dniu 1 stycznia 2019 r. , za wyjątkiem art. 1 pkt 14 w zakresie art. 25(3) ust. 6 , który wchodzi w życie 23 sierpnia 2019 r.

**Po art. 1 dodaje się art. 11 w brzmieniu:**

**"Art. 11. Ilekroć w ustawie jest mowa o:**

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

**2) pracodawcy - należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, 1000 i 1076) oraz jednostkę organizacyjną, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową, niezależnie od podstawy tego zatrudnienia;**

**3) pracowniku - należy przez to rozumieć osobę, o której mowa w art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.";**

**W** [**art. 2**](https://sip.lex.pl/#/document/16794195/2018-12-31?unitId=art(2)&cm=DOCUMENT)**:**

**a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:**

**"1. Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje osobom wykonującym pracę zarobkową.",**

**b) ust. 3 otrzymuje brzmienie:**

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

**c) po ust. 4 dodaje się ust. 41 w brzmieniu:**

**"41. Wolontariuszom, stażystom i innym osobom, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia, przysługuje prawo wstępowania do związków zawodowych w przypadkach i na warunkach określonych statutami związków.",**

**d) ust. 5-7 otrzymują brzmienie:**

**"5. Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych działających u pracodawców przysługuje również osobom skierowanym do tych pracodawców w celu odbycia służby zastępczej. Do tych osób stosuje się odpowiednio przepisy ustawy dotyczące osób wykonujących pracę zarobkową.**

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

**7. Przepisy ustawy dotyczące pracowników stosuje się odpowiednio do funkcjonariuszy.";**

Zakres podmiotowy wolności zrzeszania się w związkach zawodowych został określony w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (dalej u.z.z.). Art. 1 ust. 1 u.z.z. stanowi, że związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy. Na podstawie obecnie obowiązujących przepisów u.z.z. osoby wykonujące pracę na podstawie innych stosunków prawnych – przede wszystkim te, które z zatrudniającym łączy umowa o dzieło, umowa zlecenia czy umowa o świadczenie usług, do której odpowiednio stosuje się przepisy o zleceniu, oraz tzw. osoby samozatrudnione – nie mogą tworzyć związków zawodowych ani wstępować do nich. Zmiana jaka została dokonana w ustawie związkowej ma charakter rewolucyjny za sprawą rekomendacji Międzynarodowej Organizacji Pracy i wyroku Trybunału Konstytucyjnego.

W wyroku z dnia 2 czerwca 2015 r. Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że zakres regulacji dopuszczalności tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich przewidziany w art. 2 ust. 1 u.z.z. jest zbyt wąski w stosunku do gwarancji konstytucyjnych wynikających z art. 59 ust. 1 w zw. z art. 12 Konstytucji RP. Określając grupę podmiotów uprawnionych do tworzenia związków zawodowych oraz wstępowania do nich, ustawodawca posłużył się kryterium formy zatrudnienia. Kryterium to nie zostało jednak przewidziane w Konstytucji RP jako wyznacznik grupy podmiotów korzystających z wolności zrzeszania się w związkach zawodowych. W ocenie Trybunału podmioty te charakteryzuje przede wszystkim fakt wykonywania pracy zarobkowej na czyjąś rzecz oraz posiadanie interesów zawodowych, które mogą być grupowo chronione przez związek zawodowy. Nie ma w tym kontekście istotnego znaczenia to, w jakiej formie i na jakiej podstawie dana osoba świadczy pracę zarobkową.

Przede wszystkim jednak nowelizacja wynika ze skargi NSZZ „Solidarność” jaką związek złożył w 2011 r do Komitetu Wolności Związkowych. Zgodnie z art. 2 Konwencji nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjętej w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r. (Dz. U. z 1958 r. poz. 125), dalej jako "Konwencja nr 87", pracownicy i pracodawcy, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, mają prawo, bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, tworzyć organizacje według swojego uznania, jak też przystępować do tych organizacji, z jedynym zastrzeżeniem stosowania się do ich statutów. Przedmiotowa Konwencja jest dla wolności związkowych fundamentalna. Została ona ratyfikowana przez Polskę, a zatem zgodnie z art. 87 ust. 1 Konstytucji RP jej przepisy stanowią źródło powszechnie obowiązującego prawa w Polsce. Wymaga jednak podkreślenia, że w angielskiej wersji językowej Konwencja nr 87 posługuje się zwrotem "workers", a we francuskiej wersji – zwrotem travailleurs, które w polskiej wersji językowej zostały przetłumaczone na termin pracownicy. Problem terminologiczny został wskazany w skardze jako szczególnie istotny z punktu widzenia wolności związkowych i Komitet zgodził się z twierdzeniami NSZZ “Solidarność”. Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej Międzynarodowego Biura Pracy stwierdził, że prawo do zrzeszania się wyrażone na gruncie Konwencji nr 87 jest niezależne od istnienia stosunku pracy i powinno przysługiwać również osobom, które łączy z pracodawcą inny stosunek zatrudnienia.

Zgodnie z nowym brzmieniem tego przepisu prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych będzie przysługiwać osobom wykonującym pracę zarobkową. W konsekwencji wprowadzono więc do ustawy o związkach zawodowych definicję pojęcia "osoby wykonującej pracę zarobkową". Oprócz pracownika w rozumieniu art. 2 KP osobą wykonującą pracę zarobkową jest także osoba świadcząca pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy np. zleceniobiorca

**Art. 3–5 otrzymują brzmienie:**

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

**1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku prawnego,**

**2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę zarobkową lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą zarobkową,**

**3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe**

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

**2. W sprawach dotyczących roszczeń z tytułu naruszenia zakazu nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej do innych niż pracownicy osób wymienionych w ust. 1 stosuje się odpowiednio przepisy art. 183di art. 183e ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.**

**3. Do postępowań w sprawach dotyczących naruszenia zakazu nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej wobec innych niż pracownicy osób wymienionych w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2018 r. poz. 155, z późn. zm.**[**[2]**](http://orka.sejm.gov.pl/proc8.nsf/ustawy/1933_u.htm#_ftn2)**)) o postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy. Sądem właściwym do rozpoznawania tych spraw jest właściwy sąd pracy.**

**4. Postanowienia umów i innych aktów, na podstawie których inne niż pracownicy osoby wymienione w ust. 1 świadczą pracę, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa regulujące stosunek prawny łączący te osoby z pracodawcą, a w razie braku takich przepisów postanowienia te zastępuje się odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.**

W świetle art. 1 i 3 Konwencji Nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, przyjętej w Genewie dnia 23 czerwca 1971 r. (Dz. U. z 1977 r. poz. 178), przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwie (w tym przedstawiciele związków zawodowych) powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem, podjętym ze względu na ich charakter lub działalność jako przedstawicieli pracowników, ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, jeżeli działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami. Konwencja ta została ratyfikowana przez Polskę, a zatem zgodnie z art. 87 ust. 1 Konstytucji RP jej przepisy stanowią źródło powszechnie obowiązującego prawa w Polsce.

W konsekwencji rozszerzenia zakresu podmiotowego prawa koalicji konieczne było stworzenie mechanizmów ochronnych gwarantujących tym podmiotom niezależność od pracodawców, autonomię i swobodę w działaniu.

Od 1 stycznia 2019 r. treść zmienionego art. 3 u.z.z. ma odpowiadać specyfice zatrudnienia osób wykonujących pracę zarobkową oraz innych osób, którym na gruncie ustawy przysługuje prawo koalicji. Wprowadzono szczegółową regulację zakazu nierównego traktowania osób wykonujących pracę zarobkową, emerytów, rencistów, osób bezrobotnych, wolontariuszy, stażystów i innych osób, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia, osób skierowanych do pracodawców w celu odbycia służby zastępczej oraz funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej, Służby Celno-Skarbowej, Służby Więziennej, strażaków Państwowej Straży Pożarnej oraz pracowników Najwyższej Izby Kontroli, z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej[[1]](#footnote-1).

Zakaz ponoszenia ujemnych konsekwencji z powodu przynależności lub tez braku takiej przynależności do związku zawodowego odnosi się do wszystkich aspektów stosunku pracy. Zamieszczone w [art. 3](https://sip.lex.pl/#/document/16794195?unitId=art(3)&cm=DOCUMENT) ust. 1 wyliczenie ma tylko charakter przykładowy, na co wyraźnie wskazuje użycie przez ustawodawcę sformułowania "w szczególności". Oznacza to w praktyce, że osoba wykonująca pracę zarobkową nie może być w żaden sposób dyskryminowana ze względu na swój status związkowy.  Dyskryminowanie pracowników ze względu na ich przynależność związkową jest nie tylko niezgodne z Kodeksem pracy, ale również z Konstytucją[[2]](#footnote-2), która jest gwarantem wolności zrzeszania się w strukturach związków zawodowych.

Związki zawodowe są zobowiązane do reprezentowania nie tylko swoich członków, ale również pozostałych pracowników. Oznacza to, że osoba wykonująca pracę zarobkową nie musi być członkiem związku zawodowego, aby korzystać z przywilejów i praw wynegocjowanych przez związki zawodowe w układach zbiorowych pracy, regulaminach wynagrodzeń, pracy i w innych autonomicznych źródłach prawa pracy. Związki zawodowe nie mogą więc ograniczyć zakresu reprezentowania osób wykonujących pracę zarobkową w zakresie zbiorowych stosunków pracy tylko do swoich członków[[3]](#footnote-3).

Użycie na końcu wyliczenia w art. 3 ust. 1 zd. 2 u.z.z. sformułowania „chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami” oznacza zmianę rozkładu ciężaru dowodu przewidzianego w art. 6 KC, według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Ciężar dowodu określony w art. 3 ust. 1 zd. 2 u.z.z. polega na obowiązku jedynie uprawdopodobnienia przez osobę wykonującą pracę zarobkową faktu dyskryminacji, a po stronie pozwanego pracodawcy na obowiązku udowodnienia, że w ogóle nie doszło do nierównego traktowania albo że nierówne traktowanie było obiektywnie uzasadnione – w celu uwolnienia się od odpowiedzialności z tytułu dyskryminacji. Podobne rozwiązanie zostało zastosowane w art. 183b § 1 KP w odniesieniu do dyskryminacji pracowników. Zmiana art. 3 u.z.z. ma na celu ujednolicenie zasad dochodzenia roszczeń z tytułu nierównego traktowania dla pracowników i innych osób wykonujących pracę zarobkową[[4]](#footnote-4).

Pracownikowi, który stał się ofiarą dyskryminacji ze względu na status związkowy przysługuje na podstawie [art. 183d](http://lexint/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.1358947:part=a18%283d%29&full=1) KP prawo do odszkodowaniaw wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę uregulowane [ustawą](http://lexint/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.1467864&full=1) z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2017 r. poz. 847). Ze względu na konieczność stworzenia analogicznych mechanizmów ochrony wobec innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową przewidziano w art. 3 ust. 3 u.z.z., że do ww. osób stosuje się odpowiednio przepisy art. 183d i art. 183e KP. Ustalając w konkretnej sprawie odszkodowanie, sąd powinien uwzględniać rodzaj i intensywność działania dyskryminacyjnego pracodawcy oraz jego skutki. Odszkodowanie powinno być zasądzone w takich wysokościach, aby miało na celu również zniechęcenie pracodawców do łamania prawa. Pracodawca powinien ponieść straty na skutek dokonania czynu zabronionego, co za tym idzie, odszkodowanie nie może mieć charakteru symbolicznego.

Jedynym podmiotem, który ponosi odpowiedzialność za nierówne traktowanie z powodu przynależności związkowej lub pozostawania poza związkiem zawodowym jest pracodawca, przez którego rozumieć należy tu pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p. oraz jednostkę organizacyjną, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową, niezależnie od podstawy tego zatrudnienia;. Nie ma znaczenia czy dyskryminacji dopuścił się pracodawca osobiście, czy też jeden z jego pracowników. To zawsze pracodawca ponosi odpowiedzialność za zjawisko dyskryminacji w miejscu pracy, bez względu na to, czy zdawał sobie z takiego naruszenia sprawę czy też nie był tego świadomy. Pracodawca ma obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji zgodnie z art. 94 pkt 2b k.p.

Jeśli chodzi o dyskryminację związkową, to tak jak do pracownika, gwarancje ochronne należy stosować do innych osób wykonujących pracę zarobkową.

Sądowa kontrola naruszenia zakazu nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej będą prowadzone na takich zasadach jak w przypadku pracowników, przed sądem pracy. Osoby, które w związku z zajmowanym stanowiskiem bądź pełnioną funkcją będą dyskryminowały osoby wykonujące pracę zarobkową z powodu przynależności do organizacji związkowej, pozostawania poza związkiem lub wykonywania funkcji związkowej, będą podlegały odpowiedzialności karnej na podstawie art. 35 ust. 1 pkt 3 u.z.z.

Co ważne, po nowelizacji nieważne są postanowienia umów i innych aktów prawnych, na podstawie których inne niż pracownicy osoby gdy ich postanowienia naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Zamiast nich stosuje się odpowiednie dla danego stosunku prawnego przepisy prawa. Zaproponowane rozwiązanie ma na celu zbliżenie sytuacji prawnej pracowników oraz innych osób, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych, w zakresie ich ochrony przed niekorzystnymi następstwami przynależności związkowej lub jej braku.

**Art. 4.**

**Związki zawodowe reprezentują osoby, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6, a także bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych.**

Związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej. Z racji rozszerzenia prawa koalicji związkowej na nowe podmioty i wprowadzenia definicji „osoby wykonującej pracę zarobkową” (obejmującej swoim zakresem pracownika) dokonano także zmiany komentowanego przepisu w taki sposób, że związki zawodowe stanowią reprezentację wszystkich osób, które reprezentują.

Doniosłość tych uprawnień w szczególności jest zauważalna w sytuacji kiedy zakładowa organizacja związkowa współtworzy wewnątrzzakładowe źródła prawa pracy, takie jak układy zbiorowe pracy, regulaminy wynagradzania, regulaminy pracy itp[[5]](#footnote-5)

**Art. 5.**

**Związki zawodowe mają prawo reprezentowania na forum międzynarodowym interesów osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6.”;**

Zmiana ta stanowi dalszą konsekwencję rozszerzenia prawa koalicji związkowej. W zmienianym przepisie była mowa o reprezentowaniu przez związki zawodowe interesów pracowniczych na forum międzynarodowym. Zwrot „interesy pracownicze” zastąpiono pojęciem „interesy osób wykonujących pracę zarobkową”. Postanowienia umów międzynarodowych (w szczególności Konwencji nr 87) posługują się w wielu przypadkach szerszym pojęciem pracownika niż wynikające z KP, stąd też związki zawodowe zrzeszające osoby wykonujące pracę zarobkową powinny mieć możliwość reprezentowania interesów jej członków także poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Można wyróżnić trzy podstawowe płaszczyzny aktywności organizacji związkowych na forum międzynarodowym:

**–** uczestnictwo w pracach Międzynarodowej Organizacji Pracy,

**–** uczestnictwo w pracach międzynarodowych federacji i konfederacji związków zawodowych (por. bliżej uwagi do [art. 11 ust. 3](https://sip.lex.pl/#/document/16794195?unitId=art(11)ust(3)&cm=DOCUMENT) u.z.z.),

**–** uczestnictwo w działalności europejskich rad zakładowych oraz innych organów przedstawicielskich w strukturach gospodarczych o charakterze wspólnotowym.

W dwóch pierwszych wyróżnionych tu płaszczyznach reprezentacja interesów pracowniczych ma charakter bezpośredni, w trzecim zaś - pośredni.

.

**Art. 7.**

**1. W zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkie osoby, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6, niezależnie od ich przynależności związkowej.**

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

**3. Na wniosek niezrzeszonej osoby, o której mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6, związek zawodowy może podjąć się obrony jej praw i interesów wobec pracodawcy.**

**Art. 8.**

**Na zasadach przewidzianych w niniejszej ustawie oraz w ustawach odrębnych związki zawodowe kontrolują przestrzeganie przepisów dotyczących interesów osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6, a także interesów rodzin tych osób.”;**

Jest to regulacja, zmieniona przez art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. (Dz.U.2018.1608) i wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2019 r.

Obecnie art. 7 składa się z trzech ustępów. Zmiana przepisu jest związana z rozszerzeniem prawa koalicji i objęciem nim osób wykonujących pracę zarobkowo. Termin „pracownicy” zastąpiono pojęciem „osoby wykonującej pracę zarobkową”.

Art. 7 ust. 1 u.z.z. dotyczy reprezentacji związków zawodowych w zakresie praw i interesów zbiorowych. Natomiast w art. 7 ust. 2 i 3 u.z.z. unormowano zasady reprezentacji związków zawodowych w sferze indywidualnego prawa pracy. Dodany został ust. 3, który obecnie stanowi, że na wniosek niezrzeszonej osoby wykonującej pracę zarobkową związek zawodowy może podjąć się obrony jej praw i interesów wobec pracodawcy.

Na podstawie przepisu można wyróżnić zasady reprezentacji osób zatrudnionych w sprawach zbiorowych oraz indywidualnych. W zakresie reprezentacji w sferze zbiorowego prawa pracy związki zawodowe reprezentują wszystkich zatrudnionych niezależnie od ich przynależności związkowej. Związki zawodowe mogą występować wobec pracodawców z różnorodnymi postulatami, opiniami czy żądaniami, które dotyczą interesów osób wykonujących pracę zarobkową. Są także uprawnione do negocjowania układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych, uzgadniania regulaminów wynagradzania.

