

Decyzja
Prezydium KK
nr 129/16

ws. opinii o projekcie ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych
oraz niektórych innych ustaw (z dnia 2 sierpnia 2016 r.)

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zgłasza następujące uwagi do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw z dnia 2 sierpnia 2016 r. (dalej: projekt).

Projektowane zmiany wynikają z konieczności zmiany stanu prawnego w związku z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 2 czerwca 2015 r. (K 1/13) oraz wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 13 maja 2008 (P 50/07). Należy także zaznaczyć, że podyktowane są one koniecznością realizacji rekomendacji Międzynarodowej Organizacji Pracy wydanych wobec Polski w 2013 r. na skutek skargi Prezydium KK NSZZ „Solidarność” (Case No. 2888, Raport MOP: GB.313/INS/9) w kontekście ochrony działaczy związkowych. Jednocześnie projektodawca proponuje dodatkowe zmiany prawne, które w części mają charakter porządkujący, w części natomiast stanowią jego inicjatywę własną.

Generalnie należy ocenić pozytywnie kierunek proponowanych zmian przepisów. Dotyczy to przede wszystkim dostosowania treści ustawy do Konstytucji RP i wiążących Polskę umów międzynarodowych w tym Konwencji nr 135 MOP dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień. Ponadto Prezydium KK NSZZ „Solidarność” uważa za godne poparcia także następujące propozycje: uporządkowanie dialogu na poziomie zakładu pracy poprzez wzmocnienie organizacji reprezentatywnych (projektowany art. 25(3) ust. 3-5); wprowadzenie zasady pojedynczego wliczania osób należących do kilku organizacji związkowych dla potrzeb określenia liczebności organizacji (projektowany art. 25 (1) ust. 3).

Jako prawidłowe uznać trzeba projektowane zmiany mające zapewnić systemową spójność – art. 3 projektu wskazujący, że na potrzeby ustawy o organizacjach pracodawców pracodawcą jest podmiot, o którym mowa w art. 1(1) pkt 2 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 14 projektu wskazujący, że na potrzeby ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego pojęcie pracodawcy oznacza podmiot, o którym mowa w art. 1 (1) pkt 2 ustawy o związkach zawodowych.

Prezydium KK NSZZ „Solidarność” oczekuje jednak, że uwzględnione zostaną postulaty wynikające z opinii NSZZ „Solidarność” (Decyzja Prezydium KK nr 64/16

z dnia 27 kwietnia 2016 r.) oraz ze Wspólnego Stanowiska Strony Związkowej z dnia 7 czerwca 2016 r. Niepokój budzi to, że projektodawca nie odniósł się w jakikolwiek sposób do żadnego z **dotychczasowych wniosków** przedstawionych w tym Stanowisku.

Poniższe szczegółowe uwagi zostaną podzielone na cztery części. W pierwszej kolejności zostaną przedstawione kwestie związane z wykonaniem wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r., następnie zagadnienia wynikające z wykonania wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 13 maja 2008 r., w trzeciej części zostaną przedstawione uwagi do propozycji zmian legislacyjnych, które bezpośrednio nie wynikają z dwóch wskazanych wyroków Trybunału. Natomiast w czwartej części przedstawione zostaną wnioski dodatkowe.

Uwagi do zmian związanych z orzeczeniem TK K 1/13

1. W porównaniu z pierwotną wersją projektu realizacja prawa do zrzeszania się zagwarantowana jest w sposób prawidłowy. Uzupełnienia zawarte w projektowanym art. 2 ust. 4(1) ustawy o związkach zawodowych realizują uwagi przedstawione w Decyzji Prezydium KK NSZZ Solidarność nr 64/16. Zwracamy uwagę, że obecne sformułowanie stosowane w projekcie „*osoby wykonujące pracę zarobkową*” jest długie i nieporęczne. Proponujemy zastąpić je określeniem „**osoba pracująca zarobkowo**”, które jest sformułowaniem krótszym, a oznacza to samo (projektowany art. 1(1) pkt 1). W projektowanym art. 2 ust.4(1) lepiej, na zasadzie przeciwstawienia, użyć określenia: „osoby pracujące niezarobkowo, w szczególności wolontariusze i stażyści”. **Uwzględnienie tej propozycji spowoduje, że tekst ustawy o związkach zawodowych będzie przystępniejszy w odbiorze.**
2. Uzupełnienie katalogu osób posiadających prawo do zrzeszania się o kategorie wskazane w art. 2 ust. 4 (1) nie zostało jednak konsekwentnie implementowane do przepisów projektu. Zastrzeżenie wzbudza projektowany art. 26 pkt. 2, art. 8 oraz art. 7 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych – we wszystkich tych regulacjach brakuje **wskazania mówiącego o możliwości reprezentowania przez związek zawodowy osób wykonujących pracę bezpłatną.**
3. Podobnego uzupełnienia wymaga projektowany art. 6 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (zmiana wprowadzona w art. 4 projektu). Spór zbiorowy powinien móc także dotyczyć warunków pracy osób wykonujących pracę bezpłatną. Skoro osoby te mogą się zrzeszać to związek zawodowy powinien mieć wszelkie narzędzia do obrony ich praw i interesów dotyczących np. warunków pracy.

