



Warszawa, dnia 14 października 2016 r.

MINISTER
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

DDP.I.02100.6.37.7.2016.KB

Pan
Jarosław Sellin
Sekretarz Stanu
Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego

Stanisław Renc Minister

Stosownie do § 43 pkt 1 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 29 sierpnia 2016 r. znak: DL/1198/16 do *projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw* z dnia 2 sierpnia 2016 r.

Uwaga nr 1 dotycząca wyliczenia z projektowanego art. 28 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1881; dalej jako „u.z.z.”), w którym jest mowa o zakresie informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, nie została uwzględniona.

Zaproponowane w projekcie brzmienie art. 28 u.z.z. z założenia nie stanowi przyznania związkom zawodowym prawa do informacji w nowych kategoriach, ale stanowi doprecyzowanie dotychczasowego przepisu, w którym użyto ogólnego pojęcia „informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej”. Przykładowe wyliczenie takich informacji ma pomóc w interpretacji tego przepisu, o co wnioskowały reprezentatywne organizacje związkowe. Ze względu na specyfikę poszczególnych pracodawców nie wydaje się możliwe dalsze uściślenie kategorii informacji podlegających udostępnieniu.

W wyliczeniu z art. 28 ust. 1 u.z.z. odwołano się zarówno do informacji obiektywnych odnoszących się do aktualnego stanu faktycznego (np. sytuacji ekonomicznej pracodawcy), jak i informacji dotyczących planów pracodawcy np. w zakresie zmian w zatrudnieniu, które z natury rzeczy nie mają charakteru weryfikowalnego i nie mogą być przedmiotem jednoznacznych stwierdzeń. Jednakże plany pracodawcy dotyczące kwestii związanych z zatrudnieniem są istotne z punktu widzenia prowadzenia działalności związkowej – np. zgłoszenie zakładowym organizacjom związkowym zamiaru przeprowadzenia grupowego zwolnienia, o którym mowa w art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2015 r. poz. 192, z późn.zm.).

Wprowadzony do ww. przepisu katalog informacji przekazywanych przez pracodawcę organizacji związkowej jest przedmiotem kompromisu osiągniętego między partnerami

społecznymi podczas prac nad projektem w Zespole problemowym Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy.

Odnosząc się do uwagi nr 2 dotyczącej wprowadzenia w projektowanym art. 28 u.z.z. terminu na udzielenie informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej lub przesądzenia o sytuacji „milczenia” pracodawcy na otrzymany wniosek nie została uwzględniona, informuję że wyniku zgłoszonych uwag dotyczących mechanizmu kontroli realizacji obowiązku informacyjnego pracodawcy z art. 28 ust. 1 u.z.z. zrezygnowano ze zmiany w tym zakresie i przyjęto w kolejnej wersji projektu następujące brzmienie art. 28 u.z.z.:

„Art. 28. Pracodawca jest obowiązany udzielić na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących:

- 1) warunków pracy i zasad wynagradzania;*
- 2) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian;*
- 3) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia;*
- 4) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.”*

Uwaga nr 3 dotycząca brzmienia projektowanego art. 30 ust. 7 u.z.z. tj. odpowiedniego stosowania art. 30 ust. 6 u.z.z. jeżeli u pracodawcy działa jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa zrzeszająca co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy nie została uwzględniona.

Brzmienie przepisu art. 30 ust. 7 u.z.z., na mocy którego stosuje się odpowiednio art. 30 ust. 6 u.z.z., nie budzi wątpliwości wśród partnerów społecznych, z którymi omawiano tę zmianę w ramach prac Zespołu problemowego Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy. W uzasadnieniu wyjaśniono szczegółowo, jaka była intencja wprowadzenia tego przepisu i w jaki sposób powinien być stosowany.

Treść uzasadnienia zmieniono następująco:

„W celu uniknięcia rozbieżności interpretacyjnych dodano także ust. 7 w art. 30 u.z.z., w świetle którego przepis art. 30 ust. 6 u.z.z. stosuje się odpowiednio, gdy u pracodawcy działa jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa zrzeszająca co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Przy dotychczasowym brzmieniu ust. 6 podjęcie decyzji przez pracodawcę mogło nastąpić w razie braku porozumienia co najmniej dwóch reprezentatywnych organizacji związkowych, co było problematyczne w sytuacji, gdy działała u niego tylko jedna taka organizacja (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2012 r. sygn. akt I PK 83/11 oraz wyrok Sądu Okręgowego w Ostrołęce z dnia 31 marca 2014 r. sygn. akt III Pa 2/14, dostępny na Portalu Orzeczeń <http://orzeczenia.ostroleka.so.gov.pl>). Celem proponowanego rozwiązania jest wprowadzenie tego rodzaju możliwości, aby w razie, gdyby okazało się niemożliwe uzgodnienie w terminie wspólnego stanowiska przez wszystkie

