



Warszawa, dnia 05.09.2016 r.

L.dz. FZZ 718/05/09/16

PIOTR DUDA  
PRZEWODNICZĄCY  
RADY DIALOGU SPOŁECZNEGO

### **OPINIA DO PROJEKTU USTAWY O ZMIANIE USTAWY O ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH ORAZ NIEKTÓRYCH INNYCH USTAW**

W odniesieniu do przesłanego projektu ustawy o ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw w dniu 08.8.2016 r., wskazać należy, iż ustawa wprowadza dawno oczekiwaną zmianę, rozszerzającą zakres podmiotowy obowiązywania ustawy, obejmując jej zastosowaniem osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych.

Forum Związków Zawodowych z przedstawionego projektu popiera zmiany, które stanowią wykonanie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. sygn. akt: K 1/13, to jest te, które zmierzają do objęcia prawem koalicji związkowej tj. prawem tworzenia i wstępowania do organizacji związkowych, wszystkich osób świadczących osobiście pracę za wynagrodzeniem, bez względu na podstawę zatrudnienia. Powyższa zmiana pozwoli na zrzeszanie się w związkach zawodowych osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych jak umowa zlecenia, umowa o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu, czy umowa o dzieło oraz osobom prowadzącym jednoosobowo działalność gospodarczą (tzw. osobom samozatrudnionym) wykonującym osobiście pracę na rzecz danego podmiotu na podstawie umowy.

Na akceptację zasługują również zaproponowane rozwiązania dotyczące zakazu dyskryminacji z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawiania poza nim albo wykonywania funkcji związkowych. Dobrym rozwiązaniem w tym





zakresie jest powiązania skutków złamania zakazu dyskryminacji z przepisami rozdziału IIa działu pierwszego Kodeksu pracy.

Niektóre z rozwiązań ustawowych, dotyczących innych kwestii, budzą jednak istotne wątpliwości.

### **Uwagi ogólne**

Projekt ustawy rozszerza zakres podmiotowy obowiązywania ustawy, obejmując jej zastosowaniem osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych. Rozwiązanie to od dawna było postulowane przez organizacje związkowe, zwłaszcza wobec coraz szerszego stosowania przez pracodawców umów cywilnoprawnych, także dla ograniczenia zakresu działania związków zawodowych.

Niektóre jednak z przyjętych dalszych rozwiązań zmierzają do podważenia dorobku i znaczenia organizacji związkowych, działających w podmiotach zatrudniających.

### **Uwagi szczegółowe**

- I. Zmiany dokonywane w ustawie o związkach zawodowych – art. 1 projektu
  1. Pkt. 2 -Art. 1(1) pkt. 1 ustawy – Zgodnie z projektem przekazanym do opinii pod pojęciem osoby wykonującej pracę zarobkową należy przez to rozumieć pracownika w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy lub osobę świadczącą osobiście pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, z wyłączeniem stosunku służbowego funkcjonariuszy służb mundurowych i żołnierzy zawodowych, niezatrudniająca do tej pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia. Wskazujemy, w tym miejscu, iż akceptujemy przedstawioną w projekcie propozycję, dzięki której prawo koalicji przysługuje każdej osobie niezależnie od okresu świadczenia przez nią pracy na rzecz podmiotu zatrudniającego.





2. Zgodnie z projektem przekazanym do opinii pod pojęciem podmiotu zatrudniającego należy rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy, 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. Wyrażamy zgodę na przedstawioną i omówioną bezpośrednio na RDS zmianę, proponujemy jednak niewielką zmianę redakcyjną. - „Pracodawcy – należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy oraz 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.
3. Propozycja dodania przepisu (np. ust. 4<sup>1</sup> w art. 2 u.z.z.), który umożliwi wolontariuszom, stażystom i innym osobom świadczącym osobiście pracę bez wynagrodzenia wstępowanie do związków zawodowych w przypadkach i na warunkach określonych statutami związków jest jak najbardziej oczekiwana. Uważamy, iż należy obligatoryjnie objąć prawami koalicji wolontariuszy, stażystów oraz inne osoby świadczące pracę osobiście bez wynagrodzenia. Przedmiotowe zapisy winny iść jeszcze dalej, bowiem prawo koalicji, winno być rozszerzone również dla osób świadczących pracę bez wynagrodzenia. Pozostaje pytanie, czy osoby wykonujące pracę bez wynagrodzenia są osobami zatrudnionymi, np. w rozumieniu art. 1 (1) pkt 1 ustawy w brzmieniu nadanym przez projekt.
4. Art. 3. Ust. 1 - Nikt nie może ponosić ujemnych następstw z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej. Poprzez zapis wprowadza się zakaz nierównego traktowania ze względu na przynależność związkową lub







