

Decyzja

Prezydium KK

nr 36/23

ws. opinii o projekcie ustawy o sporach zbiorowych pracy (wersja z dnia 9 lutego 2023 r.)

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” przedstawia następujące uwagi do kolejnego projektu ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych pracy.

Przedstawiony przez MRPIPS projekt bazuje na wersji z dnia 11 lipca 2022 r. i w dużej mierze go powiela, stąd też część uwag, które zostały przedstawione w decyzji Prezydium KK nr 97/22 pozostaje aktualna. Jednocześnie niektóre wprowadzone zmiany uwzględniają wcześniejsze uwagi Związku, co Prezydium KK odnotowuje z zadowoleniem.

Projekt częściowo realizuje postulat możliwości prowadzenia sporu zbiorowego nie tylko z pracodawcą formalnym (pracodawca w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy oraz osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której ustawa przyznaje zdolność prawną i do której stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową), ale z podmiotem, który ma rzeczywisty i faktyczny wpływ na szeroko pojęte warunki zatrudnienia. Wprowadzenie samej konstrukcji **pracodawcy dominującego** i powiązane z tym umożliwienie prowadzenia sporu zbiorowego z tym podmiotem Prezydium KK ocenia pozytywnie.

Jednak **za pracodawcę dominującego nadal nie będą uznawane podmioty decyzyjne w stosunku do osób zatrudnionych w sferze publicznej, przede wszystkim w administracji.** Problem ten ustawodawca dostrzegł wprowadzając tymczasową regulację w zakresie strony pracodawcy układów zbiorowych pracy zawieranych w sferze budżetowej. Aktualnie ze strony pracodawców układ ponadzakładowy zawiera: – właściwy minister lub centralny organ administracji rządowej – w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej – odpowiednio wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa oraz przewodniczący zarządu związku międzygminnego lub powiatowego – w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników samorządowych jednostek sfery budżetowej (art. 1 pkt 1 ustawy z 28.03.2008 r. zmieniającej

ustawę – Kodeks pracy i niektóre inne ustawy 378). Prezydium KK oczekuje wprowadzenia rozwiązań analogicznych w odniesieniu do pojęcia pracodawcy jako strony sporu zbiorowego. W praktyce widoczna jest konieczność rozszerzenia zakresu podmiotowego w sposób umożliwiający wszczęcie sporu wobec władzy publicznej.

Warto również w tym zakresie powołać się na rozwiązania proponowane przez Komisję Kodyfikacyjną, która zaproponowała, aby spór mógł być wszczęty wobec:

- ministra lub innego organu reprezentującego państwowe jednostki budżetowe
- odpowiednio wójta (burmistrza, prezydenta miasta), starosty, marszałka województwa oraz przewodniczącego zarządu związku samorządowego reprezentujących samorządowe jednostki budżetowe oraz samorządowe zakłady budżetowe (zob. art. 198 § 4 Projektu Zbiorowego Kodeksu Pracy).

Proponowane przez Komisję Kodyfikacyjną rozwiązanie jest zgodne ze standardami MOP, a więc powinno zostać przeanalizowane podczas prac w Radzie Dialogu Społecznego, a strona rządowa winna przedstawić argumentację przemawiającą za zachowaniem dotychczasowej bardzo dysfunkcyjnej konstrukcji stron sporu zbiorowego.

Ponadto w związku z zastosowaniem przez projektodawcę ogólnej definicji pracodawcy dominującego istnieją wątpliwości co do konstrukcji sporu z pracodawcą dominującym, takie jak np. czy wszczęcie sporu wobec pracodawcy dominującego uniemożliwia wszczęcie sporu wobec pracodawcy w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy. Art. 3 ust. 5 projektu dotyczy relacji sporu ponadzakładowego do zakładowego, a spór z pracodawcą dominującym należy w świetle przyjętych rozwiązań traktować jako spór zbiorowy, a zatem przepis ten nie obejmuje wskazanej sytuacji. Nie jest także rozstrzygnięte na jakich zasadach ustalenia zawierane z pracodawcą dominującym mają obowiązywać (wiązać) pracodawców formalnych.