W zakresie reprezentacji w sferze indywidualnego prawa pracy związki zawodowe reprezentują swoich członków, a na ich wniosek mogą reprezentować także niezrzeszone osoby wykonującej pracę zarobkową. Poprzez przystąpienie do organizacji związkowej i nabycie członkostwa wyrażana jest zgoda na wykonywanie przez związek zawodowy określonych działań, a związek poprzez przyjęcie w poczet członków zobowiązuje się do ochrony swoich członków. Nie jest prawnie dopuszczalne reprezentowanie pracownika jednocześnie przez inną organizację niż tę do której przystąpił, gdyż żadne przepisy nie dopuszczają możliwości bronienia pracowników przez więcej niż jeden związek zawodowy (tak J. Szmit, glosa aprobująca do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2007 r. II PK 305/06, Lex ). Pracownicy niezrzeszeni w związku zawodowym mogą liczyć na obronę przed rozwiązaniem stosunku pracy tylko wówczas, gdy związek zawodowy wyrazi na to zgodę.

Uprawnienia w zakresie reprezentacji indywidualnej przewidziane są w wielu przepisach prawa pracy. W szczególności będzie to uprawnienie do: zgłoszenia umotywowanych zastrzeżeń przy wypowiedzeniu warunków pracy lub/i płacy (art. 42 § 1 w związku z art. 38 k.p.), zgłoszenia umotywowanych zastrzeżeń przy wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 45 w związku z art. 38 k.p.), przedstawienie opinii przy rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia (art. 52 § 3 oraz art. 53 § 4 k.p.), przedstawienie stanowiska w kwestii zasadności sprzeciwu pracownika ukaranego karą porządkową (art. 112 § 1 k.p.), wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym (art. 32 u.z.z.) bądź kobietą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego (art. 177 § 1 k.p.).

W odniesieniu do osób innych niż pracownicy, które można zaliczyć do kategorii osób wykonujących pracę zarobkowa (zwłaszcza zatrudnione w oparciu o umowy cywilnoprawne oraz samozatrudnione) trudno jednak odnaleźć regulację prawna, która będzie określała instrumenty związków zawodowych pozwalające na ochronę tych osób. Należy przypomnieć, że układem zbiorowym pracy można obejmować także osoby cywilnoprawnie zatrudnione (zob. art. 239 § 2 k.p.). Natomiast w sferze indywidualnej reprezentacji brakuje regulacji prawnej, która mogłaby stanowić podstawę do uprawnień związków zawodowych takich jak np. art. 38 k.p., 112 k.p., 177 k.p.). Jak można przeczytać w uzasadnieniu do projektu nowelizacji do zakresu podstawowych uprawnień zakładowych organizacji związkowych zrzeszających osoby wykonujące pracę zarobkową (inne niż pracownicy) będzie można zaliczyć niewiele uprawnień, ale m.in.:

1. wyrażanie zgody na wypowiedzenie bądź rozwiązanie stosunku prawnego z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem zakładowej organizacji związkowej upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy ([art. 32 ust. 1 pkt 1](http://lexint/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.1461731:part=a32u1p1&full=1) u.z.z.);
2. wyrażanie zgody na jednostronną zmianę warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść imiennie wskazanego uchwałą zarządu jego członka lub innej osoby wykonującej pracę zarobkową będącej członkiem zakładowej organizacji związkowej upoważnionej do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy ([art. 32 ust. 1 pkt 2](http://lexint/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.1461731:part=a32u1p2&full=1) u.z.z.);
3. wyrażanie zgody na wypowiedzenie bądź rozwiązanie stosunku prawnego albo jednostronną zmianę warunków pracy lub wynagrodzenia osobom wykonującym pracę zarobkową imiennie wskazanym uchwałą komitetu założycielskiego ([art. 32 ust. 7](http://lexint/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.1461731:part=a32u7&full=1) u.z.z.).

A**rt. 8**

**Na zasadach przewidzianych w niniejszej ustawie oraz w ustawach odrębnych związki zawodowe kontrolują przestrzeganie przepisów dotyczących interesów osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6, a także interesów rodzin tych osób.**

Po nowelizacji z 2018 r. w art. 8 u.z.z. przewidziano, że organizacje związkowe są uprawnione do kontroli przestrzegania przepisów dotyczących interesów osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6 (zob. komentarz do tych przepisów), a także interesów rodzin tych osób. Nowelizacja ma charakter porządkujący, a zmiana jest związana z rozszerzeniem prawa koalicji. Przepis przyznaje uprawnienia kontrolne wszystkim organizacjom związkowych nie uzależniając ich zakresu od dodatkowych warunków (np. od posiadania statusu zakładowej organizacji związkowej). Sprawowanie przez związki zawodowe uprawnień kontrolnych dotyczyć będzie szerokiego kręgu podmiotów niezależnie od tego czy są członkami związków zawodowych.

**Art. 111.**

**1. Składki członkowskie wnoszone do międzynarodowych organizacji związkowych, reprezentujących interesy osób wykonujących pracę zarobkową wobec instytucji Unii Europejskiej, przez organizacje związkowe, reprezentatywne w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz. 1240, z 2017 r. poz. 2371 oraz z 2018 r. poz. 1464), zwanej dalej "ustawą o Radzie Dialogu Społecznego", wchodzące w skład Rady Dialogu Społecznego, mogą być dofinansowane z budżetu państwa w formie dotacji celowej.**

**2. Dotacji celowej, o której mowa w ust. 1, udziela - na wniosek organizacji związkowej - minister właściwy do spraw pracy, na podstawie umowy zawartej z tą organizacją.**

**3. O dofinansowanie składek, o których mowa w ust. 1, może ubiegać się organizacja związkowa, o której mowa w ust. 1, która na dzień złożenia wniosku jest członkiem międzynarodowej organizacji związkowej od co najmniej 12 miesięcy.**

**4. Kwota dotacji celowej na dofinansowanie składek z budżetu państwa w danym roku, dla każdej organizacji związkowej, o której mowa w ust. 1, nie może być wyższa niż 300 000 zł i stanowić więcej niż 95% wysokości tych składek.**

**5. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowy tryb składania wniosków, o których mowa w ust. 2, wzór wniosku o udzielenie dotacji oraz niezbędne dokumenty, mając na względzie zapewnienie prawidłowości, przejrzystości i efektywności wydatkowania środków publicznych.**

Jest to nowa regulacja, dodana przez art. 1 pkt 6 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. (Dz.U.2018.1608) i wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2019 r.

Przepis art. 111 ust. 1 ustawy pozwala na dofinansowanie z budżetu państwa składek członkowskich wnoszonych do międzynarodowych organizacji związkowych, reprezentujących interesy osób wykonujących pracę zarobkową wobec instytucji Unii Europejskiej przez organizacje związkowe, reprezentatywne w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, wchodzące w skład Rady Dialogu Społecznego. Celem wprowadzenia przepisu było wyrównanie uprawnień organizacji związkowych w stosunku do organizacji pracodawców, które już od kilku dobrych lat mogą korzystać z takiego wsparcia.

Składki będą mogły być dofinansowane z budżetu państwa w formie dotacji celowej. Dotacji udzielać będzie, na wniosek organizacji związkowej, minister właściwy do spraw pracy, na podstawie umowy zawartej z tą organizacją (ust. 2). Jednak uprawnienie to nie dotyczy wszystkich organizacji reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, wchodzących w skład Rady Dialogu Społecznego. Organizacja związkowa będzie mogła uzyskać dotację tylko w przypadku spełnienia warunku uregulowanego w ust. 3, tj. tylko w takim przypadku, gdy jej członkostwo w międzynarodowej organizacji związkowej na dzień złożenia wniosku wynosi co najmniej 12 miesięcy. Przepis przewiduje również ograniczenie wysokości dotacji (ust. 4). Dotacja nie może być wyższa niż 300 000 zł i stanowić więcej niż 95% wysokości składek. W ust. 5 zawarta jest delegacja ustawowa dla ministra właściwego do spraw pracy do określenia w drodze rozporządzenia szczegółowego trybu składania wniosków o udzielenie dotacji oraz niezbędne dokumenty, mając na względzie zapewnienie prawidłowości, przejrzystości i efektywności wydatkowania środków publicznych.

[**Art. 16**](https://sip.lex.pl/?a#/document/16794195/2018-12-31?unitId=art(16)) **otrzymuje brzmienie:**

**"Art. 16. Związek zawodowy zawiadamia właściwy sąd o zmianie statutu w terminie 30 dni od dnia podjęcia uchwały w tym zakresie**."

 I. W ust. 1 art. 16 u.z.z. w wyniku nowelizacji wykreślono zdanie drugie, zgodnie z którym zmiana statutu związku zawodowego wchodziła w życie z upływem 14 dni od dnia zawiadomienia sądu o tej zmianie, jeżeli sąd ten nie zgłosił wcześniej zastrzeżeń co do jej zgodności z prawem. Powodem zmiany jest konieczność dostosowania regulacji związkowej do przepisów o Krajowym Rejestrze Sądowym albowiem zgodnie z art. 23 ust. 1 ustawy o KRS sąd rejestrowy ma obowiązek badać, czy dołączone do wniosku dokumenty są zgodne pod względem formy i treści z przepisami prawa. Oznacza to obowiązek KRS zbadania prawidłowości dołączonych przez związek dokumentów do wniosku o dokonanie zmiany w KRS. W konsekwencji jeżeli sąd rejestrowy dopatrzy się uchybień co do formy lub treści wymaganych dokumentów, wezwie wnioskodawcę do uzupełnieniamerytorycznych braków wniosku. Uwzględnienie powyższej regulacji ustawy o KRS okazało się niezbędne w ustawie o związkach zawodowych.

II. Z uwagi na to, że w powyższym zakresie z dniem wejścia w życie nowelizowanej ustawy o związkach zawodowych zastosowanie znajdą ogólne zasady określone w ustawie o KRS, dotychczasowa regulacja art. 16 ust. 2 u.zz okazała się zbędna podobnie jak ust. 3 art. 16 odsyłający do uchylanego nowelizacją art. 18 u.zz, który w brzmieniu przed nowelizacją przewidywał w ust. 1, że sprawy dotyczące rejestracji związków zawodowych były rozpatrywane w trybie przepisów KPC o postępowaniu nieprocesowym. Regulacja ta była jednak zbędna wobec brzmienia przepisu art. 7 ustawy o KRS, zgodnie z którym do postępowania przed sądami rejestrowymi stosuje się przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym, chyba że ustawa stanowi inaczej. Za zbędny uznano również przepis ust. 2 tego artykułu, w myśl którego sprawy, o których mowa w ust. 1, sąd rozpatruje w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku. Art. 20a ust. 1 ustawy o KRS przewiduje bowiem ogólną regułę dotyczącą czasu rozpatrywania wniosków składanych do rejestru i zgodnie z tym przepisem wniosek o wpis sąd rejestrowy rozpoznaje nie później niż w terminie 7 dni od daty jego wpływu do sądu.

III. W pozostałym zakresie zmiana art. 16 ust. 1 ma charakter doprecyzowujący. Wprowadzono termin 30-dniowy, liczony od dnia podjęcia uchwały, na powiadomienie właściwego sądu przez związek zawodowy o zmianie statutu (zamiast niedookreślonego terminu "niezwłocznie"). Niedochowanie terminu do złożenia zawiadomienia do sądu o zmianie statutu skutkować może odpowiedzialnością z art. 35 ust. 21 pkt 1 u.z.z., który penalizuje zaniechanie przez osobę pełniącą funkcję związkową obowiązku zawiadamiania w terminie właściwego sądu o zmianie statutu, o której mowa w art. 16, przewidując za ten występek grzywnę. Oznacza to możliwość wymierzenia przez sąd karny grzywny wymierzonej się w stawkach dziennych, poprzez określenie liczby stawek oraz wysokość jednej stawki, przy czym najniższa liczba stawek wynosi 10, zaś najwyższa 540. Stawka dzienna nie może być niższa od 10 złotych, ani też przekraczać 2000 złotych – art. 33 k.k. Najmniejsza zatem grzywna nałożona na osobę odpowiedzialną w związku zawodowym za zaniechanie powiadomienia lub przekroczenie terminu może wynieść 10 x 10 = 100 zł a największa 540 x 2000 = 1080000 zł ( maks. w tym wypadku nie powinna mieć zastosowania)

**W** [**art. 17**](https://sip.lex.pl/?a#/document/16794195/2018-12-31?unitId=art(17)) **w ust. 1 pkt 2 otrzymuje brzmienie:**

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

I. Przepis ten ma znaczenie dla innych organizacji niż NSZZ Solidarność, do której może mieć zastosowanie co najwyżej analogiczne w odniesieniu do naszych podstawowych jednostek organizacyjnych, regionów oraz sekretariatów i jednej sekcji krajowej.

II. W zmienionej regulacji przyjęto, że jedną z przesłanek wykreślenia związku zawodowego z rejestru będzie wykreślenie z właściwego rejestru pracodawcy, u którego dotychczas działał związek zawodowy - z powodu likwidacji pracodawcy lub jego upadłości albo jego przekształcenia organizacyjno-prawnego, uniemożliwiającego kontynuowanie działalności związku. Zmiana polega na zastąpieniu zwrotu "zakład pracy" pojęciem "pracodawca". Użycie w zmienianym przepisie zwrotu "zakład pracy" skutkowało trudnościami interpretacyjnymi. W przepisie tym chodziło o utratę bytu prawnego pracodawcy, a nie o likwidację czy upadłość zakładu pracy, który on prowadzi. To pracodawca zatrudnia bowiem pracowników, a nie zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym.

III. W nowelizacji w sposób jednoznaczny określono, że gdy nastąpi zakończenie bytu prawnego pracodawcy, zaistnieje dopiero podstawa do wykreślenia związku zawodowego. Nie jest bowiem możliwe dalsze funkcjonowanie związku zawodowego i reprezentowanie osób wykonujących pracę zarobkową w podmiocie, który faktycznie nie istnieje.

[**Art. 19**](https://sip.lex.pl/#/document/16794195/2018-12-31?unitId=art(19)&cm=DOCUMENT) **ust. 1-21 otrzymują brzmienie:**

**"1. Organizacja związkowa, reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, ma prawo opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych. Nie dotyczy to założeń projektu budżetu państwa oraz projektu ustawy budżetowej, których opiniowanie regulują odrębne przepisy.**

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

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

Zmiana w ustępie 1 ma charakter techniczny. Zastąpiono wyrażenie: „[ustawy](https://sip.lex.pl/#/document/18219142?cm=DOCUMENT) z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz. 1240), zwanej dalej "ustawą o Radzie Dialogu Społecznego"” skróconą nazwą: „ustawy o Radzie Dialogu Społecznego”

W ustępie 2. uregulowano bardziej precyzyjnie kwestię rozpoczęcia biegu terminu na przedstawienie opinii. Bieg terminu na przedstawienie opinii liczy się od następnego dnia roboczego, z wyłączeniem soboty, następującego po dniu przekazaniu założeń albo projektu wraz z informacja określającą termin przedstawienia opinii.

Zgodnie z treścią ustępu 2 (1) obligatoryjną formą przekazania projektów aktów prawnych przez organy władzy i administracji rządowej , organy samorządu terytorialnego oraz przedstawiania opinii przez związek jest forma elektroniczna – na adres elektroniczny

Do tej pory obligatoryjną formą była forma papierowa.

**W art. 191 ust. 1 otrzymuje brzmienie:**

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

Zmiana ma charakter techniczny. Słowo „zadania” zastąpiono wyrazem „spraw”. Projektodawca w uzasadnieniu nie wskazał celu tej zmiany, natomiast wydaje się, że jest to zmiana poprawiająca brzmienie zdania ze względu na zasady prawidłowej polszczyzny. Zgodnie z internetowym słownikiem synonimów <https://www.synonimy.pl/synonim/sprawa/>

 słowo zadanie jest synonimem słowa sprawa.

**W** [**art. 21**](https://sip.lex.pl/?a#/document/16794195/2018-12-31?unitId=art(21)) **dodaje się ust. 3 w brzmieniu:**

**"3. Przepisy działu jedenastego ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy stosuje się odpowiednio do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową oraz ich pracodawców, a także do organizacji zrzeszających te podmioty."**

Konsekwencją rozszerzenia prawa koalicji na osoby, które dotychczas nie mogły się zrzeszać w związkach zawodowych jest przyznanie im możliwości korzystania z różnych konstrukcji zbiorowego prawa pracy, które dotychczas zasadniczo zarezerwowane były wyłącznie dla pracowników (a w mniejszym zakresie także np. dla emerytów i rencistów).

Przepis ten realizuje powyższą myśl w generalny sposób w stosunku do przepisów Działu jedenastego Kodeksu pracy dotyczącego układów zbiorowych pracy. Dotychczas przepisy te były adresowane wyłącznie do pracodawców (i ich organizacji) oraz pracowników (i związków zawodowych), aczkolwiek już w świetle obecnych rozwiązań układ mógł obejmować osoby nie będące pracownikami. Nie mniej jednak, warunkiem koniecznym zawarcia układu było funkcjonowanie związków zawodowych zrzeszających osoby pozostające w stosunku pracy. Nowelizacja dopuszcza prowadzenie rokowań układowych i zawieranie układów zbiorowych także tam, gdzie funkcjonują związki zrzeszające wyłącznie inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową.