4. Katalog funkcjonariuszy zawarty w projektowanym art. 2 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych należy rozszerzyć o Straż Ochrony Kolei.
5. Jako prawidłowe oceniamy propozycje zawarte w projektowanym art. 3 (rozszerzenie zasady równego traktowania na osoby niebędące pracownikami w rozumieniu kodeksu pracy), art. 31 ust. 1(1) dotyczące zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy czy odszkodowania dla osób wykonujących pracę zarobkową wskazanych do ochrony szczególnej. Są to regulacje czyniące efektywnym prawo koalicji dla osób niebędących pracownikami w rozumieniu k.p. **Podkreślamy jednak, że nie może pozostać w niezmienionej formie art. 31 ust. 3 obecnie obowiązującej ustawy o związkach zawodowych** – brak zmiany w tym przepisie oznaczałoby, że prawo do czynności doraźnej przysługiwałoby wyłącznie pracownikom. Stanowiłoby to dyskryminację członków związku zawodowego niebędących pracownikami.
6. W związku z rozszerzeniem prawa koalicji wnioskodawca dokonuje modyfikacji terminu pracodawca. Jest to kierunek właściwy. Należy jednak podkreślić, że poważne zastrzeżenia wzbudza zaproponowana obecnie **definicja pracodawcy (projektowany art. 1(1) pkt 2)**. W pierwotnym projekcie, gdy Wnioskodawca posługiwał się jeszcze terminem „podmiot zatrudniający” definicja brzmiała: należy pod tym pojęciem rozumieć pracodawcę **w rozumieniu art. 3 k.p.**, osobę fizyczną, osobę prawną oraz jednostkę organizacyjną niebędącą osobą prawną, której ustawa przyznaje zdolność prawną, i do której stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową.
W obecnym projekcie pracodawcę definiuje się jako osobę fizyczną, osobę prawną oraz jednostkę organizacyjną niebędącą osobą prawną, której ustawa przyznaje zdolność prawną, i do której stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych, jeżeli zatrudniają one osobę wykonującą pracę zarobkową.
Pominięcie członu „pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p.” spowoduje konieczność zmiany struktur działania już istniejących zakładowych organizacji związkowych.
Wynika to z faktu, że pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. – poza osobą fizyczną- jest jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, nawet jeżeli nie posiada ona osobowości prawnej, a do tej kategorii zaliczamy:
 - osoby prawne;
 - samodzielne jednostki organizacyjne, niemające osobowości prawnej i niestanowiące ogniwa osoby prawnej, jak spółki jawne i komandytowe;

- wyodrębnione części składowe, tychże osób prawnych lub samodzielnych jednostek organizacyjnych, zwane pracodawcami wewnętrznymi.

Ta ostatnia kategoria „znika” z definicji pracodawcy zaproponowanej w projekcie. Będzie to zmuszało do zmian zasięgu działania zakładowych organizacji związkowych, co chyba nie było intencją Wnioskodawcy.