organizacje związkowe, a swoje stanowisko przedstawiłaby w terminie jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa działająca u pracodawcy zrzeszająca co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u tego pracodawcy, to pracodawca miałby i tak obowiązek uzgadniania zakładowych źródeł prawa pracy z tą reprezentatywną organizacją związkową. Pracodawca byłby uprawniony do samodzielnego podjęcia decyzji w tych sprawach tylko wówczas, gdyby nie otrzymał w terminie zarówno wspólnie uzgodnionego stanowiska wszystkich działających u niego organizacji związkowych, jak i stanowiska jedynej, działającej u niego, reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej. Wprowadzenie formuły odpowiedniego stosowania przepisu art. 30 ust. 6 u.z.z. jest niezbędne m.in. z tego względu, że przepis ust. 6 przewiduje konieczność wspólnego uzgodnienia stanowiska przez reprezentatywne organizacje związkowe, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy (liczba mnoga). W przypadku, gdy u pracodawcy działa tylko jedna taka organizacja nie można mówić o jego „wspólnym uzgodnieniu”, rozumianym jako uzgodnienie „wraz z kimś drugim, razem, łącznie z innymi”.

Uwaga nr 4 dotycząca różnicowania sankcji karnych w przypadku czynów popełnionych przez osoby działające w imieniu pracodawcy i osoby pełniące funkcje związkowe nie została uwzględniona.

Należy bowiem zwrócić uwagę, że ciężar gatunkowy naruszeń z art. 35 ust. 1 u.z.z. jest znacznie większy w porównaniu z czynami określonymi w art. 35 ust. 2¹ u.z.z., a to uzasadnia różnicowanie dolegliwości karnej. Naruszenia z art. 35 ust. 1 u.z.z. godzą w interesy pracowników (jako słabszej strony stosunków pracy) związane z ich prawem do zrzeszania się w związkach zawodowych i korzystaniem z uprawnień związkowych, natomiast czyny opisane w art. 35 ust. 2¹ u.z.z. naruszają interes społeczny związany z koniecznością zapewnienia aktualnych informacji w Krajowym Rejestrze Sądowym czy rzetelności przekazywanych informacji. Wprowadzenie karalności za czyn polegający na przeznaczaniu dochodu z działalności gospodarczej prowadzonej przez związek zawodowy na cele niesłużące realizacji zadań statutowych związku lub na dzieleniu go pomiędzy członków związku ma służyć ochronie interesów członków organizacji związkowej. Działacz związkowy, który dopuścił się czynu wskazanego w art. 35 ust. 2¹ u.z.z., może również ponosić odpowiedzialność organizacyjną – np. w postaci odwołania z funkcji. Odpowiedzialność, o której mowa w art. 35 ust. 2¹ pkt 2 u.z.z., ma pełnić funkcję prewencyjną i zminimalizować ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej przez związki zawodowe wbrew celom i zadaniom związków.

Uwaga nr 5 dotycząca różnicowania sankcji karnej w przypadku tych samych znamion czynu zabronionego określonych w art. 35 ust. 2¹ pkt 2 u.z.z. i w art. 19¹ ustawy o organizacjach pracodawców została uwzględniona. W obu wyżej wymienionych przepisach przewidziano sankcję karną w postaci grzywny.

Proponuje się następujące brzmienie art. 19¹ ustawy o organizacjach pracodawców:

„Art. 19¹. Kto w związku z pełnioną funkcją przeznacza dochód z działalności gospodarczej prowadzonej przez związek pracodawców, federację lub konfederację na cele niesłużące

realizacji ich zadań statutowych lub dzieli go pomiędzy członków związku, federacji lub konfederacji podlega grzywnie."

Uwaga nr 6 dotycząca zmiany art. 26 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych została uwzględniona. Z projektu wykreślono tę zmianę, ponieważ przepis art. 4 pkt 3 projektowanej ustawy nie wprowadzał żadnej zmiany pod względem odpowiedzialności karnej w stosunku do aktualnie obowiązującego stanu prawnego.

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
MINISTER
z upr.
Stanisław Szewc
SEKRETARZ STANU