pozostawiania poza związkiem. Rozwiązania nie wnoszą w zasadzie niczego nowego. Sam zamysł uważamy za zasadny. W kodeksie Pracy w art. 183a funkcjonuje zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność związkową i powtórzenie ich w ustawie o związkach zawodowych ma jedynie charakter informacyjny i uściślający. Propozycje należy ocenić pozytywnie, choć na negatywną ocenę zasługuje utrzymanie zapisu z projektu z dnia 22-03-2016 r. tj. dodano możliwość ewentualnego uwolnienia się podmiotu zatrudniającego z zarzutu dyskryminacji osób przynależnych do związku zawodowego. Wprowadzenie klauzuli, że podmiot zatrudniający może uwolnić się od zarzutu gdy udowodni, że kierował się „obiektywnymi powodami” jest zwrotem zbyt ogólnym i niekonkretnym, który w praktyce będzie mógł być wykorzystywany przez te podmioty do uchylenia się od odpowiedzialności.

5. Dodanie ust. 5 w art. 3 - Propozycja dodania przepisu na wzór art. 18 § 3 Kodeksu pracy – tj. postanowienia umów i innych aktów, na podstawie których inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową świadczą pracę, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne; zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego uważamy za zasadne i konieczne. Akceptujemy przedmiotowy zapis, który został wypracowany przez stronę społeczną bezpośrednio na RDS.
6. Art. 16. – Akceptujemy propozycję wydłużenia terminu na zawiadomienie sądu o zmianie statutu organizacji związkowej – do 30 dni od daty podjęcia stosownej uchwały. Alternatywnie wnosimy o utrzymanie obowiązującego zapisu mówiącego o niezwłocznym zawiadomieniu właściwego sądu o podjęciu uchwały wprowadzającej zmiany statutowe -- dotychczasowy zapis wydaje się być optymalny, w przypadku konieczności wyrażenia terminu w dniach, konieczne jest znaczne jego wydłużenie. Związki zawodowe są organizacją ludzi pracy,





która nie dysponuje odpowiednim aparatem umożliwiającym w tak szybkie tempie przygotowanie wszystkich dokumentów niezbędnych do zarejestrowania zmian w statucie. Zwraca również uwagę, że przepisy ustawy o stowarzyszeniach, które realizują różnego rodzaju cele społeczne, nie zawierają przepisu wprowadzającego obowiązek zgłoszenia zmian w statucie w terminie 7 dni, mówią jedynie o niezwłocznym ich zgłoszeniu. Ustawa o stowarzyszeniach nie zawiera również przepisu karnego w tym zakresie. Natomiast przepisy ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym (tekst jednolity z Dz. U. z 2015 r. poz. 1142 z późniejszymi zmianami) przewidują tryb ponaglący do złożenia dokumentacji i nie ma potrzeby tworzenia nowych rozwiązań w tym zakresie, w szczególności przepisów karnych. W związku z powyższym niezrozumiałe są uregulowania zaproponowane w projekcie, które naszym zdaniem są dyskryminujące dla związków zawodowych. Wnosimy zatem o utrzymanie obowiązującego zapisu mówiącego o niezwłocznym zawiadomieniu właściwego sądu o podjęciu uchwały wprowadzającej zmiany statutowe, choć zapis o 30 dniowym terminie jest zdecydowanie lepszy od proponowanego pierwotnie terminu 7 dni.