**Art 25**

**"Art. 25. 1. Pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika, przysługuje - na wniosek organizacji związkowej - prawo do urlopu bezpłatnego.**

**2. Pracownik, w okresie urlopu bezpłatnego, o którym mowa w ust. 1, zachowuje prawo do umundurowania oraz do korzystania z lokalu mieszkalnego lub innego pomieszczenia mieszkalnego, zajmowanego przed urlopem bezpłatnym, jeżeli pracodawca jest uprawniony do określania warunków zajmowania przez pracowników takiego lokalu lub pomieszczenia.**

**3. Pracownikowi, który po upływie urlopu bezpłatnego lub wygaśnięciu mandatu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej, stawi się do pracy w terminie przewidzianym w art. 74 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.**

**4. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, tryb udzielania urlopu bezpłatnego, o którym mowa w ust. 1, oraz sposób postępowania w przypadku wygaśnięcia mandatu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej przez pracownika korzystającego z urlopu bezpłatnego, mając na względzie niwelowanie ujemnych następstw wynikających z pełnienia funkcji związkowej przez pracownika, a także zabezpieczenie potrzeb pracodawcy.**

**5. Pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.**

**6. Inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jej funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Osoba ta zachowuje prawo do wynagrodzenia, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej.**

**7. Umowa zawarta między pracodawcą a inną niż pracownik osobą wykonującą pracę zarobkową, w której określono termin wykonania pracy, nie ulega przedłużeniu o czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 6.**

**8. W układzie zbiorowym pracy można określić limity czasu zwolnień od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej osób wykonujących pracę zarobkową.**

W przepisie wskazano uprawnienia, które posiada pracownik w okresie urlopu bezpłatnego w związku z pełnieniem funkcji związkowej. Uprawnienia te poprzednio znajdowały się w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz. U. poz. 336), jednakże w związku z wymogiem zasad techniki prawodawczej zostały one przeniesione do powyższego przepisu oraz wydane zostaną dwa nowe rozporządzenia (na chwilę obecna nie są uchwalone).

Innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową przysługuje – tak jak pracownikowi – prawo do zwolnienia od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jej funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Prawo do wynagrodzenia za czas zwolnienia będzie przysługiwało innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową – w zależności od specyfiki danego stosunku prawnego. W przypadku gdy wynagrodzenie danej osoby będzie miało charakter wynagrodzenia ryczałtowego i jego wysokość nie będzie zależała od liczby przepracowanych godzin pracy albo gdy wypłata wynagrodzenia będzie uzależniona od efektów pracy (np. wykonania dzieła), odrębne wynagrodzenie na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności nie będzie przysługiwało.

Nie powinno więc budzić wątpliwości, że w układzie zbiorowym pracy jest możliwe wprowadzenie, uzgodnionych przez partnerów społecznych, limitów czasu zwolnień od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej osób wykonujących pracę zarobkową – np. w rocznej perspektywie.

**Art. 251.**

**1. Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących:**

**1)pracownikami u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji lub**

**2)innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji.**

**2. Organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia pracodawcy, co 6 miesięcy - według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia - w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po tym okresie, informację o liczbie członków, o których mowa w ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 3.**

**3. Organizacja wskazana w ust. 1, która została utworzona w ciągu 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego, przedstawia pracodawcy pierwszą informację o liczbie członków - według stanu na dzień złożenia informacji - w terminie 2 miesięcy od dnia utworzenia organizacji związkowej. Przedstawienie informacji w terminie określonym w zdaniu poprzednim nie wyłącza obowiązku złożenia przez tę organizację informacji w terminie, o którym mowa w ust. 2.**

**4. Informacja, o której mowa w ust. 2 lub 3, jest udostępniana przez pracodawcę do wglądu innej działającej u niego organizacji związkowej na pisemny wniosek tej organizacji.**

**5. Jeżeli osoba wykonująca pracę zarobkową należy do więcej niż jednej zakładowej organizacji związkowej u danego pracodawcy, przy ustalaniu liczby członków zrzeszonych w organizacji związkowej, o której mowa w ust. 1, osoba ta może być uwzględniona tylko jako członek jednej wskazanej przez siebie zakładowej organizacji związkowej.**

**6. Organizacji, która nie wypełniła w terminie obowiązków, o których mowa w ust. 2 lub 3, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tych obowiązków.**

**7. Pracodawca lub działająca u niego organizacja związkowa może zgłosić pisemne zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez tę organizację informacji, o której mowa w ust. 2 lub 3.**

**8. W przypadku, o którym mowa w ust. 7, zakładowa organizacja związkowa, wobec której zostało zgłoszone zastrzeżenie, występuje do sądu rejonowego - sądu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy z wnioskiem o ustalenie liczby członków na ostatni dzień danego półrocza. Zakładowa organizacja związkowa może również z własnej inicjatywy wystąpić z wnioskiem o ustalenie liczby członków. Sąd wydaje w tej sprawie orzeczenie w terminie 60 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.**

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

**10. W postępowaniu sądowym do przetwarzania danych ujawniających przynależność związkową osób wykonujących pracę zarobkową jest upoważniony wyłącznie sąd oraz osoby działające w imieniu zakładowej organizacji związkowej, która złożyła wniosek o ustalenie liczby jej członków.**

**11. Przy ustalaniu uprawnień organizacji związkowej bierze się pod uwagę odpowiednio liczbę jej członków podaną w informacji, o której mowa w ust. 2 lub 3, albo liczbę tych członków ustaloną przez sąd w trybie określonym w ust. 8. Zmiany stanu liczbowego, które nastąpią w ciągu 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego, pozostają bez wpływu na te uprawnienia.**

**12. Jeżeli uprzednio zgłoszone przez pracodawcę lub zakładową organizację związkową, o której mowa w ust. 7, zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej okazało się bezpodstawne, ponowne zgłoszenie przez te podmioty zastrzeżenia co do liczebności tej samej organizacji związkowej może nastąpić nie wcześniej niż po upływie roku od dnia uprawomocnienia się orzeczenia w sprawie ustalenia liczby członków tej organizacji.**

Art. 251 zmieniony został przez art. 1 pkt 13 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. (Dz.U.2018.1608) i wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2019 r. Omawiany przepis w sposób odmienny od obecnego reguluje szereg obowiązków organizacji związkowej oraz wprowadza nowe uprawnienia.

Pierwsza zmiana dotyczy sposobu ustalania kręgu osób, które mogą być uwzględnione przy ustalaniu liczby członków związku niezbędnej do utworzenia zakładowej organizacji związkowej. Konsekwencją rozszerzenia prawa koalicji związkowej jest uwzględnienie w przepisie, że w liczbie członków wymaganej do realizacji uprawnień zakładowej organizacji związkowej będą uwzględniani pracownicy, jak również inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową. Inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową będą jednak mogły zostać uwzględnione w liczbie członków wymaganej do realizacji uprawnień zakładowej organizacji związkowej tylko wówczas, gdy świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji. Członkowie związku nie posiadający statusu pracowników, których staż świadczenia pracy na rzecz tego pracodawcy będzie krótszy niż 6 miesięcy nie będą wliczani do liczby członków związku, potrzebnej do ustalenia statusu zakładowej organizacji związkowej. Do liczenia 6 miesięcznego terminu stosuje się przepisy kodeksu cywilnego. (Art. 110 k.c.jeżeli ustawa, orzeczenie sądu lub decyzja innego organu państwowego albo czynność prawna oznacza termin nie określając sposobu jego obliczania, stosuje się przepisy poniższe.). Sposób liczenia terminu oznaczonego w miesiącach reguluje przepis art. 112 k.c., który w odniesieniu do terminów miesięcznych stanowi, iż termin oznaczony w miesiącach kończy się z upływem dnia, który nazwą lub datą odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby takiego dnia w ostatnim miesiącu nie było - w ostatnim dniu tego miesiąca.

Przy ustalaniu kogo ustawodawca miał na myśli mówiąc o innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową należy posiłkować się zawartą w art. 11 pkt. 1) definicją osoby wykonującej pracę zarobkową - osoba świadcząca pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronione przez związek zawodowy**.**

Nowym obowiązkiem organizacji zakładowej będzie zatem ustalenie czy członek związku, nie będący pracownikami spełnia warunki o których mowa w art. 11 pkt. 1) i 251 ust. 1 pkt. 2 in fine ustawy tj. czyświadczy pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy i nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronione przez związek zawodowy oraz świadczy pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji. W przypadku, gdy członek związku nie spełni choć jednego z wymienionych warunków, organizacja zakładowa nie będzie mogła wliczyć go do liczby członków związku, która uprawnia do ustalenia iż organizacji związkowej przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej.

Organizacja związkowa przy ustalaniu liczby członków związku, zgodnie z zasadami wskazanymi w ust. 1 powinna również wziąć pod uwagę ograniczenia wskazane w ust. 5. W przypadku gdy, osoba wykonująca pracę zarobkową (czyli również pracownik), należy do więcej niż jednej zakładowej organizacji związkowej u danego pracodawcy, przy ustalaniu liczby członków zrzeszonych w organizacji związkowej, osoba ta może być uwzględniona tylko jako członek jednej wskazanej przez siebie zakładowej organizacji związkowej. Ograniczenie to nakłada na organizację związkową nowy obowiązek wykazania staranności w ustalaniu liczby członków związku w postaci pobrania od członka związku oświadczenia o przynależności do jednej lub więcej niż jednej organizacji związkowej działającej u pracodawcy i w przypadku odpowiedzi pozytywnej o wskazaniu do której organizacji związkowej ma być wliczany w celu ustalenia liczby członków organizacji związkowej działającej u danego pracodawcy. Ustawa nie wskazuje formy oświadczenia członka związku, jednak dla celów dowodowych organizacja związkowa powinna zadbać by miało ono formę pisemną lub inną, która pozwoli w przyszłości odtworzyć treść oświadczenia (np. dokumentową – mail). Jest to o tyle istotne, iż zawyżenie przez organizację związkową liczby członków może stanowić podstawę odpowiedzialności karnej na podstawie art. 35 ust. 21 pkt 3 u.z.z.

W sposób odmienny od obecnego został również regulowany sposób przedstawiania pracodawcy informacji o liczbie członków związku. Zgodnie z nowym brzmieniem ust. 2 organizacja zakładowa przedstawia pracodawcy informację o liczbie członków tej organizacji co 6 miesięcy, a nie jak było do tej pory - co kwartał. Informacja podawana jest według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia – w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym okresie. Pierwsza informacja o liczbie członków powinna zostać przedstawiona pracodawcy do 10 stycznia 2019 r. według stanu na dzień 31 grudnia 2018 r.!!!

Termin podania informacji o liczbie członków związku w nieco odmienny sposób został ustalony dla tych nowych organizacji, które powstały w ciągu 6-miesięcznego okresu. Gdy tak się dzieje, w ciągu 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego, nowa organizacja związkowa przedstawia pracodawcy pierwszą informację o liczbie członków według stanu na dzień złożenia informacji – w terminie 2 miesięcy od dnia utworzenia organizacji związkowej. Niezależnie od powyższego nowo powstała organizacja musi zachować terminy na dzień 30 czerwca i 31 grudnia.

Uwaga, po nowelizacji możliwa będzie weryfikacja liczby członków przez inną organizację związkową (ust. 4). Każda inna zoz działająca u pracodawcy może wystąpić do pracodawcy z pisemnym wnioskiem o udostępnienie do wglądu informacji o liczbie członków innych działających u niego organizacji związkowych.

W ust. 6 został wprost uregulowany skutek zaniechania realizacji obowiązku przedłożenia przez organizację związkową informacji o liczbie członków. Organizacji, która nie wypełniła w terminie obowiązku przedłożenia informacji o liczbie członków (tj. informacji przekazywanej co 6 miesięcy, wg stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia, oraz informacji przekazywanej przez nowo powstałą organizację związkową w terminie 2 miesięcy od dnia jej utworzenia), nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tego obowiązku. Zatem prawidłowa realizacja obowiązku informacyjnego wobec pracodawcy (przy założeniu, że liczba członków związku o których mowa w ust. 1 wynosi co najmniej 10 osób) jest podstawą utrzymania i korzystania z uprawnień zakładowej organizacji związkowej.

W związku z tym, że do tej pory pracodawcy nie przysługiwały żadne instrumenty weryfikacji danych liczbowych przekazanych mu przez zakładową organizację związkową, ustawodawca umożliwia także pracodawcy zgłoszenie zastrzeżeń. Zastrzeżenie powinno zostać złożone w formie pisemnej. Na złożenie zastrzeżenia przepis przewiduje termin 30 dni od dnia przedstawienia przez tę organizację informacji o liczbie członków. Jest to termin materialny, po jego upływie uprawnienie do złożenia zastrzeżenia wygasa. Przepis ust. 7 nie wskazuje wprost adresata zgłoszenia. Do wniosku, iż adresatem zastrzeżenia jest organizacja związkowa, której informacja o liczebności członków związku jest kwestionowana prowadzi treść ust. 9. Przepis ten wskazuje, iż początek biegu 30 dniowego terminu na wystąpienie do sądu liczy się od dnia zgłoszenia.

Organizacja związkowa, wobec której zgłoszono zastrzeżenie co do jej liczebności, ma obowiązek wystąpić do sądu pracy z wnioskiem o ustalenie liczby jej członków na ostatni dzień danego półrocza. Jeżeli tego nie zrobi w terminie 30 dni od dnia zgłoszenia zastrzeżenia, nie będzie mogła korzystać z uprawnień zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tego obowiązku (ust. 9). W przypadku jego upływu 30 dniowego terminu (brak wniosku do sądu) zawieszone zostają uprawnienia organizacji jako zakładowej organizacji związkowej. Terminu tego nie można wydłużyć lub skrócić czynnością prawną. Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej podlegają odwieszeniu, w momencie wystąpienia do sądu ze stosownym wnioskiem. Oznacza to, iż warunkiem przywrócenia uprawnień zakładowej organizacji związkowej nie jest uzyskanie orzeczenia sądu w przedmiocie liczby członków związku ale sam fakt wypełnienia obowiązku złożenia wniosku do sądu w tym przedmiocie.

 Zakładowa organizacja związkowa może również z własnej inicjatywy wystąpić z wnioskiem o ustalenie liczby członków (ust. 8 zd. 2). Przepis nie wskazuje w tym przypadku żadnego terminu, co prowadzi do wniosku, iż z wnioskiem tym organizacja może wystąpić w każdym czasie.

Zarówno w przypadku wystąpienia do sądu przez zakładową organizację związkową w wyniku złożonego zastrzeżenia z wnioskiem o ustalenie liczby członków związku jak i w przypadku wystąpienia z takim wnioskiem z własnej inicjatywy, sądem właściwym będzie sąd rejonowy – sąd pracy właściwy ze względu na siedzibę pracodawcy.

Organizacja, wobec której zgłoszono zastrzeżenie, ma obowiązek wystąpić do sądu pracy z wnioskiem o ustalenie liczby jej członków na ostatni dzień danego półrocza.

Sąd ma obowiązek wydania orzeczenia w terminie 60 dni od dnia złożenia wniosku. Postępowanie w sprawie toczy się według przepisów k.p.c. o postępowaniu nieprocesowym.

Nowy ust. 12 przewiduje, że jeżeli uprzednio zgłoszone przez pracodawcę lub konkretną zakładową organizację związkową zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej okazało się bezpodstawne, ponowne zgłoszenie przez te podmioty zastrzeżenia co do liczebności tej samej organizacji związkowej może nastąpić nie wcześniej niż po upływie roku od dnia uprawomocnienia się orzeczenia w sprawie ustalenia liczby członków tej organizacji.

W ust. 10 uregulowany został krąg podmiotów uprawnionych do przetwarzania w tym do wglądu do akt sprawy w przypadku postępowania o ustalenie liczby członków organizacji związkowej. Z uwagi na fakt, że dane ujawniające przynależność związkową są sklasyfikowane jako tzw. „dane wrażliwe”, ich przetwarzanie jest dopuszczalne wyłącznie wówczas, gdy zachodzi co najmniej jedna z przesłanek określonych w art. 27 ust. 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 922). W myśl przepisu ust. 10 w postępowaniu sądowym do przetwarzania danych ujawniających przynależność związkową osób wykonujących pracę zarobkową upoważniony jest wyłącznie sąd oraz osoby działające w imieniu zakładowej organizacji związkowej, która złożyła wniosek o ustalenie liczby jej członków. Przepis ten należy traktować jako przepis szczególny w stosunku do art. 27 ust. 2 pkt 5 ustawy o ochronie danych osobowych, który nie wskazuje osób upoważnionych do przetwarzania danych wrażliwych. Oznacza to, iż zarówno pracodawcy jak również innej organizacji związkowej nie będzie przysługiwało prawo wglądu do tej części akt sprawy, w której znajdowałyby się informacje dotyczące przynależności związkowej. Zaś dowody w sprawie powinny zostać przeprowadzone w taki sposób aby do ujawnienia danych o przynależności związkowej nie doszło.

Doprecyzowane zostały również zasady ustalania uprawnień organizacji związkowej. W świetle treści ust. 11 przy ustalaniu uprawnień bierze się pod uwagę liczbę członków organizacji związkowej podaną w informacji do pracodawcy. W przypadku zgłoszenia zastrzeżenia co do liczby członków związku lub w przypadku złożenia przez organizację związkową z własnej inicjatywy wniosku o ustalenie liczby członków związku, przy ustalaniu uprawnień organizacji związkowej bierze się pod uwagę liczbę członków związku ustaloną przez sąd.

Natomiast zmiany stanu liczbowego, które nastąpią w ciągu 6-ciomiesięcznego okresu sprawozdawczego pozostają bez wpływu na te uprawnienia.