7. Rozwiązanie proponowane w projektowanym art. 25(1) wprowadzające kryteria, jakie muszą spełniać osoby świadczące osobiście pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, by można było je uwzględniać przy ustalaniu uprawnień zakładowej organizacji związkowej jest co do zasady akceptowalne, gdyż określa *de facto* kategorię osób ekonomicznie zależnych, innych niż pracownicy. Wątpliwości wzbudza jednak przesłanka 50% otrzymywanego wynagrodzenia, jeżeli chodzi o możliwości weryfikacji jej wystąpienia (jeżeli miałyby ona pozostać należy wyraźnie wskazać, że stwierdzenie jej wystąpienia następuje na podstawie oświadczenia osoby zainteresowanej). Proponowane rozwiązanie wydaje się też być niezgodne z konstytucyjnym prawem do prywatności, o którym mowa w art. 51 Konstytucji RP. Należy rozważyć czy nie lepiej byłoby zastąpić tę przesłankę odniesieniem do minimalnego wynagrodzenia za pracę (np. osiągnięcie u danego podmiotu zatrudniającego przychodu w wysokości co najmniej połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę) lub liczby godzin wykonywanej pracy.

Odnośnie Art. 25(1) ust 8 proponujemy dodanie po przecinku sformułowania: „w szczególności informacji o przynależności związkowej stronie pracodawcy”. Jednocześnie z ostrożności proponujemy uzyskanie opinii GIODO w tym zakresie.

8. **Poważne zastrzeżenia wzbudza brak określenia bazy** (mianownika), od której liczona będzie liczba członków związku na potrzeby stwierdzenia jego reprezentatywności. Ponieważ zmiany w ustawie o z.z. idą w kierunku zwiększenia znaczenia roli reprezentatywności (co jest właściwym kierunkiem) należy doprecyzować zasady jej obliczania. Oznacza to potrzebę wprowadzenia zapisu, że na wniosek zakładowej organizacji związkowej pracodawca w terminach wskazanych (proponujemy 31 grudzień oraz 30 czerwiec) informuje o liczbie zatrudnionych na ten dzień pracowników oraz osób świadczących osobiście pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy. Aby „baza” (mianownik), od której liczona jest reprezentatywność była względnie stała i wskazywała osoby w sposób **doniosły** powiązane z pracodawcą- proponujemy, aby wprowadzić rozwiązanie korespondujące z art. 25(1), czyli aby tylko te osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej

podstawie niż stosunek pracy, które mogą stanowić minimalny skład organizacji zakładowej były liczone do „bazy”. Wskazujemy także na potrzebę rozwiązania, na podstawie którego, sama zainteresowana organizacja zakładowa mogłaby wystąpić do sądu o stwierdzenie jej reprezentatywności (a nie by mogło to nastąpić jedynie w wyniku „kontroli” reprezentatywności wszczętej z inicjatywy pracodawcy lub innej organizacji związkowej), a także na potrzeby uprawnień przysługujących zakładowej organizacji związkowej. **Zmiany wymaga więc naszym zdaniem art. 25(1) ust. 5 projektowanej ustawy.**

Pozostając przy problemie „bazy” proponujemy, aby treść przepisu końcowego art. 19 była następująca: „Ustawa wchodzi w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia, za wyjątkiem przepisu art. 25(3) ust. 6, który wchodzi w życie po upływie 12 miesięcy od dnia ogłoszenia.” Naszym zdaniem takie wprowadzenie dłuższego *vacatio legis* dla art. 25(3) ust. 6 jest konieczne, aby nie pogorszyć sytuacji istniejących organizacji związkowych tylko z powodu wejścia w życie ustawy. Problem jaki dostrzegamy polega na tym, że z dniem wejścia w życie ustawy możliwe będzie zrzeszanie się w związkach zawodowych wszystkich mających umowy cywilnoprawne, czego z kolei konsekwencją będzie podwyższenie progów reprezentatywności. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że do ustalenia liczby członków związku branych pod uwagę przy określaniu reprezentatywności organizacji związkowej, zalicza się tylko tych członków, którzy mają staż związkowych co najmniej 6 miesięcy. Oznacza to, że przy ustalaniu reprezentatywności bezpośrednio po wejściu w życie ustawy, ale przed upływem 6 miesięcy od dnia jej wejścia w życie, reprezentatywność będzie ustalana według wyższych progów. Jednakże, **nie będzie można uwzględnić przy reprezentatywności członków związku zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych, którzy mogli się zrzeszyć dopiero w dniu wejścia w życie ustawy.** Oznacza to nieuzasadnione pogorszenie sytuacji związków zawodowych z uwagi na fakt, że część z nich mogłaby czasowo utracić reprezentatywność. Zatem, dla spójności systemu i płynnej zmiany sposobu ustalania reprezentatywności, podwyższeniu progów reprezentatywności powinna towarzyszyć równoczesna możliwość zaliczana do „bazy” członków zatrudnionych na umowy cywilnoprawne. W celu uzyskania wskazanego efektu, konieczne jest przesunięcie w czasie o co najmniej 6 miesięcy, 6-cio miesięcznego wymogu członkostwa wskazanego we wskazanym przepisie art. 25(3) ust. 6.