7. Art. 19 ust. 2 – Akceptujemy propozycję zmiany początku biegu terminu na przedstawienie opinii do projektów aktów prawnych – od następnego dnia roboczego (z wyłączeniem soboty) po dniu przekazania założeń albo projektu wraz z informacją określającą termin przedstawienia opinii.
8. Art. 19 ust. 3 – Odrzucamy propozycję, aby 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 były przekazywane na odpowiedni adres elektroniczny wskazany przez właściwy organ statutowy związku. Uważamy, iż korzystniejszą opcją, która w przyszłości budzić może mniej wątpliwości powinna obejmować przesłanie pisma pocztą tradycyjną na oficjalny adres





organizacji opiniującej z podaną informacją skąd dokładnie można pobrać załączniki oraz tekst zmian. Istnieje bowiem obawa, iż może zdarzyć się sytuacja, gdzie organizacja reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego mająca prawo opiniowania założeń i projektów poprzez błąd techniczny może nie otrzymać projektu do opiniowania lub może nie wiedzieć o trwających pracach nad projektem. Propozycja zasadzie znosi doręczenia „papierowe” projektów oraz informacji o terminach wyrażenia opinii – problemem może być ustalenie daty „przekazania” projektów i co za tym idzie ostatecznej daty przekazania opinii – w przypadku poczty elektronicznej data doręczenia nie jest tak oczywista ani łatwa do ustalenia jak w przypadku klasycznego doręczenia. Ponadto, przekazywanie dokumentów w formie elektronicznej nie zawsze gwarantuje otrzymanie jej przez odbiorcę. W związku z powyższym, rozumiejąc również intencję ustawodawcy o przyspieszeniu procesu uzyskiwania opinii związków zawodowych, optujemy za pozostawieniem zapisów o obowiązku doręczania informacji o założeniach lub projektach aktów prawnych organizacjom związkowym reprezentatywnym w rozumieniu ustawy o RDS w formie pisemnej (np. tylko dla pisma głównego z informacją o miejscu zamieszczenia projektów aktów prawnych i innych), uwzględniając nadto przekazywanie założeń i projektów aktów w formie elektronicznej.

9. Art. 25<sup>1</sup> ust. 1 - Zgodnie z projektem przekazanym do opinii – uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków [...] - Stanowi to zaprzeczenie istoty rozszerzenia prawa koalicji na osoby wykonujące pracę zarobkową, ze względu na fakt, że polski model ruchu związkowego zbudowany jest na uprawnieniach zakładowej organizacji związkowej. Równocześnie rozumiemy, że więź osoby wykonującej pracę zarobkową z pracodawcą w rozumieniu ustawy o z.z. musi charakteryzować się doniosłością co może wyrażać się przez czas trwania relacji (np. dłuższa niż 3 miesiące), liczbą godzin którą osoba wykonująca pracę







zarobkową poświęca w każdym miesiącu na pracę u danego pracodawcy lub poziomem uzyskiwanego wynagrodzenia. FZZ wyraża brak zgody na propozycję by uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługiwały wyłącznie organizacji zrzeszającej co najmniej 10 pracowników. Nadto, propozycja, aby uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługiwały organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących innymi niż pracownicy będącymi osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy 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 jest nie do zaakceptowania. **Odrzucamy tą propozycję w całości. Jest to nowa propozycja która nie była przedmiotem rozmów na Radzie Dialogu Społecznego.** Trudno wyobrazić sobie, jak zarządy zakładowych organizacji związkowych będą zbierać informację od swoich członków zatrudnionych na podstawie umów cywilno-pracowniczych, co do czasu świadczenia pracy (co najmniej 6 miesięcy) i liczyli wysokość otrzymanego przez nich wynagrodzenia z różnych źródeł (przeciętnie co najmniej 50% wynagrodzenia od danego pracodawcy w porównaniu z ogółem otrzymanego wynagrodzenia). Który ze zleceniodawców przekáže takie informacje członkom Zarządów związków zawodowych? Jest to kwestia bardzo ważna dla Zarządów związków, bo muszą decydować czy taką osobę wykazywać jako członka czy nie. Jeżeli się pomylą to będą ponosić odpowiedzialność karną - art. 35 ust. 21 projektu ustawy.

10. Art. 25<sup>1</sup> ust. 2-9 u.z.z. - Nie można zaakceptować propozycji "liczenia" członka organizacji związkowej należącego do kilku związków zawodowych jedynie w jednej wybranej przez niego. Uważamy, że jeżeli wolą członka jest należenie do kilku organizacji i ponoszenia z tego tytułu obciążeń, to każda z organizacji do których należy powinna mieć prawo uwzględnienia go w swoim składzie. Uregulowanie nakładające na niego obowiązek wskazania tylko jednej





organizacji ogranicza jego prawo do wolności zrzeszania się uregulowanej w art. 59 Konstytucji RP, a Związek zawodowy nie może wymagać od swoich członków informacji do ilu związków zawodowych należą, nie będzie mieć zatem także wiedzy, od którego z członków wymagać deklaracji o wyborze organizacji związkowej. Ponadto proponowane rozwiązanie nasuwa cały szereg pytań natury praktycznej. Co się stanie jeżeli członek związku nie złoży oświadczenia, w której organizacji ma być liczony? Czy konsekwencją takiego działania ma ponieść organizacja, która nie ma wpływu na tego typu działania swoich członków?