Konstrukcja nowych przepisów pozwala prowadzić do wniosku, iż w przypadku gdy w okresie pomiędzy 30 czerwca a 31 grudnia i 31 grudnia a 30 czerwca zwiększy się liczba członków związku, organizacja związkowa ma interes w wystąpieniu do sądu o ustalenie liczby członków związku. W tym przypadku zgodnie z treścią ust. 11 zd. 1 przy ustalaniu uprawnień organizacji związkowej pod uwagę będzie brało się orzeczenie sądu. W przypadku gdy natomiast liczba członków związku spadnie, przez okres do końca półrocza nie wpływa to na uprawnienia zakładowej organizacji związkowej.

**Po rozdziale 3 dodaje się rozdział 3a w brzmieniu:**

**"Rozdział 3a**

**Reprezentatywna organizacja związkowa**

**Art. 252. 1. Reprezentatywną ponadzakładową organizacją związkową jest ponadzakładowa organizacja związkowa:**

**1) reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego lub**

**2) zrzeszająca co najmniej 15% ogółu osób wykonujących pracę zarobkową objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż 10 000 osób wykonujących pracę zarobkową, lub**

**3) zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową, dla których ma być zawarty określony ponadzakładowy układ zbiorowy pracy.**

**2. Ponadzakładowa organizacja związkowa, o której mowa w ust. 1 pkt 2 i 3, występuje do Sądu Okręgowego w Warszawie z wnioskiem o stwierdzenie reprezentatywności, zawierającym informację o liczbie jej członków, który wydaje w tej sprawie orzeczenie w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.**

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

**Art. 253. 1. Reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest zakładowa organizacja związkowa:**

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

**2) zrzeszająca co najmniej 15% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.**

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

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

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

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

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

**7. Przy ustalaniu liczby osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy, od której liczy się procent wskazany w ust. 1 pkt 1 lub 2, lub przy ustalaniu największej liczby osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy, o której mowa w ust. 2, uwzględnia się wyłącznie osoby wykonujące pracę zarobkową zatrudnione u pracodawcy przez okres co najmniej 6 miesięcy przed rozpoczęciem rokowań lub uzgodnień.**

**8. W celu stwierdzenia reprezentatywności stosuje się odpowiednio przepisy art. 251 ust. 2-12.";**

Przepis ten (art. 1 pkt 14 ustawy nowelizującej) dodaje nowy rozdział (3a) do ustawy o związkach zawodowych, zatytułowany Reprezentatywna organizacja związkowa, który składa się z dwóch przepisów - art. 252 i 253. Przed przystąpieniem do analizy tych przepisów należy podkreślić, że nie są to rozwiązania całkowicie nowe, a bazują na rozwiązaniach, które dotychczas regulowane były w Kodeksie pracy. Stąd też w art. 2 pkt 8 i 10 ustawy nowelizującej uchyla się odpowiednio art. 24117 oraz 24125a Kodeksu pracy. Tym samym ustawodawca słusznie zdecydował się na przeniesienie regulacji dotyczących kryteriów i zasad nabywania reprezentatywności na poziomie ponadzakładowym i zakładowym do ustawy związkowej (kryteria i zasady nabywania reprezentatywności na poziomie krajowym w dalszym ciągu reguluje ustawa o Radzie Dialogu Społecznego).

***Art. 252***

Jest to przepis dotyczący reprezentatywności na poziomie ponadzakładowym, która to cecha ma obecnie właściwe znaczenie tylko w przypadku zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Jak już zostało wskazane zastępuje on dotychczasowy art. 24117 Kodeksu pracy i w znacznej mierze powiela jego rozwiązania.

Z punktu widzenia NSZZ „Solidarność” kluczowe jest podkreślenie, że utrzymana została zasada, w myśl której reprezentatywność na poziomie ponadzakładowym jest przymiotem, który przysługuje organizacji ponadzakładowej, a taką jest Związek jako całość. Ustawodawca przewiduje trzy przesłanki uzyskania przymiotu reprezentatywności na tym poziomie. Pierwszą jest spełnianie wymogów do bycia organizacją reprezentatywną w rozumieniu ustawy o radzie dialogu Społecznego, czyli na poziomie krajowym. NSZZ „Solidarność” spełnia ten warunek, a zatem niejako automatycznie jest też reprezentatywna na poziomie ponadzakładowym. Należy podkreślić, że cecha ta charakteryzuje Związek jako całość, a nie jego poszczególne wewnętrzne jednostki organizacyjne (oczywiście w świetle § 41 ust. 2 Statutu układy ponadzakładowe zawierają władze określonych struktury wewnętrznych Związku, ale formalnie czynią to w imieniu Związku i jako całości). Powyższe oznacza, że pozostałe dwie przesłanki nabycia reprezentatywności w rozumieniu art. 252 ustawy związkowej mają mniejsze praktyczne znaczenie z punktu widzenia Związku. Są one zresztą bardzo zbliżone do tych, które obowiązywały dotychczas (z tą różnicą, że podniesiony został odsetek ogółu osób wykonujących pracę zarobkową objętych zakresem działania statutu danej organizacji z dotychczasowych 10% na 15% oraz oczywiście zmianą jest również fakt, że uwzględnia się w tych liczbach nie tylko pracowników, ale także inne osoby wykonujące prace zarobkowe, co jest konsekwencją fundamentalnych zmian ustawy związkowej).

Z podobnych względów, nie odgrywają większej roli dla działań NSZZ „Solidarność” przepisy dotyczące sposobu stwierdzania reprezentatywności po spełnieniu innych niż reprezentatywność krajowa przesłanek (art. 252 ust. 2) i skutków uzyskania reprezentatywności przez konfederacje związkowe (art. 252 ust. 3).

***Art. 253***

Przepis ten dotyczy reprezentatywności na poziomie zakładowym, a zatem tej cechy, która w praktyce ma olbrzymie znaczenie dla funkcjonowania i skuteczności działania w relacjach organizacji związkowych z pracodawcą. Jest to zatem regulacja o fundamentalnym znaczeniu dla organizacji zakładowych i międzyzakładowych NSZZ „Solidarność”.

Jak już było wspominane nowe regulacje w pewnym zakresie powtarzają dotychczasowe rozwiązania wynikające z art. 24125a Kodeksu pracy. Część nowych rozwiązań nie dotyczy bezpośrednio jednostek NSZZ „Solidarność”, gdyż regulują sytuacje funkcjonowania u pracodawcy kilku związków należących do tej samej federacji lub konfederacji, jednakże uwzględniając fakt, że przepisy prawa pracy przewidują stosunkowo często konieczność uzgodnienia wspólnego stanowiska przez organizacje reprezentatywne warto także je przybliżyć.

W pierwszym rzędzie art. 253 ustawy związkowej wskazuje warunki, które należy spełnić, aby stać się organizacją reprezentatywną na poziomie zakładowym. Konstrukcja przesłanek została zachowana w niezmienionym kształcie (czyli zależy ona od zrzeszania określonej liczby osób wykonujących pracę), natomiast zmianie uległy progi. W przypadku organizacji zakładowych (międzyzakładowych) NSZZ „Solidarność” (oraz tych organizacji, które należą do OPZZ lub FZZ) konieczne będzie zrzeszenie 8% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy (w miejsce dotychczasowych 7%). Dla pozostałych organizacji (samodzielnych, niezrzeszonych w OPZZ ani FZZ) próg ten będzie wynosił 15% (w miejsce dotychczasowych 10%).

Nadal w mocy pozostaje reguła, że w razie niespełniania przez żadną organizację któregoś z powyższych warunków reprezentatywna jest organizacja najliczniejsza. Podobnie jak w przypadku reprezentatywności na poziomie ponadzakładowym należy podkreślić, że owe wielkości odnoszą się już nie do pracowników, a do osób wykonujących pracę zarobkową.

W nowych przepisach utrzymana została także zasada, że do ustalenia liczby osób zrzeszonych w danej organizacji uwzględnia się tylko osoby wykonujące pracę zarobkową (a zatem nie wszystkich członków – pomija się np. emerytów i rencistów), które należą do tej organizacji przez okres co najmniej 6 miesięcy przed przystąpieniem do rokowań lub uzgodnień. Na mocy odesłania zawartego w ust. 8 analizowanego przepisu utrzymana został także reguła, że osoba należąca do więcej niż jednej organizacji związkowej musi wskazać jedną z nich, która będzie uwzględniała taką osobę jako swojego członka na potrzeby weryfikacji reprezentatywności.

Nowością jest z kolei fakt, że zostało także precyzyjnie wskazane, że punktem wyjścia dla oceny czy zostały osiągnięte progi 8 lub 15% nie są wszyscy zatrudnieni przez pracodawcę, a wyłącznie takie osoby, które wykonują pracę zarobkową zatrudnione u pracodawcy przez okres co najmniej 6 miesięcy przed rozpoczęciem rokowań lub uzgodnień (innymi słowy nastąpiło ujednolicenie sposobu obliczania liczebności organizacji jak i liczebności załogi danego pracodawcy).

Przepisy uchylonego art. 24125a Kodeksu pracy przewidywały możliwość weryfikacji przez inne organizacje związkowe oraz przez pracodawcę oświadczenia danej organizacji związkowej o spełnianiu wymogów uzyskania reprezentatywności. Mechanizm ten, z pewnymi modyfikacjami również nadal funkcjonuje. Nie jest on jednak wyrażony wprost w art. 253 ustawy związkowej, ale poprzez odesłanie zawarte w ust. 8 tego przepisu do odpowiedniego stosowania art. 251 ust. 2-12.

Jak już było wspomniane, istotnej zmianie, w kontekście reprezentatywności uległa sytuacja tych organizacji związkowych, które działając u jednego pracodawcy jednocześnie należą do jednej federacji lub konfederacji (np. wówczas gdy dwa związki zawodowe, działające tylko na poziomie danego pracodawcy są jednocześnie członkami OPZZ). Dotychczasowe przepisy pozwalały na sytuację w której każda z tych organizacji mogła być reprezentatywna i w przypadku działań podejmowanych w sferze zbiorowej, np. uzgodnienie regulaminu wynagradzania lub rokowań nad układem zbiorowym pracy, każda z nich miała jednakową pozycję jak organizacja zakładowa/międzyzakładowa NSZZ „Solidarność”. Obecnie ustawodawca przyjął inną zasadę. Po pierwsze w takiej sytuacji organizacje reprezentatywne należące do jednej federacji lub konfederacji powinny wyłonić wspólną reprezentację w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową. Innymi słowy powinny one występować w sprawach zbiorowych w stosunku do pracodawcy (ale też w stosunku do innych organizacji związkowych) jako jeden podmiot. Oczywiście, należy założyć, że nie zawsze takie porozumienie uda się osiągnąć i na wypadek takiej sytuacji ustawodawca przyjął formułę, zgodnie z którą spośród tych organizacji reprezentatywna będzie ta, która jest największa lub ta, która zrzesza co najmniej 15% załogi. Innymi słowy, co do zasady w sprawach zbiorowych w miejsce kilku organizacji reprezentatywnych, które łączy członkostwo w tej samej federacji lub konfederacji będzie występowała tylko jedna (z wyjątkiem sytuacji, gdy nie osiągną one porozumienia a więcej niż jedna z takich organizacji będzie zrzeszała ponad 15% załogi, co nie wydaje się okolicznością zbyt często występującą w praktyce).

Oczywiście powyższe rozwiązanie należy ocenić jako pozytywne z punktu widzenia NSZZ „Solidarność”, która ze względu na fakt bycia związkiem zawodowym nie może mieć więcej niż jednej organizacji zakładowej/międzyzakładowej u danego pracodawcy. Z kolei organizacje zrzeszone w federacjach i konfederacjach mogą tę zmianę odebrać jako niekorzystną. W celu złagodzenia konsekwencji tej nowelizacji ustawodawca przyjął rozwiązanie, zgodnie z którym fakt, że dana organizacja nie będzie w sprawach zbiorowych występowała już samodzielnie jako reprezentatywna, nie wpływa na jej pozostałe uprawnienia wynikające ze spełniania wymogu wskazanego w art. 253 ust. 1 ustawy związkowej. W praktyce ma to szczególne znacznie w zakresie uprawnień dotyczących działaczy, a dokładniej rzecz biorąc w określaniu liczby osób, które dana organizacja może objąć szczególną ochroną trwałości stosunku pracy.

**Art. 26**

**w** [**art. 26**](https://sip.lex.pl/?a#/document/16794195/2018-12-31?unitId=art(26)) **pkt 1 i 2 otrzymują brzmienie:**

**"1) zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy oraz w indywidualnych sprawach osób wykonujących pracę zarobkową w zakresie związanym z wykonywaniem tej pracy;**

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

[**art. 261**](https://sip.lex.pl/?a#/document/16794195/2018-12-31?unitId=art(26(1))) **otrzymuje brzmienie:**

**"Art. 261. 1. W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, dotychczasowy i nowy pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy są obowiązani do poinformowania na piśmie działających u każdego z nich zakładowych organizacji związkowych o przewidywanym terminie tego przejścia, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla swoich pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania.**

**2. Informacje, o których mowa w ust. 1, dotychczasowy i nowy pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy są obowiązani przekazać co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części.**

**3. Jeżeli dotychczasowy lub nowy pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy zamierza podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, jest obowiązany do podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia porozumienia w tym zakresie, w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia przekazania informacji o tych działaniach.**

**4. Porozumienie, o którym mowa w ust. 3, zawierają wszystkie zakładowe organizacje związkowe, które prowadziły negocjacje nad tym porozumieniem. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy uzgadnia treść porozumienia z uczestniczącymi w negocjacjach reprezentatywnymi w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 zakładowymi organizacjami związkowymi, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.**

**5. W razie niezawarcia porozumienia w terminie, o którym mowa w ust. 3, z powodu niemożności uzgodnienia jego treści przez pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z zakładowymi organizacjami związkowymi albo z uczestniczącymi w negocjacjach reprezentatywnymi w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 zakładowymi organizacjami związkowymi zrzeszającymi pracowników, pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy samodzielnie podejmuje działania w sprawach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, uwzględniając ustalenia dokonane z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku negocjacji nad zawarciem porozumienia.**

**6. Przepisy ust. 3-5 nie mają zastosowania, jeżeli tryb dokonania działań dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, jakie zamierza podjąć pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, określają odrębne przepisy.";**

Nowelizacja przepisu art. 26 pkt 1 i 2 u.z.z. wiąże się z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej. Polega na zastąpieniu pojęcia „pracownicy” zwrotem „osoby wykonujące pracę zarobkową”. W wyniku nowelizacji zmiany dokonano w punkcie 1 i 2 art. 26 ustawy. Zakładowa organizacja związkowa będzie uprawniona do zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy oraz w indywidualnych sprawach osób wykonujących pracę zarobkową w zakresie związanym z wykonywaniem tej pracy oraz do zajmowania stanowiska wobec pracodawcy i organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw osób wykonujących pracę zarobkową.

Należy podkreślić, że obecnie nie ma przepisów, które byłyby odpowiednikami art. 38 art. 42 § 1, art. 52 § 3, art. 53 § 4 k.p. w przypadku osób, które będą zatrudniona na podstawie umów cywilnoprawnych czy samozatrudnienia. Do zakresu podstawowych uprawnień zakładowych organizacji związkowych, jak wskazuje się w uzasadnieniu do projektu ustawy, zrzeszających osoby wykonujące pracę zarobkową (inne niż pracownicy) będzie można zaliczyć:

* wyrażanie zgody na wypowiedzenie bądź rozwiązanie stosunku prawnego z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem zakładowej organizacji związkowej upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy ([art. 32 ust. 1 pkt 1](http://lexint/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.1461731:part=a32u1p1&full=1) u.z.z.);
* wyrażanie zgody na jednostronną zmianę warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść imiennie wskazanego uchwałą zarządu jego członka lub innej osoby wykonującej pracę zarobkową będącej członkiem zakładowej organizacji związkowej upoważnionej do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy ([art. 32 ust. 1 pkt 2](http://lexint/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.1461731:part=a32u1p2&full=1) u.z.z.);
* wyrażanie zgody na wypowiedzenie bądź rozwiązanie stosunku prawnego albo jednostronną zmianę warunków pracy lub wynagrodzenia osobom wykonującym pracę zarobkową imiennie wskazanym uchwałą komitetu założycielskiego ([art. 32 ust. 7](http://lexint/lex/index.rpc#hiperlinkText.rpc?hiperlink=type=tresc:nro=Powszechny.1461731:part=a32u7&full=1) u.z.z.).

**Art. 27.**

 **1. Ustalanie zasad wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w tym podział środków z tego funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności, ustala pracodawca w regulaminie uzgodnionym z zakładową organizacją związkową.**

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

**3. Regulaminy nagród i premiowania są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową; dotyczy to również zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych.**

**4. (uchylony)**

Zmianie uległo brzmienie ust. 2 i 3 art. 28. Pierwsza zmiana obejmująca ust. 2 polega na wykreśleniu z przepisu wyrazu „pracownikom”. W skutek wprowadzonej zmiany przepis nie ogranicza już tylko do pracowników podmiotów, którym przyznawane świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych wymaga uzgodnienia z zakładową organizacją związkową. Oznacza to wprowadzenie generalnej zasady, iż przyznawanie świadczeń z ZFŚS bez względu na to kto jest podmiotem uprawnionym do wystąpienia o świadczenia – pracownik czy osoba nie posiadająca statusu pracownika - podlega obowiązkowi uzgodnienia z zakładową organizacją związkową.