Uwagi do zmian związanych z orzeczeniem TK P 50/07

1. W projektowanym art. 35 ust. 2 (1) Wnioskodawca wprowadza następujące wykroczenia: brak zawiadomienia w terminie właściwego sądu o zmianie statutu, przeznaczenie dochodu z działalności gospodarczej prowadzonej przez związek zawodowy na cele niesłużących realizacji zadań statutowych związku lub dzielenie go pomiędzy członków związku oraz podawanie informacji o wyższej liczbie członków organizacji związkowej niż wynikająca ze stanu faktycznego w celu uzyskania określonych uprawnień.

Proponowane rozwiązanie oceniamy jako prawidłowo realizujące orzeczenie TK P 50/07.

Uwagi do pozostałych zmian:

1. Nadal podtrzymujemy, zgłaszaną wielokrotnie w odniesieniu do projektowanego **art. 19 ust. 2(1)**, potrzebę utrzymania papierowej korespondencji w odniesieniu do założeń albo projektów aktów prawnych.
2. **Projektowany art. 25(1) ust. 10** wskazuje, że ponowne zgłoszenie zastrzeżenia, co do liczebności tej samej zakładowej organizacji związkowej, może nastąpić po upływie roku od dnia uprawomocnienia się orzeczenia w sprawie ustalenia liczby członków tej organizacji, jeśli uprzednio zgłoszone zastrzeżenie okazało się bezpodstawne.. W naszej ocenie należy zmienić sformułowanie na „nie wcześniej niż po upływie roku” – przepis w proponowanym brzmieniu może być interpretowany w ten sposób, że ponowne zastrzeżenia można wnieść tylko po upływie roku od uprawomocnienia się orzeczenia.
3. **Odnosząc się do projektowanego art. 25(3) ust. 1 pkt 2** wskazujemy, że należy utrzymać reprezentatywność na poziomie 7% i 15%. Reprezentatywność zakładowej organizacji związkowej niebędącej organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej reprezentatywnej dla potrzeb RDS warunkowana jest zrzeszaniem 15% osób wykonujących pracę zarobkową w większym stopniu niż propozycja obecna (12%) przyczyni się do konsolidacji ruchu związkowego i uporządkowania dialogu na poziomie zakładowym. Zwracamy także uwagę, że niezależnie od przyjętego ostatecznie rozwiązania zachodzi potrzeba dłuższego, co najmniej rocznego, *vacatio legis* w odniesieniu do tej regulacji, tak aby organizacje związkowe miały czas na odpowiednie zmiany organizacyjne.

4. **Prezydium KK stanowczo protestuje przeciwko niedokonaniu wnioskowanej przez stronę związkową i akceptowanej przez stronę pracodawców zmiany w art. 27** obowiązującej ustawy o związkach zawodowych. Poprawka polegająca na uzupełnieniu zapisu tego artykułu o zwrot „jednostki sektora finansów publicznych” umożliwiłaby zaprzestanie ewidentnej dyskryminacji organizacji związkowych działających przykładowo na wyższych uczelniach, lub w Polskiej Akademii Nauk, w odniesieniu do ich możliwości reprezentowania zbiorowych interesów pracowników.

5. **Wątpliwości wzbudza obecna treść projektowanego art. 28** ustawy o związkach zawodowych. Należy zastąpić sformułowanie „uzasadniony wniosek” (art. 28 ust. 1), które sugerować może mylnie, że wniosek będzie poddawany jakiejś ocenie ze względu na jego zasadność, sformułowaniem: „wniosek zawierający uzasadnienie”, co będzie wskazywało, że chodzi wyłącznie o formę wniosku.