11. Pozytywnie należy ocenić obecną zmianę art. 25(1) ust. 2 projektu - wydłużono obowiązek przekazywania informacji o liczbie członków związku z „co kwartał” na „co 5 miesięcy”. Oczywiście powstaje przy takiej zamianie problem braku przepisów przejściowych kiedy och chwili wejścia w życie ustawy ma nastąpić pierwsze przekazanie informacji po zmianach oraz kiedy taką informację mają przedstawiać nowo powstałe organizacje związkowe. Trzeba albo wprowadzić przepisy przejściowe, albo zamiast określenia „co 6 miesięcy” wpisać że informacja jest przekazywana dwa razy w roku kalendarzowym według stanu na 30 czerwca w terminie do 10 lipca oraz według stanu na 31 grudnia w terminie do 10 stycznia następnego roku kalendarzowego. Przy tej drugiej wersji nie ma problemów z przepisami przejściowymi. Taka zamiana - w szczególności w kontekście z brzmieniem projektowanego art. 25(1) ust. 9 jest korzystna w sytuacji trendu zmniejszania się liczebności organizacji związkowej (wszelkie zmiany składu liczbowego w ciągu sześciu miesięcy pozostają bez wpływu na status ekranizacji). Problem będzie dopiero w przypadku zwiększenia liczebności, bo trzeba będzie czekać na zgłoszenie tego faktu do początku okresu sprawozdawczego.
12. Zapisy o kontroli liczebności związku także są wyrazem braku zaufania wobec partnerów społecznych. Mechanizm weryfikacji liczby wskazanych członków







stanowi daleko idącą ingerencję w zasadę niezależności związków zawodowych, zapisaną w art. 1 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Ponadto obowiązek dostarczenia dokumentacji (w domyśle deklaracji członkowskich) jest także nadmierny. Kompletnie jednak jest niezrozumiały zapis art. 25(1) ust. 8. W jaki sposób Sąd będzie miał zapewnić gwarancję ochrony przetwarzania danych osobowych ujawniających przynależność związkową osób wykonujących pracę zarobkową? Aby potwierdzić swój status organizacja związkowa do wiedzy Sądu musi przedstawić imienne listy i deklaracje członkowskie swoich członków. Stronami tego postępowania będą jednak i pracodawca i pozostałe organizacje związkowe, które w zasadzie nie będą mogły mieć dostępu do dowodów zgłoszonych przez wnioskodawcę (będzie utajniona przez Sąd lista członków). Jak zatem np. wykazać, że dany członek jest równocześnie członkiem innej organizacji i to właśnie ją wskazał jako właściwą pod potrzeby sprawozdawcze? Jak sprawdzić czy dane osoby świadczą pracę na podstawie umów cywilnoprawnych przez okres co najmniej 6 miesięcy? Ochrona zbiorów danych osobowych jest istotna, ale czy w tym wypadku musi sprowadzać się do utajnienia zgłoszonych dowodów wobec innych stron postępowania sądowego?

13. Art. 25<sup>3</sup> - Podtrzymujemy wcześniejsze stanowisko strony związkowej – Brak zgody na 8 % próg. Akceptujemy bowiem zgodę na podniesienie progu do 7,5 % dla reprezentatywnych central związkowych. Niedopuszczalne jest podniesienie wymogów wobec organizacji reprezentatywnych, przy niewielkim stopniu aktualnego uzwiązkowienia. W wielu podmiotach zatrudniających nie są zawierane umowy cywilnoprawne i zatrudnienie odbywa się na podstawie umów o pracę, tym samym nie ulegnie zwiększeniu liczba członków związku. Zmiana może oznaczać utratę przymiotu reprezentatywności przez organizacje związkowe, które reprezentowały duże grupy pracowników i miały bardzo istotny wpływ na funkcjonowanie dialogu społecznego w zakładach pracy. W celu konsolidacji związków zawodowych lepszym rozwiązaniem byłoby