W szerszym kontekście należy rozważyć wprowadzenie regulacji dotyczących pracodawców dominujących do generalnych przepisów prawa pracy, a nie wyłącznie regulować tę kwestię w sporach zbiorowych.

Pozytywnie należy ocenić poszerzenie katalogu osób, do których stosuje się przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych pracy o osoby, o których mowa w art. 2 ust. 4¹ ustawy o związkach zawodowych, czego zabrakło w poprzedniej wersji projektu.

Zmianie nie uległa kwestia związana z wpływem objęcia pracodawcy układem innym niż układ zbiorowy - porozumieniem zbiorowym na możliwość prowadzenia sporu zbiorowego, stąd też aktualna pozostaje uwaga zawarta w poprzedniej decyzji dotycząca **braku definicji porozumienia zbiorowego, innego niż układ zbiorowy pracy, o którym mowa w art. 4 ust. 2 i 3 projektu ustawy**. Tymczasem od lat wątpliwości budzi pojęcie „sporu

dotyczącego innego porozumienia” z uwagi właśnie na brak jego legalnej definicji oraz fakt, że część przedstawicieli nauki prawa pracy pojęcie „innego porozumienia” rozszerza na regulamin wynagradzania, który co do zasady – mając na uwadze przepisy art. 77² § 4 Kodeksu pracy (Dz.U. z 2020, poz. 1320 ze zm.) – ustala pracodawca, w uzgodnieniu z działającą u niego zakładową organizacją związkową. Dlatego też obecnie coraz większa część pracodawców uznaje, że dla legalnego prowadzenia sporu zbiorowego konieczne jest uprzednie wypowiedzenie regulaminu wynagradzania przez wszczynającą spór zbiorowy organizację związkową. To zaś oznacza, że podnoszenie jakichkolwiek żądań płacowych w sporze zbiorowym, będzie groziło utratą dotychczasowych regulacji płacowych, które są objęte postanowieniami obowiązującego regulaminu wynagradzania, bowiem jego wypowiedzenie będzie dla pracodawcy otwierało możliwość forsowania rozwiązań mniej korzystnych, niż gwarantowane w istniejącym regulaminie. Dlatego też wydaje się konieczne wyjaśnienie przez ustawodawcę kwestii porozumienia zbiorowego, innego niż układ zbiorowy pracy, z jednoznacznym wskazaniem (określeniem), że takim porozumieniem nie są regulamin wynagradzania oraz regulamin pracy.

Z uzasadnienia do projektu ustawy wynika, że ustawodawca zamierza odejść od enumeratywnego określenia przedmiotu sporu zbiorowego. Odejście od enumeratywnego określenia przedmiotu sporu zbiorowego spowoduje, że przyszła ustawa będzie określać zasady wszczęcia, prowadzenia i rozwiązywania sporu zbiorowego pracy, który zgodnie z zaproponowaną definicją będzie sporem osób wykonujących pracę zarobkową z pracodawcą lub pracodawcami o zbiorowe prawa lub wolności związkowe, a także zawodowe, ekonomiczne lub socjalne zbiorowe interesy lub prawa, związane z wykonywaniem pracy. Tak więc spór będzie mógł być prowadzony we wszelkich sprawach zbiorowych, w których związki zawodowe reprezentują osoby wykonujące pracę zarobkową. Warto zauważyć, że projekt w tym zakresie wpisuje się w uwagi Komitetu Ekspertów Międzynarodowej Organizacji Pracy, który w 2022 r. zwracał uwagę w szczególności art. 1 i 17 ustawy o sporach zbiorowych pracy, zgodnie z którymi spór zbiorowy między pracownikami a pracodawcą lub pracodawcami może dotyczyć wyłącznie warunków pracy, wynagrodzeń, świadczeń socjalnych, praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup osób, którym przysługuje prawo do organizowania się, a strajk jest zbiorowym wstrzymaniem się od pracy przez pracowników w celu rozstrzygnięcia sporu w wyżej wymienionych sprawach. Komitet uważa, że interesy zawodowe i gospodarcze, których pracownicy bronią korzystając z prawa do strajku, dotyczą nie tylko lepszych warunków pracy lub roszczeń zbiorowych o charakterze zawodowym, ale również poszukiwania rozwiązań kwestii gospodarczych (ekonomicznych)