Przesłanka tajemnicy przedsiębiorstwa jest bardzo szeroka i pracodawca może łatwo uchylić się od ujawnienia związkowi wielu istotnych dla jego działalności informacji. W dodatku na postanowienie sądu w tym zakresie nie miałyby przysługiwać zażalenie. Klauzula powinna być węższa, np. gdyby ujawnienie takich informacji miało naruszyć szczególnie istotne tajemnice przedsiębiorstwa oraz jeśli pracodawca uzasadni swoje żądanie. Należy koniecznie uzupełnić artykuł o:

- instrukcyjny termin działania sądu (proponujemy 30 dni);
- wprowadzenie trybu odwoławczego od orzeczenia sądu.

Dodatkowo należy wprowadzić regulację, która wprost zwalniałaby związek zawodowy od ponoszenia kosztów sądowych w razie wszczęcia procedury z art. 28 (zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 8 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych związki zawodowe są zwolnione z ponoszenia kosztów sądowych wyłącznie w sprawach z zakresu prawa pracy. Definicja sprawy z zakresu prawa pracy znajduje się w art. 476 k.p.c. i istnieje poważna wątpliwość czy sprawa o nakazanie udostępnienia przez pracodawcę informacji będzie sprawą z zakresu prawa pracy).

6. **Projektowany art. 32 ust. 10** wskazuje, że 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 żądania zarządu zakładowej organizacji związkowej. Widzimy potrzebę wprowadzenia trybu kontroli informacji wskazanej przez pracodawcę.

Związek może nie zgadzać się ze stanowiskiem pracodawcy w tej sprawie, a w interesie pracodawcy może być zaniżanie liczby osób stanowiących kadre kierowniczą. Wydaje się, że najbardziej odpowiednią instytucją kontrolną byłaby Państwowa Inspekcja Pracy.

7. **Z kolei w projektowanym art. 32 ust. 1(1) pkt. 2 proponujemy zrównanie terminu z pkt. 1 tegoż ustępu.** Termin na przedstawienie stanowiska w sprawie wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego wynosi 14 dni roboczych. Natomiast termin na przedstawienie stanowiska w sprawie rozwiązania stosunku prawnego wynosi 7 dni roboczych. Nie widzimy uzasadnienia dla różnego traktowania sytuacji podobnych i proponujemy ujednoczenie terminów w obu przypadkach na 14 dni roboczych.
8. Prezydium KK NSZZ „Solidarność” proponuje **uzupełnienie projektowanego art. 33 o ustęp 1(1)** wskazujący, że o ile postanowienia układu zbiorowego pracy lub umowy pomiędzy stronami nie stanowią inaczej, pracodawca spełnia obowiązek, o którym mowa w ust. 1 w terminie 30 dni od zgłoszenia przez zakładową organizację związkową wniosku o udostępnienie pomieszczeń i urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania działalności związkowej u pracodawcy. Wniosek ten jest podyktowany bieżącymi problemami, jakie napotykają w szczególności nowopowstające zakładowe organizacje związkowe, którym pracodawcy skutecznie utrudniają działalność przez opieszałość i niechęć do spełnienia obowiązków wynikających z artykułu 33 ustawy o związkach zawodowych.
9. W **art. 19 projektu** (przepisy końcowe) przewiduje się, że ustawa wejdzie w życie po upływie 3 miesięcy od dnia jej ogłoszenia. Uważamy, że zakres wprowadzonych zmian jest obszerny i należy wydłużyć termin *vacatio legis* do 6 miesięcy, tak by zarówno pracodawcy jak i związki zawodowe mogły przygotować się do wprowadzenia nowych przepisów.

Uwagi dodatkowe:

Ponieważ projektodawca przedstawił propozycje zmian wykraczających poza realizację wyroków Trybunału Konstytucyjnego, Prezydium KK wskazuje obszary, które wymagają pilnego uregulowania.