wyposażenie dodatkowo w przymiot reprezentatywności wspólnej reprezentacji związkowej, jeżeli w jej ramach zostały zgrupowane organizacje związkowe zrzeszające wspólnie osoby wykonujące pracę zarobkową na odpowiednim poziomie. Dla wielu organizacji oznacza to utratę reprezentatywności zakładowej i faktycznie uprzywilejowaną pozycję jednej największej centrali związkowej w zakładach pracy. Wzrost progów reprezentatywności jest niczym nieuzasadniony, ma konsumować niepewne przyszłe skutki wprowadzanych zmian ustawy – brak jakiegokolwiek uzasadnienia dla takiego rozwiązania w ustawie. **W związku z powyższym, jesteśmy przeciwni zwiększeniu 7% progu reprezentatywności dla organizacji związkowych będących jednostkami organizacyjnymi albo organizacjami członkowskimi ponadzakładowych organizacji związkowych uznanych za reprezentatywne. Wnosimy o pozostawienie dotychczasowego progu reprezentatywności**

Następnie, proponuje się dodać nowy zapis który określałby, że w przypadku, gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja związkowa, wchodząca w skład tego samego zrzeszenia (federacji) związków zawodowych lub ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji), organizacje te wyłaniają wspólną reprezentację w celu prowadzenia rokowań posiadającą uprawnienia wynikające dla reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej. W przypadku niewyłonienia wspólnej reprezentacji, reprezentatywną zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową jest organizacja zrzeszająca największą spośród nich liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy oraz organizacja spełniająca kryterium reprezentatywności z ust. 1 pkt 2. Zapis ten stanowi ogromne zagrożenie dla organizacji związkowych niejednolitych takich jak OPZZ lub FORUM Związków Zawodowych. Przepis ten faworyzuje organizacje związkowe typu jednolitego jak





NSZZ SOLIDARNOŚĆ. Jeżeli u jednego pracodawcy będzie działać kilka organizacji zakładowych zrzeszonych w jednej centrali to muszą wyłonić wspólną reprezentację w sprawach dot. zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową. Jeżeli nie wyłonią wspólnej reprezentacji, wówczas reprezentatywna będzie tylko jedna z nich tj. ta która zrzeszać będzie największą liczbę członków oraz zarazem będzie mieć 12% ogółu członków (a nie 8%). Przy takim zapisie w pewnych sytuacjach (gdy nie dojdzie do wyłonienia wspólnej reprezentacji) może się okazać, że żadna z organizacji zrzeszonych w OPZZ lub FZZ nie będzie reprezentatywną dla negocjowania zbiorowych praw i interesów (regulaminy pracy, wynagradzania, ZFŚS). To, że organizacje związkowa nie wyłonią wspólnego stanowiska jest realne w sytuacji, gdy związki będą reprezentować różne grupy zawodowe np. ratownicy medyczni, fizjoterapeuci, pielęgniarki i położne itp. Jeżeli się nie porozumieją, a żadna z nich nie będzie miała 12% to będą wykluczone w rozmowach z pracodawcą nad wewnętrznymi przepisami prawa pracy.

Pomimo, iż 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, to powołany zapis jest wysoce kontrowersyjny.

### **Proponowany zapis:**

*25<sup>3</sup> ust. 3. Jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja związkowa, 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.*







**Proponowany zapis dla 25<sup>3</sup> ust. 6.:**

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.*
14. Zaproponowano w projekcie przekazanym do opinii, aby termin na przedstawienie stanowiska przez zarząd związku na rozwiązanie lub wypowiedzenie umowy działacza związkowego wynosił odpowiednio 14 i 7 dni roboczych liczonych od dnia zawiadomienia przez pracodawcę. Nie wyrażamy zgody na propozycję jesteśmy za zachowaniem obecnych unormowań.
15. Proponuje się, aby przepis art. 27 ust. 3 otrzymał następujące brzmienie: „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*”. Jesteśmy za rozszerzeniem rozszerzenie art. 27 ust. 3 o jednostki sektora finansów publicznych.
16. Art. 28 - przewiduje rozbudowany obowiązek przekazywania przez pracodawcę informacji związkom zawodowym. Zmiana jest zatem co do zasady korzystna. W art. 26 ust. 2 konieczne jest jednocześnie uzupełnienie prawa wystąpienia do Sądu nie tylko w przypadku otrzymania informacji o odmowie uwzględnienia wniosku, ale także przypadku w ogóle zignorowania wniosku i nie udzielenia żadnej informacji np. w terminie 14 lub 30 dni od daty jej złożenia.
17. Art. 30 ust. 6 - wydaje się zapis sprzeczny - albo organizacje reprezentatywna czyli takie które mają odpowiednio 6% lub 12%, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników. Chyba że projektodawcy chodziło o poziom 5% pracowników liczony wobec organizacji niereprezentatywnych, przy czym w





