



Warszawa, dnia 24 października 2016 r.

MINISTER
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

DDP.1.02100.6.38.1.2016.KB

Pan
Roman Giedrojć
Główny Inspektor Pracy

Stanisław Renc *Minister*

Stosownie do § 43 pkt 4 uchwały Nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. Regulamin pracy Rady Ministrów (M. P. poz. 979, z późn. zm.), uprzejmie przedstawiam następujące stanowisko do uwag zgłoszonych w piśmie z dnia 7 września 2016 r. znak: GNP 249-4000-18-1/16 do projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw z dnia 2 sierpnia 2016 r.

Uwaga nr 1 dotycząca brzmienia art. 1¹ pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1881; dalej jako „u.z.z.”) i definicji pracodawcy – została uwzględniona.

Zmieniono art. 1¹ pkt 2 u.z.z. w następujący sposób:

„2) pracodawcy – należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy, a także osobę fizyczną, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niebędącą osobą prawną, której ustawa przyznaje zdolność prawną i do której stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową.”

Uwaga nr 2 dotycząca brzmienia art. 2 ust. 4¹ u.z.z. i wprowadzenia kategorii osób, które „świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia”, a także braku odesłania do przepisów u.z.z., nie została uwzględniona.

W przepisie art. 2 ust. 4¹ u.z.z. mowa jest o wolontariuszach, stażystach lub innych osobach, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia. Ta ostatnia kategoria osób ma charakter uzupełniający. Jeśli więc dana osoba, która świadczy na rzecz pracodawcy pracę, bez otrzymywania z tego tytułu wynagrodzenia, nie może być zaliczona do dwóch pierwszych kategorii (wolontariusz lub stażysta), wówczas należy ją przyporządkować do trzeciej kategorii. Przyjęto, że znaczenie określenia „świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia” jest powszechnie zrozumiałe i z tego powodu nie wymaga definicji.

Uwaga nr 3 dotycząca brzmienia art. 3 ust. 1 u.z.z. i zakresu zastosowania pkt 1 z ww. przepisu, nie została uwzględniona.

Wyliczenie, o którym mowa w art. 3 ust. 1 u.z.z., jest przykładowe, o czym świadczy użyte w tym przepisie sformułowanie „w szczególności”. To z kolei oznacza, że wymieniony w art. 3 ust. 1 pkt 1 u.z.z. skutek nierównego traktowania może nie mieć zastosowania do wszystkich kategorii osób wskazanych we wstępie do wyliczenia. Z drugiej strony odmowa nawiązania stosunku pracy niekoniecznie dotyczy wyłącznie pracowników. Z odmową podpisania umowy o pracę ze względu na przynależność do związku zawodowego może również spotkać się wolontariusz czy bezrobotny.

Uwaga nr 4 dotycząca brzmienia art. 3 ust. 3 u.z.z. – została uwzględniona.

Zmieniono art. 3 ust. 3 u.z.z. w następujący sposób:

„3. 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 rozdziału IIa działu pierwszego Kodeksu pracy.”

Uwaga nr 5 dotycząca brzmienia art. 3 ust. 5 u.z.z. i odpowiedniego stosowania przepisów prawa zamiast nieważnych postanowień umownych, nie została uwzględniona.

Rozwiązanie zaproponowane w art. 3 ust. 5 u.z.z. ma na celu zbliżenie sytuacji prawnej pracowników oraz innych osób, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych w zakresie ochrony przed niekorzystnymi następstwami nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności związkowej. Wzorowano się w tym zakresie na brzmieniu art. 18 § 3 Kodeksu pracy oraz art. 58 § 1 Kodeksu cywilnego. Zgodnie z tym ostatnim przepisem czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Formuła „odpowiedniego stosowania” została więc z powodzeniem zastosowana także w Kodeksie cywilnym. Poza tym, przepisy z księgi trzeciej Kodeksu cywilnego pt. „Zobowiązania” określają elementy przedmiotowo istotne, indywidualizujące daną umowę pod względem prawnym, a także definiują strony umowy. Można więc zakwalifikować daną umowę do określonego typu umowy nazwanej, co z kolei przekłada się na możliwość zastosowania do niej przepisów właściwych dla tego typu umowy. Tym samym zastąpienie nieważnych postanowień umownych odpowiednimi przepisami prawa nie powinno rodzić problemów.

Uwaga nr 6 dotycząca szyku zdania w art. 5 u.z.z. – została uwzględniona.

Zmieniono art. 5 u.z.z. w następujący sposób:

„Art. 5. Związki zawodowe mają prawo reprezentowania na forum międzynarodowym interesów osób wykonujących pracę zarobkową.”

Uwaga nr 7 dotycząca brzmienia art. 25¹ ust. 1 pkt 2 u.z.z. i trudności, jakie mogą powstać w praktyce w związku z ustaleniem udziału procentowego wynagrodzenia uzyskiwanego u danego pracodawcy – została wyjaśniona.