1. W dotychczasowych dyskusjach nie była podnoszona kwestia istotna dla **pełnej realizacji prawa koalicji pracowników tymczasowych**. Chodzi o pracowników tymczasowych, którym wprawdzie z racji posiadania statusu pracownika przysługuje

pełne prawo koalicji, ale w świetle obowiązujących i proponowanych zmian do przepisów ustawy o związkach zawodowych zakładem pracy dla pracowników tymczasowych jest agencja pracy tymczasowej. Jednakże realne interesy pracowników tymczasowych związane są w większej mierze z pracodawcą użytkownikiem, niż z ich formalnym pracodawcą - agencją pracy tymczasowej. Obok prawa koalicji przysługującego pracownikom tymczasowym względem agencji należałoby im równolegle zapewnić prawo zrzeszania się i tworzenia związków zawodowych u pracodawców użytkowników. Naszym zdaniem prawo to można wyprowadzić z art. 2 Konwencji MOP nr 87, zgodnie z którym prawo do tworzenia i przynależności do organizacji związkowych powinni mieć wszyscy pracownicy bez ich rozróżniania.

W związku z tym **proponujemy modyfikację treści art. 25(1) ust. 1** na następującą: Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących:

- 1) pracownikami u pracodawcy **lub pracodawcy użytkownika** objętego działaniem tej organizacji lub
- 2) innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy **lub pracodawcy użytkownika** objętego działaniem tej organizacji, jeżeli w okresie ostatnich 6 miesięcy przysługuje im od tego pracodawcy przeciętnie co najmniej 50% wynagrodzenia, które otrzymują za wykonywanie pracy zarobkowej ogółem (z uwzględnieniem uwagi o której mowa w pkt. 7).

Oznaczałoby to przyznanie pracownikom tymczasowym prawa wstępowania do zakładowej organizacji związkowej działającej u pracodawcy użytkownika.

Innym, alternatywnym rozwiązaniem mogłoby być wprowadzenie prawnej możliwości powierzania reprezentacji interesów pracowników tymczasowych względem pracodawcy użytkownika, przez organizację związkową działającą u tego pracodawcy.

2. **Projekt nie uwzględnia żadnych uwag dodatkowych strony związkowej zawartych we wspólnym stanowisku trzech Central** (stanowisko z dnia 7 czerwca 2016 r.) Przypominamy, że były to następujące postulaty:

- A. **Wprowadzenie zmiany do ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, która pozwoliłaby na odliczanie od podatku dochodowego od osób fizycznych opłaconych składek członkowskich na rzecz związków zawodowych.** Nie należy zapominać, że w taki właśnie sposób są uregulowane

kwestie podatkowe dotyczące składek członkowskich organizacji pracodawców, które dla przedsiębiorców stanowią koszty działalności. Takie odliczenie zrównujące warunki podatkowe dla członków organizacji pracodawców i związków zawodowych będzie stanowić pozytywną motywację do wstępowania do związków zawodowych, a tym samym zwiększania zaangażowania w działalność pracowniczą i społeczną.

B. Wprowadzenie do przepisów kodeksu postępowania cywilnego przepisu umożliwiającego wprowadzenie na wniosek zainteresowanego, zabezpieczenia na czas trwania postępowania sądowego w postaci obowiązku dalszego zatrudniania działacza związkowego szczególnie chronionego, zwolnionego przez pracodawcę z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych. W naszej opinii w Polsce ochrona trwałości zatrudnienia działaczy związkowych nie jest zagwarantowana przez prawo procesowe, przez co powoduje, że nie jest zapewnione przestrzeganie art. 1 konwencji MOP nr 135 (przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwie będą korzystali 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, jeśli działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami). W związku z tym, że w najbliższych latach nie ma szans na to, aby w polskich sądach skrócony został czas trwania postępowań sądowych proponujemy do ustawy Kodeks postępowania cywilnego dodać artykuł 755 (1) w brzmieniu: „1. W sprawach z zakresu prawa pracy, w których pracownik podlegający szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia dochodzi roszczenia o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie stosunku pracy lub o przywrócenie do pracy, sąd na wniosek uprawnionego może na każdym etapie postępowania udzielić zabezpieczenia poprzez nakazanie dalszego zatrudniania go przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Udzielenia zabezpieczenia sąd może odmówić wyłącznie wtedy, gdy roszczenie jest mało prawdopodobne. Sąd uchyla postanowienie o udzieleniu zabezpieczenia, o ile obowiązany wykaże wysokie prawdopodobieństwo bezzasadności roszczenia.