Druga zmiana dotycząca treści ust. 3 polega na zastąpienia wyrażenia **„**pracowników zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej” na wyrażenie „pracowników zatrudnionych w jednostkach finansów publicznych”. Celem zmiany było dostosowanie treści przepisu art. 27 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych do ustawy o finansach publicznych. Brak spójności przepisu z ustawą o finansach publicznych sprawiał, iż w praktyce przepisy te były martwe, gdyż w ustawie o finansach publicznych nie mówi się o państwowych jednostkach sfery budżetowej lecz o jednostkach sektora finansów publicznych. Pracodawcy publiczni, powołując się na przepisy ustawy o finansach publicznych wykazywali, iż nie stanowią oni państwowych jednostek sfery budżetowej a w konsekwencji, iż nie byli objęci obowiązkiem ustalania i zmieniania w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową regulaminów nagród i premiowania ani ustalania i zmieniania zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych. Wprowadzona zmiana przywróci zakładowym organizacjom związkowym działającym w jednostkach sektora finansów publicznych możliwość wpływu na treść regulaminów nagród i premiowania oraz na podział środków na wynagrodzenia.

**Art. 28.**

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

**1)warunków pracy i zasad wynagradzania;**

**2)działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian;**

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

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

**2. Pracodawca udziela zakładowej organizacji związkowej informacji, o których mowa w ust. 1, w terminie 30 dni od dnia otrzymania wniosku.**

Art. 28 zmieniony został przez art. 1 pkt 18 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. (Dz.U.2018.1608) i wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2019 r. Zmiana przepisu polega na częściowym doprecyzowaniu informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej poprzez wprowadzenie przykładowego katalogi informacji, których zakładowa organizacja związkowa może żądać od pracodawcy a pracodawca jest żądanie organizacji uwzględnić. W obecnym stanie prawnym ustawodawca wskazał, iż informacjami o jakie może wystąpić organizacja związkowa są warunki pracy i zasady wynagradzania. Nowym rozwiązaniem jest uzupełnienie o inne przykładowe informacje, niezbędne do prowadzenia działalności związkowej o których udzielenie może wnosić organizacja związkowa. Są to informacje dotyczące: działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia jak również działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia. Informacja o działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy może być udzielona tylko w zakresie, w jakim jest ona związana z zatrudnieniem.

Należy podkreślić, iż nie jest to katalog zamknięty, a informacje, których może żądać organizacja związkowa nie zostały wskazane w przepisie w sposób wyczerpujący. Za otwartym charakterem katalogu przemawia wyrażenie „w szczególności” zawarte we wprowadzeniu do wyliczenia. Organizacja związkowa może więc żądać od pracodawcy udzielenia innych informacji, niż wskazane w przepisie, o ile są one niezbędne do prowadzenia działalności związkowej.

W ust. 2 uregulowana została nowa instytucja polegająca na wyznaczeniu pracodawcy terminu na udzielenie informacji zakładowej organizacji związkowej. Pracodawca ma obowiązek udzielania informacji w terminie do 30 dni od otrzymania wniosku. Skutkiem braku udzielania informacji we wskazanym w przepisie terminu będzie uznanie, iż pracodawca nie wykonał ciążącego na nim obowiązku, co może być uznane za utrudnianie działalności związkowej. Dość długi termin dla pracodawcy na udzielenie informacji będzie wymuszał na organizacji związkowej występowanie o udzielenie informacji ze znacznym wyprzedzeniem, przed podjęciem działań, których informacje mają dotyczyć.

**Art. 29 ust. 1**

**W razie uzasadnionego podejrzenia, że w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę do wykonywania pracy zarobkowej występuje zagrożenie dla życia lub zdrowia osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 41–6, zakładowa organizacja związkowa może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań, zawiadamiając o tym równocześnie właściwego okręgowego inspektora pracy. Pracodawca jest obowiązany w terminie 114 dni od dnia otrzymania wniosku zawiadomić zakładową organizację związkową o swoim stanowisku. W razie przeprowadzenia badań, pracodawca niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni od dnia otrzymania wyników badań, udostępnia te wyniki każdej działającej u niego zakładowej organizacji związkowej wraz z informacją o sposobie i terminie usunięcia stwierdzonego zagrożenia.**

Art. 29 u.z.z. przewiduje podstawę dla zastosowania przez związek zawodowy wniosku do pracodawcy o przeprowadzenie na jego koszt odpowiednich badań czynników szkodliwych w razie uzasadnionego podejrzenia, że w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym występuje zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników. W przepisie przewiduje się także procedurę realizacji kompetencji kontrolnej przez związki zawodowe poprzez uregulowanie konsekwencji odrzucenia wniosku przez pracodawcę (ust. 2) oraz dopuszczalność odwołania się przez związek zawodowy do okręgowego inspektora pracy w celu ustalenia celowości badań (ust. 3).

W art. 29 u.z.z. rozszerzono zakres podmiotów objętych ochroną poprzez odesłanie do art. 2 ust. 1 i 41–6. Jest to konsekwencja objęcia prawem koalicji podmiotów innych niż pracownicy. Uprawnienia zakładowych organizacji związkowych, o których mowa w art. 29 u.z.z., będą odnosiły się również do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową, a także wolontariuszy, stażystów i innych osób, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia, osób skierowanych do zakładów pracy w celu odbycia służby zastępczej, jak również funkcjonariuszy (Uzasadnienie do projektu ustawy).

Zgodnie z art. 304 § 1 i 3 KP, pracodawca (a także przedsiębiorca niebędący pracodawcą) jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą. Przyjęto, że uprawnienia zakładowych organizacji związkowych związane z realizacją ochronnej funkcji prawa pracy o charakterze prewencyjnym, o których mowa w art. 29 u.z.z., będą odnosiły się również do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową, a także wolontariuszy, stażystów i innych osób, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia, osób skierowanych do zakładów pracy w celu odbycia służby zastępczej, jak również funkcjonariuszy.

Dodatkowo dla zachowania spójności z art. 304 KP dodano, że uzasadnione podejrzenie zagrożenia dla życia lub zdrowia osób wykonujących pracę zarobkową może dotyczyć także miejsca wyznaczonego przez pracodawcę, a nie tylko zakładu pracy. W przepisie art. 29 ust. 1 u.z.z. określono również termin na udostępnienie wyników badań każdej z zakładowych organizacji związkowych wraz z informacją o sposobie i terminie usunięcia stwierdzonego zagrożenia dla życia lub zdrowia osób wykonujących pracę zarobkową – posługując się zwrotem „niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni od dnia otrzymania wyników badań”.

**Art. 30 otrzymuje brzmienie:**

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

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

**3. W indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy do współdziałania z zakładową organizacją związkową, przed podjęciem działania, pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracowniku korzystającym z jej obrony, zgodnie z ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w terminie 5 dni od dnia otrzymania przez zakładową organizację związkową wniosku zwalnia pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tego pracownika.**

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

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

**6. Jeżeli w sprawie ustalenia:**

**1) regulaminu wynagradzania,**

**2) regulaminów nagród i premiowania,**

**3) regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,**

**4) planu urlopów lub regulaminu pracy,**

**5) okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy,**

**6) wykazu prac, o którym mowa w art. 1517 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy,**

**7) indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 2–4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2012 r. poz. 1155, z 2013 r. poz. 567 oraz z 2016 r. poz. 2206)**

**– organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę tego dokumentu, decyzje w sprawie jego ustalenia podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.**

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

 Ze względu na rozszerzenie prawa koalicji związkowej, w art. 30 ust. 1, 2 i 3 u.z.z. zastąpiono wyrazy „zakład pracy” i „pracownik” – odpowiednio pojęciami „pracodawca” i „osoba wykonująca pracę zarobkową” (w odpowiednim przypadku i liczbie). W projekcie doprecyzowano także w ust. 3 przedmiotowego artykułu, że w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy wymagających współdziałania z zakładową organizacją związkową pracodawca w rozumieniu art. 3 KP ma obowiązek zwrócić się do tej organizacji o informację o pracowniku korzystającym z jej obrony – przed podjęciem stosownych działań (np. przed rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika).

Dokonano również zmiany art. 30 ust. 5 u.z.z., tak aby nie było wątpliwości, że działanie wspólnej reprezentacji związkowej w sprawach zbiorowych osób wykonujących pracę zarobkową może mieć charakter stały, a nie tylko okazjonalny, jak wynikało z dotychczas obowiązującego brzmienia przepisu.

Z kolei w art. 30 ust. 6 u.z.z. zmieniono odesłanie do pojęcia reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej i zastosowano podobną konstrukcję jak w art. 261 ust. 31 u.z.z. Z jednej strony należy bowiem pamiętać, że każda zakładowa organizacja związkowa w zakresie praw i interesów zbiorowych reprezentuje wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową, niezależnie od ich przynależności związkowej. Z drugiej jednak strony z założenia regulaminy i inne dokumenty wskazane w art. 30 ust. 5 u.z.z. odnoszą się do pracowników w rozumieniu KP. Warto zwrócić uwagę, że w projekcie przewidziano, że dopiero gdy uzgodnienie tych dokumentów ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi byłoby niemożliwe, to powinno ono nastąpić przynajmniej z reprezentatywnymi zakładowymi organizacjami związkowymi, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Przyjęcie zasady, że w razie rozbieżności stanowisk wśród związków zawodowych prawo do uzgodnienia regulaminów przysługuje związkom reprezentatywnym, z których każdy zrzesza co najmniej 5% pracowników, ma w założeniu służyć przełamaniu impasu w rokowaniach i odzwierciedlać prymat organizacji zrzeszających pracowników w rozumieniu KP przy ustalaniu zakładowych źródeł prawa pracy.

W celu uniknięcia rozbieżności interpretacyjnych dodano także ust. 7 w art. 30 u.z.z., w świetle którego przepis art. 30 ust. 6 u.z.z. stosuje się odpowiednio, gdy u pracodawcy działa jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa zrzeszająca co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Przy dotychczasowym brzmieniu ust. 6 podjęcie decyzji przez pracodawcę mogło nastąpić w razie braku porozumienia co najmniej dwóch reprezentatywnych organizacji związkowych, co było problematyczne w sytuacji, gdy działała u niego tylko jedna taka organizacja (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2012 r. sygn. akt I PK 83/11 oraz wyrok Sądu Okręgowego w Ostrołęce z dnia 31 marca 2014 r. sygn. akt III Pa 2/14 dostępny na Portalu Orzeczeń http://orzeczenia.ostroleka.so.gov.pl). Celem proponowanego rozwiązania jest wprowadzenie tego rodzaju możliwości, aby w razie gdyby okazało się niemożliwe uzgodnienie w terminie wspólnego stanowiska przez wszystkie organizacje związkowe, a swoje stanowisko przedstawiłaby w terminie jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa działająca u pracodawcy zrzeszająca co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u tego pracodawcy, to pracodawca miałby i tak obowiązek uzgadniania zakładowych źródeł prawa pracy z tą reprezentatywną organizacją związkową. Pracodawca byłby uprawniony do samodzielnego podjęcia decyzji w tych sprawach tylko wówczas, gdyby nie otrzymał w terminie zarówno wspólnie uzgodnionego stanowiska wszystkich działających u niego organizacji związkowych, jak i stanowiska jedynej, działającej u niego, reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej. Wprowadzenie formuły odpowiedniego stosowania przepisu art. 30 ust. 6 u.z.z. jest niezbędne m.in. z tego względu, że przepis ust. 6 przewiduje konieczność wspólnego uzgodnienia stanowiska przez reprezentatywne organizacje związkowe, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy (liczba mnoga). W przypadku gdy u pracodawcy działa tylko jedna taka organizacja, nie można mówić o jego „wspólnym uzgodnieniu”, rozumianym jako uzgodnienie „wraz z kimś drugim, razem, łącznie z innymi”.

Ponadto w art. 30 ust. 6 u.z.z. doprecyzowano, że termin na przedstawienie wspólnie uzgodnionego stanowiska przez organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 u.z.z. w sprawie ustalenia wskazanych w tym przepisie dokumentów będzie wynosił 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę tego dokumentu. Poprzednio obowiązujący przepis nie precyzował, od jakiej daty należało liczyć termin 30-dniowy.

Pozostałe zmiany ww. przepisu mają charakter redakcyjny.

**W** [**art. 31**](https://sip.lex.pl/#/document/16794195/2018-12-31?unitId=art(31)&cm=DOCUMENT)**:**

**a) ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:**

**"1. Prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje:**

**1) częściowo jednej osobie wykonującej pracę zarobkową w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie członków zatrudnionych przez pracodawcę, jeżeli ich liczba jest mniejsza od 150;**

**2) jednej osobie wykonującej pracę zarobkową, jeżeli związek liczy od 150 do 500 członków zatrudnionych przez pracodawcę;**

**3) dwóm osobom wykonującym pracę zarobkową, jeżeli związek liczy od 501 do 1000 członków zatrudnionych przez pracodawcę;**

**4) trzem osobom wykonującym pracę zarobkową, jeżeli związek liczy od 1001 do 2000 członków zatrudnionych przez pracodawcę;**

**5) kolejnej osobie wykonującej pracę zarobkową za każdy rozpoczęty nowy tysiąc, jeżeli zakładowa organizacja związkowa liczy ponad 2000 członków zatrudnionych przez pracodawcę;**

**6) w niepełnym wymiarze godzin i wtedy może ono być udzielane większej liczbie osób wykonujących pracę zarobkową, zgodnie z zasadami określonymi w pkt 1-5.**

**2. Osobie wykonującej pracę zarobkową w okresie zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1, przysługują:**

**1) uprawnienia lub świadczenia osoby wykonującej pracę zarobkową;**

**2) prawo do wynagrodzenia lub świadczenia pieniężnego, o ile zarząd zakładowej organizacji związkowej wystąpił z takim wnioskiem.",**

**b) po ust. 2 dodaje się ust. 21 w brzmieniu:**

**"21. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, tryb udzielenia i korzystania ze zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1, przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposób ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń, mając na względzie niwelowanie ujemnych następstw wykonywania czynności w zarządzie zakładowej organizacji związkowej oraz charakter stosunku łączącego osobę zwolnioną od pracy z pracodawcą, a także zabezpieczenie potrzeb pracodawcy.",**

**c) dodaje się ust. 4 i 5 w brzmieniu:**

**"4. Inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową ma prawo do zwolnienia od pracy na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jej funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Osoba ta zachowuje prawo do wynagrodzenia, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej.**

**5. Umowa zawarta między pracodawcą a inną niż pracownik osobą wykonującą pracę zarobkową, w której określono termin wykonania pracy, nie ulega przedłużeniu o czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 4.";**

Inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową ma prawo do zwolnienia od pracy na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jej funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Osoba ta zachowuje prawo do wynagrodzenia, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej. Ustawodawca w taki sam sposób uregulował zwolnienia od pracy jak w przypadku pracowników. Jednakże ze względu na specyfikę poszczególnych umów cywilnoprawnych, nie w każdym przypadku osobie wykonującej pracę zarobkową (innej niż pracownik) będzie przysługiwało wynagrodzenie za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej. Przykładowo przy umowie o dzieło z przepisów Kodeksu cywilnego wynika (art. 642 § 1), że wynagrodzenie należy się wykonawcy dzieła w chwili oddania dzieła.

Uwaga, umowa, w której określono termin wykonania pracy przez inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową, nie ulega przedłużeniu o czas zwolnienia od pracy na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. W praktyce może to oznaczać, że inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową nie będą korzystały z tych zwolnień.

**W** [**art. 32**](https://sip.lex.pl/#/document/16794195/2018-12-31?unitId=art(32)&cm=DOCUMENT)**:**

**a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:**

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

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

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

**- z wyjątkiem przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także jeżeli dopuszczają to przepisy odrębne.",**

**b) po ust. 1 dodaje się ust. 11-14 w brzmieniu:**

**"11. Termin na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej wynosi:**

**1) 14 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego, o których mowa w ust. 1 pkt 1 albo 2, z podaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub jednostronną zmianę stosunku prawnego;**

**2) 7 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze rozwiązania stosunku prawnego, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku prawnego.**

**12. Bezskuteczny upływ terminów, o których mowa w ust. 11, jest równoznaczny z wyrażeniem zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej.**

**13. W przypadku naruszenia przez pracodawcę warunków, o których mowa w ust. 1, innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową przysługuje, niezależnie od wielkości poniesionej szkody, rekompensata w wysokości równej 6-miesięcznemu wynagrodzeniu przysługującemu tej osobie w ostatnim okresie zatrudnienia, a jeżeli wynagrodzenie tej osoby nie jest wypłacane w okresach miesięcznych - w wysokości równej 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski", na podstawie art. 5 ust. 7 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1316). Osoba ta może dochodzić odszkodowania lub zadośćuczynienia przenoszącego wysokość rekompensaty.**

**14. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 13, bierze się pod uwagę przeciętne miesięczne wynagrodzenie z okresu 6 miesięcy poprzedzających dzień rozwiązania, wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego, a jeżeli inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową świadczyła pracę przez okres krótszy niż 6 miesięcy - przeciętne miesięczne wynagrodzenie z całego okresu jej zatrudnienia.",**

**c) ust. 3-7 otrzymują brzmienie:**

**"3. Zarząd zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2, wskazuje pracodawcy osoby podlegające ochronie przewidzianej w ust. 1, w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą u pracodawcy albo w liczbie ustalonej zgodnie z ust. 4.**

**4. Zarząd zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2, zrzeszającej do 20 członków zatrudnionych przez pracodawcę ma prawo wskazać pracodawcy 2 osoby wykonujące pracę zarobkową podlegające ochronie przewidzianej w ust. 1, a jeżeli organizacja zrzesza więcej niż 20 członków zatrudnionych przez pracodawcę ma prawo wskazać, jako podlegające tej ochronie, 2 osoby wykonujące pracę zarobkową oraz dodatkowo:**

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

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

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

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

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

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

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

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

**d) ust. 9 otrzymuje brzmienie:**

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

**e) po ust. 9 dodaje się ust. 91 i 92 w brzmieniu:**

**"91. Pracodawca powiadamia na piśmie zarząd zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą, o których mowa w ust. 5. Powiadomienie następuje w terminie 7 dni od dnia otrzymania pisemnego wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej.**

**92. Zarząd zakładowej organizacji związkowej lub komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej wskazują pracodawcy na piśmie osoby, których stosunek prawny podlega ochronie, o której mowa w ust. 1, poprzez podanie imienia i nazwiska tych osób, a także czasu trwania ochrony. Zmiany we wskazaniu są dokonywane przez zarząd lub komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej na piśmie w terminie 7 dni od dnia zaistnienia zmiany.",**

**f) uchyla się ust. 10;**

Od nowego roku szczególna ochrona przewidziana w art. 32 u.z.z. będzie miała zastosowanie także do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową. Ochrona nie różni się znacząco od tej jaka przysługuje pracownikom bowiem dotyczy zakazu rozwiązania, wypowiedzenia i zmian na niekorzyść jak przy pracownikach. W tym zakresie nowelizacja stanowi realizację postanowienia z art. 1 Konwencji MOP nr 135, zgodnie z którym działacze związkowi jako przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwie powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem, podjętym ze względu na ich charakter lub działalność jako przedstawicieli pracowników, ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, pod warunkiem że działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami.