takim wypadku konieczne jest przerehabilitowanie zapisu, bo obecne wprowadza w błąd.

18. Art. 31 ust. 11 - zapis kontrowersyjny bowiem ogranicza prawa oddelegowania osób funkcyjnych innych niż pracownicy. Podobnie art. 32 ust. 12 który przewiduje jedynie rekompensatę dla osób innych niż pracownicy wobec których pracodawca naruszył zasady ochrony trwałości zatrudnienia.
19. Art. 32 ust. 1<sup>2</sup> - Zaproponowano w projekcie przekazanym do opinii, aby w przypadku naruszenia przez pracodawcę przepisu art. 32 ust. 1 osobie wykonującej pracę zarobkową, innej niż pracownik, przysługiwała, niezależnie od wysokości poniesionej szkody, rekompensata w wysokości równej 6 - miesięcznemu wynagrodzeniu przysługującemu tej osobie w ostatnim okresie zatrudnienia [...]. Pozytywnie opiniujemy podniesienie wysokości rekompensaty. Wysokość rekompensaty powinna mieć charakter sankcyjny. Poza tym podstawowym skutkiem naruszenia proponowanej regulacji powinna być bezskuteczność czynności dokonanej z naruszeniem art. 32 ust. 1.
20. W związku z faktem, iż dotychczasowe brzmienie art. 32 ust. 5 u.z.z. rodziło konflikty w zakładach pracy, zaproponowano w projekcie przekazanym do opinii zmianę przepisu art. 32 ust. 5 poprzez przyjęcie, że *„Osobami stanowiącymi kadrę kierowniczą, o których mowa w ust. 3, są kierujący jednoosobowo pracodawcą i ich zastępcy albo osoby wchodzące w skład kolegiального organu zarządzającego pracodawcą, a także inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy”*. – Forum Związków Zawodowych nie zgadza się na proponowany zapis – Jesteśmy za przywróceniem obowiązującego brzmienia.
21. W Art. 32 dodaje się nowy ust. 11 - kontrowersyjne jest zapis zdania drugiego, wprowadzającego krótki 7 dniowy termin na zawiadomienie.





22. Art. 34(1) ust. 2 - przepis niemożliwy w praktyce do wykonania przez Zarządy międzyzakładowych związków zawodowych - związki nie zbierają informacji o wymiarze etatu zatrudnienia pracownika, a tym bardziej nie poradzą sobie z przeliczaniem na pełny wymiar czasu pracy swoich członków zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.
23. W projekcie przekazanym do opinii zaproponowano, aby roszczenia na tle niewykonania bądź nienależytego wykonania umowy określającej warunki udostępnienia zakładowej organizacji związkowej pomieszczeń i urządzeń technicznych mogły być dochodzone przed sądem pracy. Jesteśmy za ustanowieniem Sądu Pracy jako Sądu właściwego dla przedmiotu sprawy.
24. Dodatkowo Forum Związków Zawodowych wnosi o dodanie zapisów dających możliwość odliczenia od podstawy opodatkowania składek członkowskich członków związków zawodowych. analogicznie do zapisów regulujących kwestie podatkowe dotyczące składek członkowskich organizacji pracodawców, które to stanowią koszty uzyskana przychodu.
- II. Zmiany do ustawy kodeks pracy – art. 2 projektu ustawy – bez uwag
- III. Zmiany do ustawy o organizacjach pracodawców – art. 3 projektu ustawy – brak uwag
- IV. Zmiany do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – art. 4 projektu ustawy – brak uwag
- V. Zmiany w pozostałych ustawach – art. 5-17 – bez uwag

Z poważaniem

Dorota Gardias

PRZEWODNICZĄCA

FORUM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