i społecznych oraz problemów, którym przedsiębiorstwo stawia czoła, które stanowią bezpośredni przedmiot zainteresowania (obaw) pracowników. Komitet zwracał się do Rządu o podjęcie niezbędnych środków w celu zapewnienia organizacjom pracowniczym możliwości wyrażania, w razie potrzeby, poprzez akcje protestacyjne w szerszym zakresie, swoich poglądów w sprawach gospodarczych i społecznych, które mają wpływ na interesy ich członków (Zob. Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations 2022, International Labour Standards Department, Appendix II, Poland, s. 4).

W zakresie procedury należy odnieść się do kwestii wprowadzenia **maksymalnego czasu trwania sporu zbiorowego pracy**. Nadal należy zgłosić zastrzeżenie, iż mechanizm ten może służyć sztucznemu przedłużaniu procedury sporu przez pracodawców, w celu doprowadzenia do jego wygaśnięcia. Dla zmniejszenia tego ryzyka należałoby wskazać, że do tego czasu nie wlicza się okresu rozpatrzenia sporu przez kolegium arbitrażu społecznego, gdyż w obecnym projekcie możliwa jest sytuacja, w której spór wygaśnie w trakcie procedowania sporu przez kolegium.

Wprowadzenie wymogu wylaniania wspólnej reprezentacji organizacji związkowych, niezbędnych do wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego ma w założeniu zapobiec nieuzasadnionemu mnożeniu sporów przez organizacje związkowe działające u pracodawcy. Jednakże w praktyce rozwiązanie to może utrudniać prowadzenie sporu zbiorowego zwłaszcza, gdy żądania w sporze zbiorowym będą dotyczyły różnych grup pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Takie spory o prawa i interesy poszczególnych grup zawodowych miały miejsce np. w sektorze służby zdrowia, w ramach którego zawierane były odrębne porozumienia płacowe dla pielęgniarek i położnych, dla lekarzy czy też ratowników medycznych. W sytuacjach konfliktów pomiędzy organizacjami związkowymi lub poszczególnymi grupami zawodowymi organizacje związkowe będą przystępować do sporu zbiorowego wszczętego przez inny związek zawodowy, aby utrudniać prowadzenie tego sporu w sposób, który będzie zgodny z ustawą, np. odmawiając zawarcia porozumienia lub sporządzenia protokołu rozbieżności. Również negatywnie należy ocenić możliwość przystąpienia do rokowań organizacji związkowej, która została utworzona w trakcie trwania sporu. Po pierwsze, organizacja ta nie będzie posiadała wiedzy o przebiegu dotychczasowych rokowań. Po drugie, możliwe jest utworzenie z inicjatywy pracodawcy organizacji związkowej tylko i wyłącznie w celu utrudnienia rokowań. Ponadto, nie wskazano w przepisie czy takie prawo przysługuje organizacji związkowej, która jest zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym

czy też dopiero złożyła wniosek do KRS i oczekuje na wpis. W przypadku jednostki organizacyjnej związku zawodowego należy odpowiednio odnosić się do wpisu do rejestru prowadzonego przez ten związek zawodowy.