Podstawowym celem ochrony działacza związkowego przewidzianej w art. 32 u.z.z. jest zagwarantowanie mu niezależności w wykonywaniu jego funkcji. Gwarancjami trwałości stosunku prawnego zostali objęci:

1. wskazani członkowie zarządu zakładowej organizacji związkowej (ust. 1),
2. wskazane osoby wykonujące pracę zarobkową będące członkami zakładowej organizacji związkowej, upoważnione do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (ust. 1),
3. wskazane uchwałą komitetu założycielskiego osoby wykonujące pracę zarobkową (ust. 7),
4. osoby wykonujące pracę zarobkową pełniące z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową, korzystające u pracodawcy z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy (ust. 9).

Gwarancje ochronne określone w art. 32 u.z.z. odnoszą się do wypowiedzenia, rozwiązania lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego na niekorzyść działacza związkowego. W praktyce jednostronna zmiana umowy cywilnoprawnej będącej podstawą zatrudnienia działacza związkowego jest niezwykle rzadka i może nastąpić, jeśli strony dopuściły taką możliwość w zawartej umowie. W takim wypadku nie ma zastosowania mechanizm wypowiedzenia zmieniającego określony w KP.

Dotychczas obowiązujący art. 32 u.z.z. nie precyzował terminu, w którym związek zawodowy powinien wyrazić zgodę na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku prawnego z działaczem albo na jednostronną zmianę warunków pracy lub wynagrodzenia na jego niekorzyść. Stąd też dodano ust. 11, zgodnie z którym ww. termin wynosi 14 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego, lub 7 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze rozwiązania stosunku prawnego.

Bardzo ważne, czego nie było w przepisach do tej pory obowiązujących, że bezskuteczny upływ terminów (7 i 14-dniowego) na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej jest równoznaczny z wyrażeniem zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej. Naruszenie przepisów skutkować będzie możliwością uzyskania rekompensaty. Zgodnie z dodanym ust. 13 w art. 32 u.z.z. wysokość rekompensaty jest równa: 6-miesięcznemu wynagrodzeniu przysługującemu tej osobie w ostatnim okresie zatrudnienia, a w przypadku gdy wynagrodzenie tej osoby nie jest wypłacane w okresach miesięcznych – równa 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

W uzasadnieniu do nowelizacji wskazano również, że osoba wykonująca pracę zarobkową może dochodzić odszkodowania lub zadośćuczynienia przenoszącego wysokość rekompensaty. W tym celu będzie musiała wykazać w postępowaniu sądowym wszystkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej. Rekompensata ma charakter zaliczany, tj. musi być zaliczona na poczet odszkodowania lub zadośćuczynienia, a zasądzeniu może podlegać tylko odszkodowanie lub zadośćuczynienie w kwocie przewyższającej (przenoszącej) kwotę rekompensaty.

Należy zwrócić uwagę, że w pisemnym wskazaniu zarząd zakładowej organizacji związkowej lub komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej powinien podać nie tylko imię i nazwisko osób podlegających szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, ale także czas trwania tej ochrony.

**Art. 33.**

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

**2. Zakładowej organizacji związkowej oraz pracodawcy przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem wynikającym z niewykonania lub nienależytego wykonania umowy, o której mowa w ust. 1.**

**3. Jeżeli warunki udostępniania organizacji związkowej pomieszczeń i urządzeń technicznych określają postanowienia układu zbiorowego pracy, prawo wystąpienia z roszczeniem, o którym mowa w ust. 2, przysługuje pracodawcy lub każdej z organizacji związkowych, której postanowienia te dotyczą.**

**4. Do postępowania w sprawach, o których mowa w ust. 2 i 3, stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu z zakresu prawa pracy.**

Art. 33 ust. 1 zmieniony przez art. 1 pkt 23 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. (Dz.U.2018.1608) i wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2019 r.

Zmiana przepisu obejmuje ust. 1. Od 1 stycznia 2019 r. warunki udostępnienia zakładowej organizacji związkowej pomieszczeń i urządzeń technicznych mogą zostać określone zarówno w umowie cywilnoprawnej, jak i w układzie zbiorowym pracy.

Druga zmiana polega na zamianie wskazania zakresu funkcjonalno - przestrzennego wykonywania działalności związkowej, zobowiązującego pracodawcę do udostępnienia pomieszczenia i urządzeń technicznych. Wyrażenie „zakład pracy” zostało zastąpione wyrażeniem „u pracodawcy”. Pojęcie zakładu pracy i pracodawcy, nie są tożsame. Zakład pracy wiąże się z przedmiotem działalności pracodawcy i oznacza pewien zespół środków materialnych i osobowych, składający się na zorganizowaną całość. Legalną definicję pracodawcy zawiera natomiast art. 11 pkt. 2) ustawy o związkach zawodowych.

**Art. 331.**

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

**2. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie przekazywać kwoty pobranych składek związkowych na rachunek bankowy lub rachunek w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej wskazany przez zakładową organizację związkową.**

Zmiana treści art. 331 obejmuje dwie kwestie. Zmiana treści ust. 1 jest wynikiem poszerzenia prawa koalicji. Skutkiem tego obowiązek na pracodawcę nałożono obowiązek odprowadzenia składek członkowskich osób wykonujących pracę zarobkową. Zatem oprócz składek członkowskich pracowników, jak było do tej pory, na wniosek zakładowej organizacji związkowej i za pisemną zgodną danej osoby pracodawca ma obowiązek odprowadzania składek pracowników oraz innych osób zatrudnionych na umowy cywilno- prawne , o których mowa w art. 11 pkt. 1 u.z.z.

Druga zmiana polega na umożliwieniu zobowiązania pracodawcy do przekazywania składek członkowskich na rachunek w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej wskazany przez zakładową organizacje związkową. Zgodnie z obecnym stanem prawnym pracodawca jest obowiązany odprowadzać składki członkowskie wyłącznie na wskazany przez zakładową organizację związkową rachunek bankowy. Część pracodawców odmawiała przekazywania pobranych składek członkowskich ma rachunek w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej, podając iż nie są do tego obowiązani (obowiązek dotyczy tylko rachunku bankowego). Po wejściu zmiany w życie, do przekazywania składek członkowskich organizacja będzie mogła wskazać pracodawcy rachunek bankowy lub rachunek w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej i pracodawca będzie zobowiązany składki przekazać.

**Art. 341.**

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

**1) z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie międzyzakładowej organizacji związkowej – na podstawie art. 31 ust. 1 w związku z art. 34 ust. 2,**

**2) od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia – na podstawie art. 31 ust. 3 lub od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia – na podstawie art. 31 ust. 4 – odpowiednio do udziału liczby członków tej organizacji zatrudnionych u danego pracodawcy w łącznej liczbie członków tej organizacji zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji – w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.**

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

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

**4. Na potrzeby przeliczenia, o którym mowa w ust. 1 i 2, w przypadku innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową będących członkami międzyzakładowej organizacji związkowej przyjmuje się, że osoby te są zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy.**

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

**Art. 342.**

**1. Zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej, która co najmniej u jednego pracodawcy objętego jej działaniem zrzesza osoby wykonujące pracę zarobkową w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2, może wskazać osoby wykonujące pracę zarobkową podlegające ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1:**

**1) w liczbie ustalonej zgodnie z art. 32 ust. 3 albo 4 lub**

**2) w liczbie ustalonej zgodnie z art. 32 ust. 3 albo 4 u jednego pracodawcy wskazanego przez tę organizację spośród pracodawców objętych jej działaniem, u którego ta organizacja zrzesza osoby wykonujące pracę zarobkową w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2, powiększonej o liczbę pozostałych pracodawców objętych działaniem tej organizacji, u których jest zatrudnionych co najmniej 10 osób wykonujących pracę zarobkową będących jej członkami.**

**2. Jeżeli międzyzakładowa organizacja związkowa u żadnego pracodawcy objętego jej działaniem nie zrzesza liczby osób wykonujących pracę zarobkową wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2, liczba osób wykonujących pracę zarobkową podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 nie może być większa od liczby pracodawców objętych działaniem tej organizacji, którzy zatrudniają co najmniej 10 osób wykonujących pracę zarobkową będących jej członkami.**

W art. 341 ustawy związkowej, w związku z ostatnią nowelizacją, art. 341 u.z.z. pojęcie „pracownik” zastąpiono pojęciem „osoby wykonującej pracę zarobkową”. W komentowanym przepisie dodano także dodatkowy ustęp4, w którym przyjmuje się, że inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową będące członkami międzyzakładowej organizacji związkowej są zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy – na potrzeby przeliczenia, o którym mowa w art. 341 ust. 1 i ust. 2 u.z.z.

W związku z wprowadzoną w art. 341 ust. 1 pkt 2 u.z.z. zmianą dokonano również modyfikacji w ust. 2 i 3 tego artykułu, uzupełniając przewidziane tymi przepisami obowiązki zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej o obowiązek przedstawienia pracodawcy stosownych informacji o liczbie członków zwolnionych od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art. 31 ust. 4 u.z.z.). Zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej przedstawia informacje, o których mowa w ust. 2, w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zwolnienie osoby lub osób wykonujących pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy, od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia lub od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

W art. 342 ustawy związkowej dotyczy szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy działaczy międzyzakładowej organizacji związkowej. Przepis został znowelizowany w związku z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej, a zmiana polega na zastąpieniu zwrotów „pracownik” pojęciem „osoba wykonująca pracę zarobkową”. Ponadto, zmieniono odesłanie z art. 24125a k.p. na art. 253 ust. 1 lub 2 u.z.z. dotyczące reprezentatywności. Szczególnej ochronie podlegać będą nie tylko pracownicy, ale także inne osoby wykonujące pracę zarobkową.

Przy ustalaniu liczby chronionych działaczy związkowych istotne jest czy międzyzakładowa organizacja związkowa zrzesza przynajmniej u jednego pracodawcy liczbę pracowników wymaganą dla organizacji reprezentatywnych zgodnie z art. 253 ust. 1 lub 2 u.z.z. Reprezentatywność zakładowa została unormowana obecnie w art. 253 1-2 u.z.z. (zob. komentarz do tego przepisu). Zgodnie z tym przepisem reprezentatywną międzyzakładową organizacją związkową jest międzyzakładowa organizacja związkowa:

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

2) zrzeszająca co najmniej 15% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.

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

**Art. 35. Ust. 1 Naruszanie wolności związkowej**

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

**1) przeszkadza w utworzeniu zgodnie z prawem organizacji związkowej,**

**2) utrudnia wykonywanie działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy,**

**3) [zm.] dyskryminuje, wbrew zakazowi, o którym mowa w art. 3 ust. 1, z powodu przynależności do związku zawodowego, pozostawania poza związkiem zawodowym lub wykonywania funkcji związkowej,**

**4) [zm.] nie dopełnia w terminie obowiązku informacyjnego, o którym mowa w art. 261 ust. 1,**

**5) [dodany] nie dopełnia w terminie obowiązku podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi, o którym mowa w art. 261 ust. 3,**

**6) [dodany] nie dopełnia obowiązku pobrania z wynagrodzenia danej osoby składki związkowej w zadeklarowanej przez tę osobę wysokości lub obowiązku niezwłocznego przekazania kwoty pobranych składek związkowych, o których mowa w art. 331, na rachunek bankowy lub rachunek w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej wskazany przez zakładową organizację związkową,**

**7) [dodany] nie dopełnia obowiązku ponoszenia kosztów, o którym mowa w art. 341 ust. 1, w odpowiedniej proporcji wskazanej w art. 341 ust. 1 z uwzględnieniem art. 341 ust. 4**

**- podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.**

**2. (utracił moc)**

**21. Kto w związku z pełnioną funkcją związkową:**

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

**2) niezgodnie z przepisem art. 24 ust. 1, przeznacza dochód z działalności gospodarczej prowadzonej przez związek zawodowy na cele niesłużące realizacji zadań statutowych związku lub dzieli go pomiędzy członków związku,**

**3) w celu uzyskania uprawnień zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej, międzyzakładowej organizacji związkowej lub reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej w informacji, o której mowa w art. 251 ust. 2 lub 3 lub w art. 341 ust. 2 lub we wniosku, o którym mowa w art. 252 ust. 2, podaje lub na podstawie art. 342 ust. 1 wskazuje liczbę członków organizacji związkowej wyższą niż wynikająca ze stanu faktycznego**

**– podlega grzywnie.”**

**3. Odpowiedzialność za kierowanie nielegalnym strajkiem określa ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.**

I. Z racji rozszerzenia prawa koalicji związkowej na nowe grupy podmiotów, zaistniała konieczność modyfikacji art. 35 ust. 1 pkt 3 u.z.z. i zastąpienia zwrotu "pracownik" szerszym pojęciem. Tym samym podlegają penalizacji na gruncie ww. przepisu wszelkie działania, zarówno ze strony przedstawicieli pracodawcy, jak i innych podmiotów (np. działaczy związków zawodowych), różnicujące osoby określone w art. 2 ust. 1 i 3–6 u.z.z., w zależności od tego, czy należą, czy też nie należą do związku zawodowego. Warto w tym miejscu wskazać, że zgodnie z art. 1 ust. 2 Konwencji (Nr 98) dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych przyjętej w Genewie dnia 1 lipca 1949 r. (Dz. U. z 1958 r. poz. 126), która została ratyfikowana przez Polskę, ochrona przed aktami dyskryminacji powinna odnosić się w szczególności do czynów mających na celu: uzależnienie zatrudnienia pracownika od warunku, iż nie przystąpi on do związku zawodowego lub przestanie do związku należeć, albo wydalenie bądź skrzywdzenie pracownika z powodu przynależności do związku zawodowego lub udziału w działalności związkowej poza godzinami pracy, albo za zgodą pracodawcy także podczas godzin pracy.

 II. Dotychczasowy art. 35 ust. 1 pkt 4 rozdzielono na cztery odrębne przepisy ujęte w ramach ust. 1 w art. 35, a wskazujące szczegółowo inne zachowania osób działających w imieniu pracodawcy podlegające penalizacjitj.

a) niedopełnienie w terminie obowiązku informacyjnego, o którym mowa w art. 261 ust. 1,

b) niedopełnienie w terminie obowiązku podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi, o którym mowa w art. 261 ust. 3,

c) niedopełnienie obowiązku pobrania z wynagrodzenia danej osoby składki związkowej w zadeklarowanej przez tę osobę wysokości lub obowiązku niezwłocznego przekazania kwoty pobranych składek związkowych, o których mowa w art. 331 na rachunek bankowy lub rachunek w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej wskazany przez zakładową organizację związkową,

d) niedopełnienie obowiązku ponoszenia kosztów, o którym mowa w art. 341 ust. 1, w odpowiedniej proporcji wskazanej w art. 341 ust. 1 z uwzględnieniem art. 341 ust. 4.

 III. Uchylenie dotychczasowego ust. 2 i dodanie nowego ust. 21 stanowią realizację wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 13 maja 2008 r., sygn. akt P 50/07. W wyroku tym Trybunał stwierdził niezgodność art. 35 ust. 2 u.z.z. z art. 42 ust. 1 oraz z art. 59 ust. 2–4 w związku z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP. Dotychczasowy art. 35 ust. 2 u.z.z. utracił moc z dniem 26 maja 2008 r. na podstawie ww. wyroku. Nowelizacja wprowadziła zmiany w u.z.z., które mają na celu dostosowanie zawartych tam regulacji karnych do zaleceń przedstawionych w powyższym wyroku Trybunału Konstytucyjnego. Zakwestionowany przez Trybunał Konstytucyjny art. 35 ust. 2 u.z.z. stanowił, że grzywnie albo karze ograniczenia wolności podlega ten, kto w związku z pełnioną funkcją związkową kieruje działalnością sprzeczną z ustawą. Trybunał trafnie orzekł, iż przepis art. 35 ust. 2 u.z.z. narusza *zasadę nullum crimen sine lege*, wyrażoną w art. 42 ust. 1 Konstytucji RP stwierdzając, że podstawowe znamiona czynu zabronionego muszą być określone w ustawie w taki sposób, aby adresat normy prawnej na podstawie samej tylko ustawy mógł zorientować się co do zasadniczej treści ustanowionego zakazu.