2. W sprawach, o których mowa w ust. 1, sąd nadaje klauzulę wykonalności i doręcza obowiązanemu postanowienie z urzędu.

3. Przepis art. 756 (2) stosuje się odpowiednio”.

Uzasadniając propozycję zwracamy uwagę na pkt 826 Przeglądu podjętych decyzji i wprowadzonych zasad przez Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej MBP (*Wolność Związkowa*, str. 162, Gdańsk 2012). Przypadki dyskryminacji antyzwiązkowej sprzeczne z Konwencją nr 98 należy rozpatrywać bezzwłocznie, żeby konieczne środki zaradcze rzeczywiście były skuteczne. Nadmierna zwłoka w rozpatrywaniu przypadków dyskryminacji antyzwiązkowej, w szczególności przedłużająca się zwłoka w zakończeniu postępowań dotyczących przywrócenia do pracy działaczy związkowych zwolnionych przez przedsiębiorstwo, stanowi odmowę dostępu do sprawiedliwości, a więc odmowę praw związkowych dla poszkodowanej osoby.

C. Konieczność uporządkowania sfery porozumień, których stroną jest pozazwiązkowy przedstawiciel pracowników.

Po pierwsze, należy wprowadzić wymogi dotyczące formy wyrażania zgody przez przedstawicieli pracowników. Powinny one przykładowo obejmować tworzenie minimalnej dokumentacji z przeprowadzonych konsultacji z przedstawicielem pracowników oraz zapewnienie pisemnej formy zawartego porozumienia.

Po drugie, należy wprowadzić mechanizm zapewniający możliwość skutecznej zmiany zastanej sytuacji przez nowo powstałą zakładową organizację związkową. Obecny stan prawny powoduje *de facto* pośrednie ograniczenie kompetencji związków zawodowych. Ustawodawca nie odnosi się bowiem do konsekwencji powstania związku zawodowego w zakładzie pracy.

D. Konieczność usunięcia naruszeń przez Polskę Konwencji Nr 135 MOP dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień. Chodzi tu o określenie zasad wyboru przedstawicieli pracowników, minimalną wielkości przedstawicielstwa uzależnioną od wielkości pracodawcy.

E. Wzmocnienie udziału organizacji związkowych w ponadnarodowych federacjach i konfederacjach związków zawodowych poprzez możliwość

częściowego dofinansowania składek afiliacyjnych ze środków publicznych.

3. Kwestię zmian w ustawie o związkach zawodowych należy rozpatrywać w szerszym kontekście – całokształtu stosunków przemysłowych w naszym kraju. Dlatego NSZZ „Solidarność” widzi potrzebę dokonania **kompleksowych zmian w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych**. Dotyczy to w szczególności umożliwienia wszczynania sporu zbiorowego wobec władzy publicznej oraz wobec zarządu korporacji jako podmiotów decyzyjnych faktycznie kształtujących warunki płacy i pracy pracowników. Na tym etapie rozmów postulujemy zmianę do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych wskazującą, że:

- prawa i interesy pracodawców będących państwowymi jednostkami sfery budżetowej mogą być reprezentowane przez właściwego ministra lub centralny organ administracji rządowej;
- prawa i interesy pracodawców będących samorządowymi jednostkami sfery budżetowej mogą być reprezentowane przez wójta (burmistrza, prezydenta miasta), starostę, marszałka województwa oraz przewodniczącego zarządu związku międzygminnego lub powiatowego;
- prawa i interesy pracodawców wchodzących w skład tej samej osoby prawnej mogą być reprezentowane przez właściwy organ tej osoby prawnej.

Proponowana w Projekcie zmiana definicji pracodawcy na potrzeby ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie rozwiązuje problemu braku możliwości wszczynania sporów zbiorowych wobec podmiotów mających faktyczne władztwo dotyczące warunków pracy i płacy pracowników. Można zwrócić uwagę, że na skutek skargi NSZZ „Solidarność” ze stycznia 2015 r. wydane Polsce przez MOP zalecenia dotyczą wprost strony sporu zbiorowego. Przede wszystkim Komitet zwrócił się do rządu o podjęcie niezbędnych kroków w celu zapewnienia, że **w sporze zbiorowym strona pracodawcy ma uprawnienia do czynienia ustępstw oraz podejmowania decyzji dotyczących plac oraz warunków zatrudnienia** (Case No. 3111; Raport MOP: GB).

Warszawa, 14 września 2016 r.

Prezydium KK

NSZZ „Solidarność”
KK NSZZ „Solidarność”
Ewa Zgarek