W celu ustalenia, czy dana osoba spełnia przesłanki z art. 25¹ ust. 1 pkt 2 u.z.z. i czy może być uwzględniona jako członek organizacji związkowej na potrzeby uzyskania uprawnień zakładowej organizacji związkowej, można odebrać od takiej osoby oświadczenie na piśmie. Prawdziwość oświadczenia może, w razie potrzeby, zweryfikować sąd w toku postępowania o ustalenie liczby członków organizacji związkowej. Jeśli pracodawca lub inna organizacja związkowa będzie miała wątpliwości w sprawie ogólnej liczby członków podanej przez jedną z organizacji związkowych, może zgłosić tej organizacji pisemne zastrzeżenie. Brak reakcji na pisemne zastrzeżenie będzie skutkował konsekwencjami, o których mowa w art. 25¹ ust. 7 u.z.z.

Uwaga nr 8 dotycząca brzmienia art. 25³ ust. 5 u.z.z. i propozycji, aby utrata przymiotu reprezentatywności w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową wywierała skutek w zakresie wszelkich uprawnień przyznanych takiej organizacji, nie została uwzględniona.

Rozwiązanie przyjęte w art. 25³ ust. 3-5 u.z.z. służy zapobieżeniu utrudnieniom związanym z nadmiernym rozdrobnieniem ruchu związkowego na poziomie zakładu pracy, które mogą prowadzić do braku możliwości osiągnięcia konsensusu na szczeblu zakładowym. Postulat ten został zgłoszony przez 3 największe centrale związkowe. Brzmienie przepisów art. 25³ i art. 25³ u.z.z. było przedmiotem rozmów z partnerami społecznymi, które ostatecznie zakończyły się osiągnięciem kompromisu w tej kwestii.

Uwaga nr 9 dotycząca szyku zdania w art. 26¹ ust. 3¹ u.z.z. i wątpliwości w sprawie wprowadzenia do przepisu kolejnego kryterium dotyczącego liczebności członków organizacji związkowej, nie została uwzględniona.

Nie wskazano w piśmie propozycji zmiany szyku zdania tak, aby brzmienie przepisu było jasne. Partnerzy społeczni, z którymi konsultowano projekt w ramach prac Zespołu problemowego Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy, nie zgłaszali zastrzeżeń w tym zakresie.

Poza tym, zarówno w przepisie art. 26¹ ust. 3¹ u.z.z., jak i art. 30 ust. 6 i 7 u.z.z. zastosowano podobne rozwiązanie polegające na wprowadzeniu niejako „dodatkowego” kryterium liczebności organizacji związkowych. Należy bowiem pamiętać, że każda zakładowa organizacja związkowa w zakresie praw i interesów zbiorowych reprezentuje wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową (art. 7 ust. 1 u.z.z.), niezależnie od ich przynależności związkowej. Z drugiej jednak strony z założenia regulaminy, porozumienia zbiorowe (np. porozumienie, o którym mowa w art. 26¹ ust. 3¹ u.z.z.) i inne dokumenty wskazane w aktualnie obowiązującym art. 30 ust. 5 u.z.z. odnoszą się do pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy. Przewidziano więc w projekcie, że dopiero gdy uzgodnienie tych dokumentów ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi okazałoby się niemożliwe, to powinno ono nastąpić przynajmniej z reprezentatywnymi 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.

Poza tym, wprowadzenie niejako „dodatkowego” kryterium reprezentatywności w postaci zrzeszania co najmniej 5 % pracowników zatrudnionych u pracodawcy zostało szczegółowo wyjaśnione w uzasadnieniu w części dotyczącej zmiany art. 26¹ ust. 3¹ u.z.z. i art. 30 ust. 6 u.z.z.

Uwaga nr 10 dotycząca brzmienia art. 30 ust. 7 u.z.z. tj. odpowiedniego stosowania art. 30 ust. 6 u.z.z. – nie została uwzględniona.

Brzmienie przepisu art. 30 ust. 7, na mocy którego stosuje się odpowiednio art. 30 ust. 6 u.z.z. nie budzi wątpliwości wśród partnerów społecznych. W uzasadnieniu wyjaśniono szczegółowo, jaka była intencja wprowadzenia tego przepisu i w jaki sposób powinien być stosowany.

Warto także wskazać, że Trybunał Konstytucyjny badał kwestię dopuszczalności różnicowania związków zawodowych w zakresie udziału w rokowaniach w sprawie ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. W uzasadnieniu wyroku z dnia 11 grudnia 1996 r., K 11/96, przyjął, że „różnicowanie możliwości uczestnictwa związków zawodowych w drugim stadium rokowań, polegające na dopuszczeniu tylko niektórych spośród nich do tego stadium a wyłączeniu innych nie jest sprzeczne z zasadą równości.”

Uwaga nr 11 dotycząca brzmienia art. 32 ust. 1 u.z.z. i braku doprecyzowania, o jaki stosunek prawny chodzi w tym przepisie – nie została uwzględniona.