Art. 5 ust. 3 projektu wprowadza konieczność współdziałania w prowadzeniu sporu z innymi organizacjami związkowymi, ograniczając autonomię i niezależność związkową. Co prawda, gdy organizacje nie wyłonią wspólnej reprezentacji, prowadzą one rokowania we własnym imieniu, jednakże pod warunkiem uczestniczenia w nich co najmniej jednej organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu art. 25² lub art. 25³ ustawy o związkach zawodowych. Rozwiązanie to w istotny sposób ograniczy możliwość prowadzenia sporu przez każdą organizację związkową, gdyż w przypadku przystąpienia do sporu jedynej organizacji reprezentatywnej, a następnie odmowy przez nią prowadzenia rokowań, te nie będą mogły być prowadzone.

Z kolei na pozytywną ocenę zasługuje uwzględnienie wcześniej zgłaszanych uwag co do braku wskazania **terminu, w którym pracodawca ma obowiązek przekazania informacji** organizacji związkowej, która wystąpiła z żądaniem o innych działających u niego organizacjach związkowych. Obecnie reguluje to art. 5 ust. 2 projektu.

W kontekście mediacji zwraca uwagę fakt, że aktualny projekt odwołuje się (przede wszystkim w kontekście listy mediatorów) do ministra, bez wskazania o którego dokładnie ministra chodzi. Wydaje się konieczne wskazanie, że mowa jest o ministrze właściwym do spraw pracy, tak jak to miało miejsce w projekcie z lipca ubiegłego roku.

Zdaniem Prezydium KK NSZZ „Solidarność” pozytywnie należy ocenić podniesienie stawki wynagrodzenia mediatora, gdyż ustalenie ich na zbyt niskim poziomie może ograniczać liczbę osób chętnych do prowadzenia mediacji w sporach zbiorowych. Jednocześnie aktualna pozostaje uwaga zgłaszana uprzednio, iż koszty wynagrodzenia mediatora obciążą strony sporu, w tym organizacje związkowe. W takim przypadku zasadne byłoby rozważenie czy budżet państwa nie powinien pokrywać części kosztów związanych z procesem mediacji. Proponujemy pozostawienie art. 11¹ ust 5 obecnej regulacji prawnej stanowiącego, iż w razie udokumentowanego braku środków na pokrycie kosztów, o których mowa w ust. 2 i 4, na wniosek strony sporu zbiorowego, minister właściwy do spraw pracy pokrywa koszty mediacji.

Równie pozytywna jest zmiana odnośnie wymogu stawianego mediatorom w kontekście wiedzy oraz umiejętności w zakresie prowadzenia mediacji i zastąpienie spójnika „lub” spójnikiem „i”, aczkolwiek konsekwentnie analogiczna zmiana powinna zostać wprowadzona także w art. 11 ust. 4 pkt 1 lit. c.

Za niewystarczające nadal uznajemy inne kryteria wskazane w art. 11 ust. 4 (opinie ośrodków, osób fizycznych). Aby zapewnić odpowiedni poziom merytoryczny wśród mediatorów konieczne jest zawarcie przepisu obligującego do podnoszenia kwalifikacji mediatora oraz określenie standardów szkolenia mediatora. W szczególności należy podnieść całkowite **pominięcie w kontekście tworzenia listy mediatorów opinii partnerów społecznych**. Jest to niezrozumiałe, jeżeli weźmie się pod uwagę, że ostatecznie to organizacje związkowe prowadzące spór zbiorowy oraz pracodawcy będą korzystali z usług mediatorów. Wydaje się, że kandydaci na mediatorów powinni być poddani ocenie przez Radę Dialogu Społecznego. Ponadto mediatorzy prowadzący mediacje w ramach sporu zbiorowego powinni zostać zobligowani do przedstawiania krótkiego sprawozdania rocznego, które również podlegałoby ocenie przez Radę Dialogu Społecznego.

Prezydium KK NSZZ „Solidarność” podtrzymuje zdanie, iż wymóg dotyczący wieku może zostać uznany za budzący wątpliwości. W większości przypadków osoba, która ukończyła 26 lat nie będzie dysponować odpowiednią wiedzą oraz umiejętnościami w zakresie mediacji. Jest to osoba, która niedawno ukończyła studia i nie nabyła jeszcze odpowiedniego doświadczenia. Zatem można wyrazić wątpliwość co do zaproponowanego wieku mediatora. Wiek 26 lat w sporach zbiorowych jest zbyt niskim wymogiem, i wydaje się, że kandydat na mediatora powinien mieć ukończone co najmniej 30 lat.