Na gruncie omawianego przepisu wątpliwości Trybunału wzbudziło przede wszystkim niedookreślone pojęcie kierowanie działalnością sprzeczną z ustawą. Po pierwsze, dlatego że na działalność musi składać się zespół powtarzających się działań, przy czym ustawodawca nie wskazywał, jaka działalność powinna być penalizowana oraz jakie konkretnie działania składają się na taką działalność sprzeczną z ustawą. Po drugie, nie było jasne, czy dotyczy to tylko działań sprzecznych z ustawą o związkach zawodowych, czy też z innymi ustawami mającymi wpływ na wykonywanie działalności przez związki zawodowe**.** Mając na uwadze wytyczne Trybunału Konstytucyjnego, w projektowanej regulacji dodano w art. 35 u.z.z. ust. 21, który penalizuje zachowania osób pełniących funkcje związkowe polegające na:

a) niepoinformowaniu właściwego sądu o zmianach statutu,

b) przeznaczeniu dochodu z działalności gospodarczej prowadzonej przez związek zawodowy na cele niesłużące realizacji zadań statutowych związku lub dzieleniu go pomiędzy członków związku,

c) podaniu wyższej liczby członków organizacji związkowej niż wynikająca ze stanu faktycznego - w celu uzyskania uprawnień odpowiedniej organizacji związkowej,

 IV. Zgodnie ze zmienionym art. 16 ust. 1 zd. 1 u.z.z. związek zawodowy ma obowiązek zawiadomić właściwy sąd o zmianie statutu w terminie 30 dni od daty podjęcia stosownej uchwały. Niedochowanie terminu do złożenia zawiadomienia do sądu o zmianie statutu skutkować więc może odpowiedzialnością z art. 35 ust. 21 pkt 1 u.z.z.

 V. Omawianą nowelizacją wprowadzono odpowiedzialność działaczy związkowych za naruszenie normy wyrażonej w art. 24 ust. 1 u.z.z. stanowiącej, iż dochód z działalności gospodarczej prowadzonej przez związki zawodowe służy realizacji ich zadań statutowych i nie może być przeznaczony do podziału pomiędzy ich członków albowiem jak przyjął swego czasu Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 14 października 1997 r., sygn. akt II SA 193/97: Związek zawodowy nie może (…) podejmować przedsięwzięć gospodarczych, które w zamiarze stanowią źródło dochodu dla członków - pracowników, emerytów lub rencistów. Zakaz podziału dochodu z działalności gospodarczej pomiędzy związkowców dotyczy każdego sposobu podziału. Treść art. 24 ust. 1 u.z.z. wskazuje, iż działalność gospodarcza nie jest celem związku samym w sobie, lecz środkiem do realizacji jego zadań statutowych.

VI. Poza tym w art. 35 ust. 21 pkt 3 u.z.z. przewidziano odpowiedzialność osób pełniących funkcje związkowe za podanie w informacji wskazanej w art. 251 ust. 2 lub ust. 3 u.z.z., art. 341 ust. 2 u.z.z., czy art. 342 ust. 1 u.z.z. lub we wniosku, o którym mowa w art. 252 ust. 2 u.z.z., wyższej liczby członków organizacji związkowej niż wynikająca ze stanu faktycznego.

W ustawie przesądzono, że czyn ten można popełnić jedynie w zamiarze bezpośrednim, w formie działania, o czym świadczy użycie sformułowania "w celu uzyskania uprawnień zakładowej organizacji związkowej". Liczebność danego związku zawodowego decyduje o możliwości korzystania przez organizację związkową z szeregu uprawnień zagwarantowanych przepisami prawa, które niejednokrotnie skorelowane są z obowiązkami pracodawcy stanowiącymi dla niego obciążenie finansowe (np. obowiązek zwolnienia wskazanego członka związku z obowiązku świadczenia pracy lub od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia). Stąd też informacja o liczbie członków związku powinna być rzetelna. Podanie nieprawdziwych informacji w celu uzyskania przez dany związek zawodowy uprawnień zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej powinno pociągać za sobą odpowiedzialność osoby pełniącej funkcję w organizacji związkowej, która odpowiadała za przekazanie ww. informacji.

 VII. Za powyższe występki ustawa przewiduje tylko karę grzywny: teoretycznie najmniejsza zatem grzywna za te występki może wynieść 10 x 10 = 100 zł a największa 540 x 2000 = 1080000 zł. Zob. też uwagi do art. 16 teza III.

[**Art. 36**](https://sip.lex.pl/?a#/document/16794195/2018-12-31?unitId=art(36))**:**

**a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:**

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

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

Dotychczasowe brzmienie przepisu art. 36 ust. 1 u.z.z., a w szczególności użyty tam zwrot "działalność sprzeczna z ustawą", budziło wątpliwości. Stąd też, mając na uwadze zmianę w art. 35 ust. 1 pkt 2 u.z.z., w ustawie zastąpiono zwrot "działalność sprzeczna z ustawą" - pojęciem "działalności niezgodnej z prawem". Działalność związkową reguluje bowiem nie tylko u.z.z.

Ponadto w celu dostosowania przepisów u.z.z. do aktualnej terminologii wynikającej z przepisów ustawy z dnia 28 stycznia 2016 r. - Prawo o prokuraturze (Dz. U. poz. 177, z późn. zm.) konieczne jest dokonanie zmiany w art. 36 ust. 1 w zdaniu drugim u.z.z., polegającej na zastąpieniu wyrazów "właściwego prokuratora wojewódzkiego" wyrazami "właściwego prokuratora okręgowego".

W związku z uchyleniem przepisu art. 18 u.z.z. konieczne było uchylenie również przepisu art. 36 ust. 4 u.z.z.

**Art. 37.**

**Spory między związkami zawodowymi a pracodawcami i ich organizacjami dotyczące interesów osób wykonujących pracę zarobkową rozwiązywane są na zasadach określonych w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 399 i 730).**

Zmiana jest wynikiem rozszerzenia prawa koalicji, czego skutkiem będzie poszerzenie zakresu przedmiotowego i podmiotowego sporu zbiorowego. Od 1 stycznia 2019 r. Spór zbiorowy będzie mógł dotyczyć interesów osób wykonujących pracę zarobkową, a nie tylko jak ma to miejsce obecnie – pracowników i ich interesów.

**Art. 39. [Kasy zapomogowo-pożyczkowe]**

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

**2. (utracił moc)**

**3. (utracił moc)**

**4. (utracił moc)**

**5. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia szczegółowe zasady organizowania i działania kas, o których mowa w ust. 1, obowiązki zakładów pracy w tym zakresie.**

Zmiana jest wynikiem m.in. rozszerzenia prawa koalicji. Pierwsza zmiana polega na tym, iż kasy zapomogowo-pożyczkowe będą tworzone nie w zakładach pracy jak ma to miejsce obecnie ale u pracodawców. Druga zmiana polega na odstąpienia od określania kas zapomogowo - pożyczkowych mianem kas pracowniczych. Od 1 stycznia będą tworzone kasy zapomogowe - pożyczkowe. Trzecia zmiana polega otworzenia członkostwa w kasie na osoby wykonujące pracę zarobkową. Skutkiem tego będzie poszerzenie zakresu podmiotowego uprawnionych do członkostwa w kasach zapomogowo – pożyczkowych. W obecnym stanie prawnym członkami kas mogą być pracownicy. Od 1 stycznia członkami tych kas będą mogły być również inne niż pracownicy, osoby wykonujące pracę zarobkową.

**Art. 2 ustawy zmieniającej**

**W** [**ustawie**](https://sip.lex.pl/?a#/document/16789274/2018-12-31) **z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, 1000 i 1076) wprowadza się następujące zmiany:**

**1) w** [**art. 676**](https://sip.lex.pl/?a#/document/16789274/2018-12-31?unitId=art(67(6))) **§ 2 otrzymuje brzmienie:**

**"§ 2. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.";**

**2) w** [**art. 139**](https://sip.lex.pl/?a#/document/16789274/2018-12-31?unitId=art(139)) **§ 5 otrzymuje brzmienie:**

**"§ 5. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia, o którym mowa w § 3, ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.";**

**3) w** [**art. 150**](https://sip.lex.pl/?a#/document/16789274/2018-12-31?unitId=art(150)) **w § 3 pkt 1 otrzymuje brzmienie:**

**"1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo";**

**4) w** [**art. 239**](https://sip.lex.pl/?a#/document/16789274/2018-12-31?unitId=art(239)) **§ 2 otrzymuje brzmienie:**

**"§ 2. Układem mogą być objęci emeryci i renciści.";**

**5) w** [**art. 2419**](https://sip.lex.pl/?a#/document/16789274/2018-12-31?unitId=art(241(9))) **§ 4 otrzymuje brzmienie:**

**"§ 4. Organizacja związkowa, która po zawarciu układu stała się reprezentatywna na podstawie art. 252 ust. 1 lub art. 253 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, może wstąpić w prawa i obowiązki strony układu, składając w tym celu oświadczenie stronom tego układu. Do zakładowej organizacji związkowej stosuje się odpowiednio art. 253 ust. 3-6 ustawy o związkach zawodowych, a w celu stwierdzenia reprezentatywności - art. 251 ust. 2-12 ustawy o związkach zawodowych.";**

**6) w** [**art. 24114a**](https://sip.lex.pl/?a#/document/16789274/2018-12-31?unitId=art(241(14(a)))) **§ 2 otrzymuje brzmienie:**

**"§ 2. Ogólnokrajowa organizacja międzyzwiązkowa (konfederacja) uczestniczy w rokowaniach i zawiera układ ponadzakładowy w miejsce wchodzących w jej skład ponadzakładowych organizacji związkowych, reprezentujących pracowników, dla których układ ten ma być zawarty i które uzyskały reprezentatywność na podstawie art. 252 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, w razie skierowania do niej umotywowanego pisemnego wniosku w tej sprawie przez organizację pracodawców prowadzącą rokowania w sprawie zawarcia tego układu lub co najmniej jedną z pozostałych ponadzakładowych organizacji związkowych prowadzących rokowania w sprawie zawarcia tego układu. Organizacja, do której skierowano wniosek, nie może odmówić przystąpienia do rokowań; odmowa skutkuje pozbawieniem reprezentatywności dla potrzeb określonego układu ponadzakładowego wszystkich organizacji, w miejsce których powinna wstąpić organizacja, do której skierowany został wniosek.";**

**7) w** [**art. 24116**](https://sip.lex.pl/?a#/document/16789274/2018-12-31?unitId=art(241(16)))**:**

**a) § 3 otrzymuje brzmienie:**

**"§ 3. Warunkiem prowadzenia rokowań, o których mowa w § 2, jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 252 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.",**

**b) § 5 otrzymuje brzmienie:**

**"§ 5. Układ ponadzakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź co najmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art. 252 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, uczestniczące w rokowaniach.";**

**8) uchyla się** [**art. 24117**](https://sip.lex.pl/?a#/document/16789274/2018-12-31?unitId=art(241(17)))**;**

**9) w** [**art. 24125**](https://sip.lex.pl/?a#/document/16789274/2018-12-31?unitId=art(241(25)))**:**

**a) § 3 otrzymuje brzmienie:**

**"§ 3. Warunkiem prowadzenia rokowań, o których mowa w § 2, jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych.",**

**b) § 5 otrzymuje brzmienie:**

**"§ 5. Układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, uczestniczące w rokowaniach.";**

**10) uchyla się** [**art. 24125a**](https://sip.lex.pl/?a#/document/16789274/2018-12-31?unitId=art(241(25(a))))**;**

**11) w** [**art. 24128**](https://sip.lex.pl/?a#/document/16789274/2018-12-31?unitId=art(241(28))) **§ 4 i 5 otrzymują brzmienie:**

**"§ 4. Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które do nich przystąpiły, pod warunkiem uczestniczenia w tych rokowaniach wszystkich organów, o których mowa w § 3, wskazanych przez ponadzakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników zatrudnionych u pracodawców wchodzących w skład osoby prawnej, reprezentatywne w rozumieniu art. 252 ust. 1 pkt 1 i 2 oraz ust. 3 ustawy o związkach zawodowych.**

**§ 5. Układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź co najmniej wszystkie organy, o których mowa w § 3, wskazane przez ponadzakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników zatrudnionych u pracodawców wchodzących w skład osoby prawnej, reprezentatywne w rozumieniu art. 252 ust. 1 pkt 1 i 2 oraz ust. 3 ustawy o związkach zawodowych.".**

Art. 2 ustawy zmieniającej przewiduje szereg zmian w kodeksie pracy.

Tak więc w razie braku możliwości uzgodnienia treści porozumienia dotyczącego zasad stosowania telepracy (art. 67 (6) kodeksu pracy); porozumienia dotyczącego stosowania systemu przerywanego czasu pracy (art. 139 kodeksu pracy); porozumienia dotyczącego przedłużenia okresu rozliczeniowego (art. 150 kodeksu pracy) ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi pracodawca uzgadnia treść wyżej wymienionych porozumień z organizacjami reprezentatywnymi (definicja reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej znajduje się obecnie w art. 25 (3) ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych), z których każda musi zrzeszać co najmniej 5 % pracowników.

Po pierwsze należy zauważyć, że rozwiązanie to nie będzie miało żadnego praktycznego znaczenia w sytuacji gdy zakładowe organizacje związkowe zrzeszają wyłącznie pracowników - czyli innymi słowy nie zrzeszają osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia oraz ma takie interesy zawodowe związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronione przez związek zawodowy.

Czyli w sytuacji gdy u danego pracodawcy zatrudnieni są wyłącznie pracownicy albo organizacje zakładowe zrzeszają wyłącznie pracowników rozwiązanie to nie ma praktycznych konsekwencji (wszystkie reprezentatywne organizacje zakładowe równocześnie spełniają warunek zrzeszania co najmniej 5 % pracowników – co wynika wyłącznie z matematyki).

Jednakże gdy organizacje zakładowe różnią się zakresem zrzeszania pracowników i osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy (przykładowo zleceniobiorców lub samozatrudnionych) to tylko wobec organizacji spełniających dwa warunki: reprezentatywność oraz zrzeszanie co najmniej 5 % pracowników pracodawca będzie zobowiązany prowadzić uzgodnienia wskazanych porozumień w razie braku konsensusu wszystkich organizacji zakładowych. Rozwiązanie to ma na celu zabezpieczenie „klasycznych” organizacji zakładowych zrzeszających pracowników przed niekontrolowanym wpływem organizacji zrzeszających głównie samozatrudnionych i zleceniobiorców. Rozwiązanie to można postrzegać jako kontrowersyjne, gdyż kreujące hierarchię pomiędzy organizacjami zakładowymi zależnie od tego kogo reprezentują.

Porównaj komentarz do art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych, gdzie analogiczna konstrukcja dotyczy: regulaminu wynagradzania, regulaminu nagród i premiowania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, planu urlopów, regulaminu pracy, okresu rozliczeniowego, wykazu prac czy indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 2-4 ustawy o czasie pracy kierowców.

Analogiczną konstrukcję zastosowano w następujących ustawach:

1. ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (zmiana art. 3 ust. 3),
2. ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (zmiana art. 11 ust. 8),
3. ustawie z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (zmiana art. 4 ust. 1)

**art. 239 § 2 otrzymuje brzmienie:**

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

Zmiana ma charakter czysto porządkujący- ze względu na treść art. 21 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, który wskazuje, że przepisy działu jedenastego kodeksu pracy (czyli działu dotyczącego układów zbiorowych pracy) stosuje się odpowiednio do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową oraz ich pracodawców, a także do organizacji zrzeszających te podmioty. Innymi słowy nie ma już potrzeby aby także art. 239 kodeksu pracy wskazywał ,że układem zbiorowym pracy mogą być objęci przykładowo zleceniobiorcy lub osoby prowadzące działalność gospodarczą.

**uchyla się art. 24125a;**

Zmiana ma charakter czysto porządkujący, gdyż wynika z przeniesienia przepisów dotyczących reprezentatywności z kodeksu pracy do ustawy o związkach zawodowych

Pozostałe zmiany w kodeksie pracy mają charakter porządkowy i mają na celu dostosowanie zapisów kodeksu pracy do zmian wprowadzonych w ustawie o związkach zawodowych

**Art. 4**

**W** [**ustawie**](https://sip.lex.pl/?a#/document/16794197) **z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 399 i 730)** [**art. 5**](https://sip.lex.pl/?a#/document/16794197/2018-12-31?unitId=art(5)) **i** [**art. 6**](https://sip.lex.pl/?a#/document/16794197/2018-12-31?unitId=art(6)) **otrzymują brzmienie:**

**"Art. 5. Pracodawcą w rozumieniu ustawy jest podmiot, o którym mowa w art. 11 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881 oraz z 2018 r. poz. 1608).**

**Art. 6. Przepisy ustawy, w których jest mowa o pracownikach, mają odpowiednie zastosowanie do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową, o których mowa w art. 11 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, oraz osób, o których mowa w art. 2 ust. 5 i 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych."**

Art. 4 wprowadza dwie zmiany w ustawie z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Tak więc definicja pracodawcy na potrzeby ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych wskazuje, że pod pojęciem pracodawcy – należy rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy − Kodeks pracy, oraz jednostkę organizacyjną, choćby nie posiadała osobowości prawne, a także osobę fizyczną jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową, niezależnie od podstaw tego zatrudnienia.

W konsekwencji spór zbiorowy może być wszczęty także wobec podmiotu który nie jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 kodeksu pracy – na przykład osoby fizycznej zatrudniającej w oparciu o umowę zlecenia kilku zleceniobiorców. Należy także podkreślić, że zmiany w art. 5 i 6 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych mają konsekwencje dla pojęcia przedmiotu sporu zbiorowego, który w obecnym stanie prawnym może dotyczyć warunków pracy, płacy lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych zleceniobiorców lub osób wykonujących działalność gospodarczą.