W przepisie art. 32 ust. 1 u.z.z. mowa jest o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu stosunku prawnego, jaki łączy pracodawcę z działaczem związkowym wskazanym uchwałą zarządu. Działacz związkowy może świadczyć pracę na rzecz pracodawcy na różnej podstawie prawnej (m.in. umowie o pracę lub umowie zlecenia), stąd też posłużono się ogólnym sformułowaniem „stosunek prawny”. Pojęcie „stosunek prawny” jest znane w nauce prawa i nie wydaje się konieczne wprowadzenie jego definicji do ustawy o związkach zawodowych.

Uwaga nr 12 dotycząca brzmienia art. 32 ust. 1¹ u.z.z. i użytego w tym przepisie sformułowania „zawiadomienie złożone przez pracodawcę”, a także braku definicji dnia roboczego w projekcie – została częściowo uwzględniona.

Zmieniono ust. 1¹ w art. 32 u.z.z. w następujący sposób:

„1¹. Termin na przedstawienie stanowiska 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."

Mając natomiast na uwadze projektowaną treść art. 19 ust. 2 u.z.z. nie powinno budzić wątpliwości, że dzień roboczy w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych obejmuje wszystkie dni, które nie są dniami wolnymi od pracy w rozumieniu ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz.U. z 2015 r. poz. 90). Dniem roboczym będzie więc również sobota, o ile nie będzie wypadało w tym dniu święto wymienione w ww. ustawie.

Uwaga nr 13 dotycząca brzmienia art. 32 ust. 1² u.z.z., i konieczności doprecyzowania w projekcie zwrotu „w ostatnim okresie zatrudnienia” – została uwzględniona.

Dodano dodatkowy ustęp w art. 32 u.z.z. o następującej treści:

„1³. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1², 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.”

Uwaga nr 14 dotycząca brzmienia art. 32 ust. 9 u.z.z. i możliwości korzystania przez osobę wykonującą pracę zarobkową z urlopu bezpłatnego – nie została uwzględniona.

Przepis art. 32 ust. 9 u.z.z. stanowi, że szczególna ochrona trwałości stosunku prawnego 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. W przepisie tym użyto spójnika "lub", który w sensie logicznym może być stosowany tylko w jednym znaczeniu zgodnie z którym A lub B oznacza: A, B, A+B. Przepis art. 32 ust. 9 u.z.z. należy interpretować w powiązaniu z art. 25 ust. 1 u.z.z. i art. 31 ust. 1 u.z.z. W przepisie art. 25 ust. 1 u.z.z. jest mowa wyłącznie o pracownikach, a w przepisie art. 31 ust. 1 u.z.z. o wszelkich osobach wykonujących pracę zarobkową (w tym pracownikach). Nie powinno więc budzić wątpliwości, że ochrona, o której mowa w art. 32 ust. 1 u.z.z., będzie przysługiwała pracownikowi, który korzysta u pracodawcy z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, a osobie wykonującej pracę zarobkową niebędącej pracownikiem, jeśli osoba ta korzysta u pracodawcy ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy.

Uwaga nr 15 dotycząca zmiany szyku zdania w art. 35 ust. 1 pkt 4 u.z.z. – nie została uwzględniona.

Brzmienie przepisu karnego z art. 35 ust. 1 pkt 4 u.z.z. jest związane z treścią art. 3 ust. 1 u.z.z. W aktualnie obowiązującym przepisie art. 3 u.z.z. występuje taki sam szyk zdania.

Uwaga nr 16 dotycząca zmiany szyku zdania w art. 35 ust. 1 pkt 7 u.z.z. – została uwzględniona.

Zmieniono treść art. 35 ust. 1 pkt 7 u.z.z. w następujący sposób:

„7) 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 wskazany przez zakładową organizację związkową.”

Uwaga nr 17 dotycząca wykreślenia art. 18 projektu – nie została uwzględniona.

Należy wskazać, że przepis art. 32 ust. 10 u.z.z. nie został uchylony w projekcie. Zmieniono jego treść w taki sposób, że nie zawiera już upoważnienia do wydania rozporządzenia.

Uwaga nr 18 dotycząca brzmienia art. 241⁹ § 4 Kodeksu pracy i odesłań kaskadowych w projekcie – została uwzględniona.

Zmieniono art. 241⁹ § 4 Kodeksu pracy w następujący sposób:

„§ 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. 2-11.”

Wobec powyższego zwracam się do Pana Ministra z uprzejmą prośbą o przyjęcie wyjaśnień i pozytywne zaopiniowanie projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw.

Jednocześnie z uwagi na pilny charakter sprawy bardzo proszę o potwierdzenie podtrzymania lub odstąpienia od zgłoszonych uwag do dnia 2 listopada 2016 r.

Z poważaniem
z up.
MINISTER
Stanisław Szwej
SEKRETARZ STANU