Prezydium KK postuluje, ażeby dla zapewnienia odpowiedniego poziomu merytorycznego wśród mediatorów w ustawie wprowadzony został przepis obligujący mediatorów do podnoszenia swoich kwalifikacji oraz wskazujący, że minister właściwy do spraw pracy organizuje cykliczne szkolenia dla mediatorów.

Ponadto w projektowanym art. 14 ust. 1, w którym przewiduje się wykreślenie z listy mediatorów przez ministra właściwego do spraw pracy powinno się rozszerzyć katalog o punkt o skreśleniu mediatora z listy w przypadku braku prowadzenia mediacji przez wskazany okres np. 5 lat i lub kilkukrotnego odmówienia ich prowadzenia. Nie powinna być mediatorem osoba, która od kilku lat nie prowadziła mediacji.

Należy także wskazać, że zakres odesłania zawarty w art. 18 ust. 4, tj. do art. 9 ust 2 - 6 jest zbyt szeroki, gdyż w art. 18 ust. 4 mowa jest o tym, że art. 9 ust. 2 - 6 stosuje się do porozumienia, podczas gdy art. 9 ust. 2- 3 dotyczą protokołu rozbieżności.

Na etapie mediacji możliwy jest do przeprowadzenia strajk ostrzegawczy. Utrzymanie (tak jak to było przewidziane w projekcie z lipca ubiegłego roku) wymogu trzydniowego uprzedzenia należy uznać za wymóg zbyt daleko idący. Charakter strajku ostrzegawczego, jego krótkotrwałość, umiejscowienie go w trakcie trwających mediacji nie uzasadnia takiego

wymogu. Można zgodzić się z tym, że powinien on być zapowiedziany, lecz w zupełności wystarczające będzie uprzedzenie jednodniowe, co i tak jest rozwiązaniem realizującym interesy pracodawców w sposób dalej idący niż obecne regulacje. Słuszne jest za to jednoznaczne określenie, że strajk ostrzegawczy nie musi być poprzedzony referendum, co niekiedy było przedmiotem wątpliwości w praktyce.

W stosunku do arbitrażu, projekt wprowadza zupełną nowość, mianowicie przyznaje prawo skierowania sporu pod rozstrzygnięcie kolegium arbitrażu społecznego także pracodawcy. Co prawda, art. 21 ust. 2 projektu przewiduje, że skierowanie sporu do rozstrzygnięcia przez kolegium arbitrażu społecznego jest możliwe, gdy obie strony sporu wyrażą na to zgodę, nie mniej jednak propozycja ta jest odejściem od zasady, iż to organizacja związkowa jest „gospodarzem” sporu zbiorowego i to ona decyduje o sposobie jego przebiegu. Należy jednocześnie dostrzec, że oceniany projekt prowadzi do wykluczenia sytuacji, w której arbitraż może mieć miejsce, a jednocześnie obie strony sporu, jak i sami członkowie kolegium wiedzą o tym, że jego rozstrzygnięcie nie będzie wiążące (co dotychczas jest możliwe). Wydaje się, że takie podejście jest uzasadnione.

Oceniając propozycje dotyczące arbitrażu należy podkreślić odejście w aktualnym projekcie od możliwości związania pracodawcy rozstrzygnięciem kolegium arbitrażu społecznego w wyniku jednostronnej decyzji strony związkowej. Co do zasady jest to krok lepiej realizujący samą ideę arbitrażu, jednakże warto w tym kontekście zwrócić uwagę na sytuację pracowników pozbawionych prawa do strajku. W tym kontekście mechanizm taki (przymusowy, wiążący arbitraż) powinien być poddany pod rozwagę.