Ponieważ ustawodawca nie zmodyfikował innych przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych wszczęcie sporu zbiorowego niezależnie czy dotyczy on przyszłych praw i interesów pracowników czy przyszłych praw i interesów osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronione przez związek zawodowy powoduje takie same konsekwencje czyli obowiązek pracodawcy przystąpienia do rokowań (o ile pracodawca nie uwzględnił wszystkich żądań w terminie wskazanym w wystąpieniu, nie krótszym niż 3 dni – porównaj art. 7 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych) oraz poinformowanie o powstaniu sporu właściwego okręgowego inspektora pracy (porównaj art. 8 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych).

**Art. 6.**

**Przepisy ustawy, w których jest mowa o pracownikach, mają odpowiednie zastosowanie do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową, o których mowa w art. 11 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, oraz osób, o których mowa w art. 2 ust. 5 i 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.”.**

W art. 1 (1) pkt 1 ustawy o związkach zawodowych jest mowa o osobie wykonującej pracę zarobkową czyli pracowniku lub innej osobie świadczącej pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronione przez związek zawodowy

W art. 2 ust. 5 mowa o osobach skierowanych do zakładu pracy w celu odbycia służby zastępczej a w art. 2 ust. 6 o funkcjonariuszach Policji, Straży Granicznej i Służby Więziennej oraz strażakach Państwowej Straży Pożarnej a także pracownikach Najwyższej Izby Kontroli.

Należy także podkreślić, że zmiany w art. 5 i 6 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych mają konsekwencje dla pojęcia przedmiotu sporu zbiorowego, który w obecnym stanie prawnym może dotyczyć warunków pracy, płacy lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych zleceniobiorców lub osób wykonujących działalność gospodarczą.

Ponieważ ustawodawca nie dokonał innych zmian w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych należy założyć, że spór zbiorowy dotyczący przyszłych praw i interesów osoby świadczącej pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy przebiega zgodnie z tą samą procedurą co spór dotyczący pracowników. Oznacza to, ze spór zbiorowy składa się z dwóch obligatoryjnych etapów (rokowań oraz mediacji) oraz etapu fakultatywnego w postaci arbitrażu. Osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy mają prawo do strajku (po spełnieniu przesłanek strajku legalnego w tym odbycia referendum strajkowego). Kwestią dyskusyjną będzie charakter prawny porozumienia zawartego w trakcie trwania lub po zakończeniu sporu zbiorowego w sytuacji, gdyby postulaty dotyczyły wyłącznie osób nie będących pracownikami w rozumieniu kodeksu pracy.

 W roku 2018 r. należy się spodziewać prac w RDS oraz Parlamencie nad ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i jej głębszej nowelizacji (lub uchwalenia nowej ustawy dotyczącej tej problematyki).

**W** [**ustawie**](https://sip.lex.pl/?a#/document/16795867/2018-12-31) **z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych
(Dz. U. z 2018 r. poz. 1316) w** [**art. 8**](https://sip.lex.pl/?a#/document/16795867/2018-12-31?unitId=art(8)) **ust. 2 otrzymuje brzmienie:**

**"2. Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, z uwzględnieniem ust. 1, oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie ustalanym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881 oraz z 2018 r. poz. 1608). Pracodawca,
u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin
z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.".**

**1. Przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu.**

**2. Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu,
z uwzględnieniem ust. 1, oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie ustalanym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881 oraz z 2018 r. poz. 1608). Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.**

**2a. (uchylony).**

**3. Związkom zawodowym przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zwrot Funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na Fundusz.**

Zmiana jest zmianą techniczną i polega na wskazaniu innej jednostki redakcyjnej tekstu ustawy o związkach zawodowych. w obecnym stanie prawnym w przypadku określania wskazanych w przepisie źródeł prawa wewnętrznego odwoływano się do zasad określonych w art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. W wyniku prac nad ustawą o związkach zawodowych zmieniła się budowa art. 30 w wyniku czego właściwe zasady zostały uregulowane w innej niż obecnie jednostce redakcyjnej tekstu, a mianowicie w ust. 6. I zmiana polega na zastąpieniu ust. 5 przez ust. 6.

Druga zmiana jest również zmianą techniczna i polega na podaniu w treści przepisu oznaczenia publikacji ustawy o związkach zawodowych.

**Art. 9.**

**W ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U.
z 2018 r. poz. 594) w art. 23 ust. 1 otrzymuje brzmienie:**

**„1. Pracodawca użytkownik jest obowiązany informować organizację związkową reprezentatywną w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881 oraz z 2018 r. poz. …) o zamiarze powierzenia wykonywania pracy tymczasowej pracownikowi agencji pracy tymczasowej. Jednakże pracodawca użytkownik, który zamierza powierzyć pracownikowi agencji pracy tymczasowej wykonywanie pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy, jest obowiązany podjąć działania zmierzające do uzgodnienia tego zamierzenia z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi.”**

W ww. przepisie zmieniono odesłanie do przepisów określających pojęcie reprezentatywnej ponadzakładowej lub zakładowej organizacji związkowej – z przepisów KP na właściwe przepisy u.z.z.

**Art. 15.**

**W** [**ustawie**](https://sip.lex.pl/?a#/document/18219142/2018-12-31) **z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz. 1240, z 2017 r. poz. 2371 oraz z 2018 r. poz. 1464) wprowadza się następujące zmiany:**

**1) w** [**art. 1**](https://sip.lex.pl/?a#/document/18219142/2018-12-31?unitId=art(1)) **ust. 1 otrzymuje brzmienie:**

**"1. Tworzy się Radę Dialogu Społecznego, zwaną dalej "Radą", jako forum trójstronnej współpracy strony reprezentującej osoby wykonujące pracę zarobkową, o których mowa w art. 11 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881 oraz z 2018 r. poz. 1608), zwanej dalej "stroną pracowników", struny pracodawców, o których mowa w art. 11 pkt 2 tej ustawy, oraz strony rządowej, zwanych dalej "stronami Rady".";**

**2) w** [**art. 23**](https://sip.lex.pl/?a#/document/18219142/2018-12-31?unitId=art(23))**:**

**a) w ust. 2 pkt 1 otrzymuje brzmienie:**

**"1) zrzeszają więcej niż 300 000 członków będących osobami wykonującymi pracę zarobkową, o których mowa w art. 11 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych;",**

**b) ust. 3 otrzymuje brzmienie:**

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

**3) w** [**art. 24**](https://sip.lex.pl/?a#/document/18219142/2018-12-31?unitId=art(24))**:**

**a) w ust. 2 pkt 1 otrzymuje brzmienie:**

**"1) zrzeszają pracodawców, o których mowa w art. 11 pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, zwanych dalej "pracodawcami", zatrudniających łącznie co najmniej 300 000 osób wykonujących pracę zarobkową, z zastrzeżeniem ust. 3;",**

**b) ust. 3 i 4 otrzymują brzmienie:**

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

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

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

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

**4. Przy ustalaniu liczby sekcji, o których mowa w ust. 2 pkt 2, uwzględnia się sekcje obejmujące co najmniej 3000 osób wykonujących pracę zarobkową.";**

**3) w** [**art. 44**](https://sip.lex.pl/?a#/document/18219142/2018-12-31?unitId=art(44)) **ust. 1 otrzymuje brzmienie:**

**"1. WRDS może rozpatrywać sprawy społeczne lub gospodarcze powodujące konflikty między pracodawcami i osobami wykonującymi pracę zarobkową, jeżeli uzna te sprawy za istotne dla zachowania pokoju społecznego.".**

Rada Dialogu Społecznego w obecnym kształcie jest trójstronnym forum współpracy strony pracowników, strony pracodawców oraz strony rządowej. Do celów Rady należy prowadzenie dialogu na rzecz zapewnienia warunków rozwoju społeczno-gospodarczego oraz zwiększenia konkurencyjności polskiej gospodarki i spójności społecznej. Rada działa także na rzecz realizacji zasady partycypacji i solidarności społecznej w zakresie stosunków zatrudnienia. Jej celem jest ponadto poprawa jakości formułowania i wdrażania polityk oraz strategii społeczno-gospodarczych, a także budowania wokół nich społecznego porozumienia w drodze prowadzenia przejrzystego, merytorycznego i regularnego dialogu organizacji pracowników i pracodawców oraz strony rządowej.

Swoje cele Rada i jej strony realizują poprzez wyrażanie opinii i zajmowanie stanowisk, opiniowanie projektów założeń projektów ustaw oraz innych projektów aktów prawnych, opiniowanie Wieloletniego Planu Finansowego Państwa, projektów strategii, projektów programów oraz projektów innych dokumentów rządowych dotyczących planowanych działań Rady Ministrów, przygotowywanych przez Radę Ministrów oraz jej członków inicjowanie procesu legislacyjnego na zasadach określonych w ustawie, a także za pomocą innych środków, przewidzianych w odrębnych ustawach.

W skład Rady wchodzą reprezentatywne organizacje pracowników i pracodawców oraz strona rządowa. Stronę pracowników reprezentują obecnie trzy centrale związkowe: NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych oraz Forum Związków Zawodowych. Stronę pracodawców reprezentuje obecnie pięć organizacji pracodawców: Konfederacja Lewiatan, Pracodawcy RP, Związek Rzemiosła Polskiego, Związek Pracodawców Business Centre Club oraz Związek Przedsiębiorców i Pracodawców.

By uzyskać status organizacji reprezentatywnej należy łącznie spełnić szereg wymogów, które zostały ujęte w ustawie o Radzie Dialogu Społecznego. W przypadku organizacji pracowników te wymogi to:

* zrzeszanie więcej niż 300 tys. członków będących pracownikami;
* działanie w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w więcej niż w połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), przy czym uwzględnia się nie więcej niż po 100 000 członków na jedną sekcję PKD.

W przypadku organizacji pracodawców, ustawa określa następujące wymogi uzyskania reprezentatywności:

* zrzeszanie pracodawców zatrudniających łącznie co najmniej 300 000 pracowników;
* zrzeszanie pracodawców prowadzących podstawowy rodzaj działalności gospodarczej w co najmniej połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), przy czym uwzględnia się nie więcej niż 100 000 pracowników i nie mniej niż 3000 pracowników w danej sekcji PKD;
* posiadanie wśród członków regionalnych organizacji pracodawców o charakterze ponadbranżowym, mających siedziby w co najmniej połowie województw;

Reprezentatywność stwierdza i orzeka o niej Sąd Okręgowy w Warszawie co 4 lata.

Nowelizacja ustawy o związkach zawodowych zastępuje pojęcie pracownika używane w ustawie o Radzie Dialogu Społecznego, pojęciem osoby wykonującej pracę zarobkową. Konsekwencją tego jest to, że osoby wykonujące pracę w oparciu o inne formy zatrudnienia niż umowa o pracę, są wliczane do reprezentatywności.

Ponadto, nowelizacja ustawy o związkach zawodowych modyfikuje treść art. 44 ust. 1 ustawy o Radzie Dialogu Społecznego. Zgodnie z nową treścią „wojewódzka rada dialogu społecznego może rozpatrywać sprawy społeczne lub gospodarcze powodujące konflikty między pracodawcami i osobami wykonującymi pracę zarobkową, jeżeli uzna te sprawy za istotne dla zachowania pokoju społecznego”. Oznacza to zatem, że nowelizacja poszerza zakres spraw o te, które dotyczą nie tylko kodeksowych pracowników, ale także pracowników wykonujących pracę w oparciu o inne formy zatrudnienia.

**Przepisy przejściowe**

**Art. 19**

**1. W okresie pełnienia przez pracownika funkcji związkowej z wyboru dokonanego na podstawie przepisów w brzmieniu dotychczasowym, pracownikowi przysługuje prawo, o którym mowa w** [**art. 25 ust. 1**](https://sip.lex.pl/?a#/document/16794195?unitId=art(25)ust(1)) **ustawy zmienianej w art. 1, na zasadach określonych w przepisach w brzmieniu dotychczasowym.**

**2. Pracownik korzystający z prawa, o którym mowa w** [**art. 31**](https://sip.lex.pl/?a#/document/16794195?unitId=art(31)) **ustawy zmienianej w art. 1 na podstawie przepisów w brzmieniu dotychczasowym, korzysta z tego prawa do upływu okresu oraz w wymiarze, o których mowa w** [**art. 31 ust. 1**](https://sip.lex.pl/?a#/document/16794195/2018-12-31?unitId=art(31)ust(1)) **ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym.**

**3. Pracownik objęty ochroną, o której mowa w** [**art. 32**](https://sip.lex.pl/?a#/document/16794195?unitId=art(32)) **ustawy zmienianej w art. 1, nabytą na podstawie przepisów w brzmieniu dotychczasowym, podlega tej ochronie do upływu okresu, o którym mowa w** [**art. 32 ust. 2**](https://sip.lex.pl/?a#/document/16794195?unitId=art(32)ust(2)) **ustawy zmienianej w art. 1.**

Jest to przepis przejściowy dotyczący sytuacji prawnej osób, które w dniu wejścia w życie ustawy nowelizującej korzystają z określonych uprawnień związkowych.

Pracownik korzystający z urlopu bezpłatnego udzielonego mu przez pracodawcę przed dniem wejścia w życie nowelizacji będzie korzystał z tego urlopu na podstawie przepisów obowiązujących przed dniem wejścia w życie projektowanej ustawy. Pracownik korzystający z prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na podstawie dotychczasowych przepisów art. 31 u.z.z. będzie korzystał na podstawie tych przepisów z tego prawa do upływu okresu kadencji oraz w odpowiednim wymiarze. Także pracownik, który został objęty ochroną na dotychczasowych zasadach przewidzianych w art. 32 u.z.z. przed wejściem nowelizacji w życie, będzie korzystał z tej ochrony do upływu okresu określonego uchwałą zarządu, a po jego upływie – dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie. Do tych osób zastosowanie znajdą przepisy obowiązujące przed dniem wejścia w życie ustawy.

**Art. 20.**

1. **Organizacje związkowe, których reprezentatywność została stwierdzona na podstawie orzeczenia sądowego, o którym mowa w** [**art. 24117 § 2**](https://sip.lex.pl/?a#/document/16789274?unitId=art(241(17))par(2)) **lub** [**art. 24125a § 5**](https://sip.lex.pl/?a#/document/16789274?unitId=art(241(25(a)))par(5)) **ustawy zmienianej w art. 2 w brzmieniu dotychczasowym, utrzymują tę reprezentatywność przez okres roku od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.**

**2. Sprawy dotyczące reprezentatywności zakładowych organizacji związkowych i ponadzakładowych organizacji związkowych, wszczęte i niezakończone przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, ulegają umorzeniu z mocy prawa z dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.**

Przepis ten reguluje sytuację organizacji związkowych, których reprezentatywność na poziomie ponadzakładowym (co nie dotyczy NSZZ „Solidarność” ani jej wewnętrznych struktur) oraz zakładowym została stwierdzona w trybie dotychczasowych przepisów. W ich świetle organizacje te zachowują ten status przez rok od dnia 1 stycznia 2019 r. W przypadku postępowań rozpoczętych na podstawie dotychczasowych regulacji a nie zakończonych przed wejściem w życie nowelizacji ustawodawca zdecydował, że ulegną one umorzeniu z mocy prawa.

**Art. 21.**

**Reprezentatywne organizacje związkowe i reprezentatywne organizacje pracodawców, o których mowa w** [**art. 23**](https://sip.lex.pl/?a#/document/18219142?unitId=art(23)) **i** [**art. 24**](https://sip.lex.pl/?a#/document/18219142?unitId=art(24)) **ustawy zmienianej w art. 15 w brzmieniu dotychczasowym, których reprezentatywność została stwierdzona na podstawie orzeczenia sądowego, o którym mowa w** [**art. 25 ust. 1**](https://sip.lex.pl/?a#/document/18219142?unitId=art(25)ust(1)) **tej ustawy, utrzymują tę reprezentatywność przez czas pozostały do upływu okresu 4 lat wskazanego w ust. 2 tego przepisu.**

Jest to kolejny przepis dotyczący tego co się dzieje z uzyskanym już stwierdzeniem, reprezentatywności po wejściu w życie nowych regulacji. Tym razem dotyczy to reprezentatywności na poziomie krajowym, czyli takiej jaką legitymuje się NSZZ „Solidarność” jako całość. Ustawodawca przyjął rozwiązanie, zgodnie z którym organizacje takie (zarówno związkowe jak i pracodawców) nadal korzystają z tego przymiotu aż do upływ 4 letniego okresu (rozpoczynającego się od dnia uprawomocnienia się orzeczenie w tej sprawie) na jaki stwierdzane jest przez Sąd Okręgowy w Warszawie spełnianie warunków koniecznych do uzyskania tej reprezentatywności.

[[6]](#footnote-6)

1. Zob. Uzasadnienie do projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw. [↑](#footnote-ref-1)
2. Art. 58 i 59, Konstytucja RP z dnia 2 kwietnia 1997 r. ( Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483) [↑](#footnote-ref-2)
3. Por. Z. Hajn, Zbiorowe prawo pracy. Zarys wykładu, Warszawa 2013, s. 81. [↑](#footnote-ref-3)
4. Zob. Uzasadnienie do projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw [↑](#footnote-ref-4)
5. Zob. uzasadnienie do projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw. [↑](#footnote-ref-5)
6. Opracowanie uwzględnia uwagi ustawodawcy znajdujące się w uzasadnieniu do nowelizowanych przepisów. [↑](#footnote-ref-6)