Warto przywołać rozwiązanie proponowane przez Komisję Kodyfikacyjną w zakresie metod rozwiązywania sporów zbiorowych w przypadku pracowników pozbawionych prawa do strajku. Komisja Kodyfikacyjna proponowała, aby strona związkowa prowadząca spór zbiorowy w interesie pracowników, którym nie przysługuje prawo do strajku, mogła wnioskować o rozwiązanie sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu Kolegium Arbitrażu Społecznego. Wniosek taki oznacza obligatoryjne wszczęcie postępowania (art. 239 § 4 projektu Komisji Kodyfikacyjnej). W obecnym projekcie nie przewiduje się alternatywnych metod rozwiązywania sporów zbiorowych w przypadku pracowników pozbawionych prawa do strajku, w szczególności brzmienie projektowanego art. 21 jest niejasne w kontekście odpowiedzi na pytanie czy organizacja prowadząca spór w imieniu pracowników pozbawionych prawa do strajku może skierować sprawę do arbitrażu. Jeżeli udzielimy negatywnej odpowiedzi na to pytanie należy stwierdzić, że projektowany przepis jest w oczywisty sposób sprzeczny ze standardami przyjętymi przez MOP (zob. Gwarancje

kompensacyjne w przypadku zakazu strajków w administracji publicznej lub w usługach niezbędnych pkt. od 595 do 603 *Przegląd podjętych decyzji i wprowadzonych zasad przez Komitet Wolności związkowych Rady Administracyjnej MBP*, wersja 2006).

Prezydium KK z zadowoleniem przyjmuje fakt, że w stosunku do **prowadzenia innych niż strajk akcji protestacyjnych** usunięty został wymóg ich dopuszczalności, jakim było zakończenie rokowań. Rozwiązanie takie, już na gruncie aktualnej ustawy z 1991 r. budzi wątpliwości praktyczne, np. w kontekście ustalenia czy zorganizowanie „pikiety”, podczas której rozdawane będą ulotki, wymaga odczekania do zakończenia rokowań.

Bardzo pozytywnym krokiem jest również przywrócenie w projekcie z dnia 9 lutego 2023 r. instytucji **strajku solidarnościowego**, co było podnoszone w poprzedniej Decyzji Prezydium KK.

Z kolei na jednoznacznie negatywną ocenę zasługuje fakt, że po raz kolejny ustawodawca pozostawia niezmienny **przepis wyłączający prawo do strajku w administracji publicznej**. Projektowany art. 24 ust. 4 przewiduje, że prawo do strajku nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze. Na marginesie należy zauważyć, że przepis powinien przewidywać, że chodzi o zatrudnionych w urzędach obsługujących organy władzy państwowej, a nie „w organach władzy państwowej”.

Komitet Ekspertów do spraw stosowania konwencji i zaleceń MOP w swoich uwagach do konwencji 87 odniósł się do art. 19 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Omawiany przepis stanowi powielenie obecnego przepisu. Komitet Ekspertów wskazał, iż oczekuje, że Rząd RP ustanowi procedurę, która pozwoli ustalić, którzy pracownicy wskazanych organów wykonują władzę w imieniu Państwa i z tego powodu można w odniesieniu do nich ograniczyć prawo do strajku. W literaturze prawa pracy wskazuje się, że *polskie prawo pozostaje w sprzeczności ze standardami międzynarodowymi* w tym zakresie (zob. P. Grzebyk, *Od rządów siły do rządów prawa. Polski model prawa do strajku na tle standardów unijnego i międzynarodowego prawa pracy*, Warszawa 2019, s. 180-181). Należy również przypomnieć, że w sprawie obecnego art. 19 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych został też skierowany wniosek do Trybunału Konstytucyjnego (K 23/14).

Z zadowoleniem należy przyjąć usunięcie wskazywanego w poprzedniej opinii Prezydium KK błędu, jakim był brak wskazania terminu dla pracodawcy na udzielenie informacji o liczbie osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy (aktualny art. 25 ust. 5 projektu). Wydaje się przy tym, że termin ten może zostać skrócony, jako że trudno

wyobrazić sobie, ażeby pracodawca nie miał w każdym momencie dokładnych danych o poziomie zatrudnienia.

Z drugiej strony nie uległa zmianie treść art. 25 ust. 7 (dawniej art. 24 ust. 7) co do tego należy ponownie zgłosić postulat, o zwiększenie jego szczegółowości, np. tak żeby wprowadzał jednoznaczną regułę, że udział w referendum nie będzie traktowany jako czas niewykonywania pracy, jeżeli nie przekracza to niezbędnego minimum.

Również bez zmian pozostała regulacja przewidująca, że warunkiem przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku jest uczestniczenie w nim co najmniej jednej organizacji związkowej reprezentatywnej, która sporządziła protokół rozbieżności. Nie do końca jasne jest sformułowanie „warunkiem jest uczestniczenie „w nim” organizacji reprezentatywnej”, co może budzić wątpliwości interpretacyjne w praktyce.

Co do samego głosowania aktualna wersja projektu utrzymuje wprowadzone w poprzednim projekcie rozwiązanie, w myśl którego głosowanie w sprawie ogłoszenia strajku przeprowadza się w terminie 30 dni od dnia sporządzenia protokołu rozbieżności z postępowania mediacyjnego. Jest to przepis ograniczający możliwość wcześniejszego przeprowadzenia referendum. Warto również zauważyć, że projektowany art. 27 ust. 1 należy ocenić jako rozwiązanie niekorzystne z punktu widzenia realizacji interesów pracowniczych. Obecnie referendum można organizować dużo wcześniej, właściwie od początku sporu. Jest to narzędzie, które pozwala stronie związkowej z wyprzedzeniem zbadać nastroje załogi, a także wykazać pracodawcy poziom jej determinacji, co może ułatwiać zakończenie sporu na którymś z etapów niekonfliktowych.

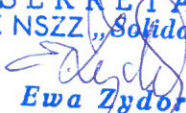
Praktyka prowadzonych sporów uwydatniła w ostatnim czasie jak bardzo istotna, w kontekście przeprowadzenia referendum jest kwestia możliwości dotarcia przez stronę związkową do zatrudnionych. O ile w przypadku pracodawców, których funkcjonowanie daje możliwość fizycznego zebrania głosów od wszystkich zatrudnionych (np. wówczas, gdy mówimy o zakładzie pracy zlokalizowanym w jednym miejscu) nie stanowi to aż tak wielkiego wyzwania, o tyle wówczas gdy pracodawca funkcjonuje na dużym obszarze (w szczególności na obszarze całego kraju) jak i wówczas gdy znaczna część pracowników pracuje w trybie zdalnym lub hybrydowym zorganizowanie referendum **bez wykorzystania elektronicznych form komunikacji z osobami zatrudnionymi** jest właściwie niemożliwe. W związku z tym konieczne staje się wprowadzenie rozwiązań umożliwiających stronie związkowej dotarcie do zatrudnionych właśnie za pomocą komunikacji elektronicznej.

Należy z całą mocą zaakcentować, że Prezydium KK podkreśla konieczność uregulowania kwestii zapewnienia dostępu przedstawicieli pracowników, w tym związków

zawodowych, do adresów poczty elektronicznej pracowników. Jest to materia na tyle istotna i doniosła, że regulacje jej dotyczące powinny obejmować całość relacji na linii związku zawodowe (a także inne przedstawicielstwa pracownicze) – pracodawcy. W pełni założenia te wyraża **Stanowisko strony pracowników Zespołu problemowego ds. rozwoju dialogu społecznego RDS ws. zapewnienia dostępu przedstawicieli pracowników, w tym związków zawodowych, do adresów poczty elektronicznej pracowników**, które stanowi załącznik do niniejszej decyzji.

Gdańsk, 21 marca 2023 r.

Prezydium KK
NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”

Ewa Zydorek