



Warszawa, dnia 28 października 2016 r.

MINISTER
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

DDP.I.02100.6.40.3.2016.JŻ

Pani
Dorota Gardias
Przewodnicząca
Forum Związków Zawodowych

Stosownie Pani Przewodnicząca,

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.) przedstawiam następujące stanowisko do uwag zgłoszonych do *projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw* z dnia 2 sierpnia 2016 r. zawartych w piśmie z dnia 5 września 2016 r., znak L.dz. FZZ 718/05/09/16 oraz w piśmie z dnia 21 września 2016 r., znak L.dz. FZZ VIII 740/21/09/2016.

Odnosząc się do uwagi zawierającej postulat rozszerzenia prawa koalicji na inne niż wolontariusze i stażyści osoby świadczące osobiście pracę bez wynagrodzenia wyjaśniamy, że zgodnie z zaproponowanym przepisem art. 2 ust. 4¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881; dalej jako „u.z.z.”) prawo wstępowania do związków zawodowych w przypadkach i na warunkach określonych statutami związków będzie przysługiwać nie tylko wolontariuszom i stażystom, ale również innym osobom, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia. Powyższa regulacja jest odpowiedzią na postulaty związane z przyznaniem tym osobom prawa przynależności do związków zawodowych zgłoszone w toku prac nad projektem u.z.z. w ramach Zespołu problemowego Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy.

Ponadto, mając na względzie projektowaną w art. 1¹ pkt 1 u.z.z. definicję osoby wykonującej pracę zarobkową, w myśl której jest nią pracownik w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy lub osoba świadcząca osobiście pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, z wyłączeniem stosunku służbowego funkcjonariuszy służb mundurowych i żołnierzy w czynnej służbie wojskowej, niezatrudniająca do tej pracy innych osób,

niezależnie od podstawy zatrudnienia, należy mieć na względzie, że zakresem podmiotowym tej definicji nie są objęte osoby świadczące pracę bez wynagrodzenia. Niemniej jednak osobom świadczącym pracę bez wynagrodzenia będzie przysługiwało prawo wstępowania do istniejących związków zawodowych na gruncie projektowanego art. 2 ust. 4¹ u.z.z.

W nawiązaniu do uwagi dotyczącej wprowadzenia zmiany redakcyjnej w projektowanej definicji pojęcia pracodawcy należy wskazać, że została ona uznana za uzasadnioną. W konsekwencji zaproponowano definicję pracodawcy w następującym kształcie: *„ilekroć w ustawie jest mowa o 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.”*

Nie została jednak uwzględniona uwaga wskazująca na to, że pojęcie „obiektywnych powodów” uzasadniające możliwość uwolnienia się przez pracodawcę od odpowiedzialności z tytułu dyskryminacji jest zbyt ogólne i niekonkretne. Należy zauważyć, że podobne rozwiązanie zostało zastosowane w art. 18^{3b} § 1 Kodeksu pracy w odniesieniu do pracowników. Zmiana art. 3 u.z.z. ma na celu ujednoczenie zasad dochodzenia roszczeń z tytułu nierównego traktowania dla pracowników i innych osób wykonujących pracę zarobkową. Warto zauważyć, że zarzut dyskryminowania osób wykonujących pracę zarobkową ze względu na zabronione kryterium różnicowania będzie uzasadniony dopóty, dopóki pracodawca nie wykaże, że podejmując daną decyzję, kierował się innymi, obiektywnymi względami. Ocena przyczyn, ze względu na które pracodawca nierówno potraktował osoby wykonujące pracę zarobkową, będzie należała do sądu pracy rozpoznającego sprawę o naruszenie zasady równego traktowania. Obowiązkiem sądu będzie zbadanie zasadności podstawy zróżnicowania przez pracodawcę sytuacji osób wykonujących pracę zarobkową oraz istnienia obiektywnych przyczyn, które to zróżnicowanie mogą uzasadniać.

Nie uwzględniono także wyrażonej przez Forum Związków Zawodowych uwagi odnoszącej się do zaproponowanego w projekcie ustawy doprecyzowania terminu na zawiadomienie właściwego sądu przez związek zawodowy o zmianie statutu. Obecnie obowiązujący przepis art. 16 ust. 1 u.z.z. wprowadza obowiązek niezwłocznego zawiadomienia sądu o zmianach dokonanych w statucie związku zawodowego, jednak nie precyzuje pojęcia niezwłoczności. Z tego też względu konieczne było dookreślenie tego pojęcia. Biorąc pod uwagę, iż pojęcie „niezwłocznie” wskazuje na konieczność dokonania

in. 2

takiej czynności możliwe jak najszybciej w konkretnych okolicznościach, bez zbędnego opóźnienia, zwłoki, termin 30-dniowy wydaje się być wystarczający na dokonanie zawiadomienia sądu. Należy wskazać, że w projekcie ustawy z dnia 22 marca 2016 r. zaproponowano termin 7 dni zamiast nieprecyzyjnego określenia „niezwłocznie”. Termin ten został jednak wydłużony do 30 dni w odpowiedzi na uwagi zgłoszone w toku opiniowania poprzedniej wersji projektu przez organizacje związkowe.

Nie została także uwzględniona uwaga dotycząca sposobu przekazywania założeń albo projektów aktów prawnych przez organy władzy i administracji rządowej oraz organy samorządu terytorialnego władzom statutowym reprezentatywnych organizacji związkowych. Przekazywanie założeń albo projektów aktów prawnych na odpowiedni adres elektroniczny wskazany przez właściwy organ statutowy związku pozwoli na usprawnienie procesu opiniowania tych dokumentów przez organizacje związkowe oraz umożliwi precyzyjne zaplanowanie i dotrzymanie terminów procedowania nad przekazywanymi do opiniowania projektami, bez konieczności oczekiwania na otrzymanie odpowiedzi drogą pocztową. Ponadto należy mieć na względzie, że taki tryb przekazywania projektów aktów prawnych został przewidziany w art. 5 ust. 3 ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i po rocznym okresie stosowania nie rodzi on żadnych problemów.

Odnosząc się natomiast do uwagi dotyczącej definicji zakładowej organizacji związkowej wyjaśniamy, że zgodnie z projektowanym przepisem art. 25¹ ust. 1 u.z.z. uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących pracownikami u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji lub innymi niż pracownicy 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 ogółem. Oznacza to, że w łącznej liczbie członków wymaganej do realizacji uprawnień zakładowej organizacji związkowej będą mogły być uwzględnione zarówno osoby mające status pracownika, jak również inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową, jeżeli spełnią one ww. warunki.

Należy wskazać, że na posiedzeniu Zespołu problemowego RDS ds. prawa pracy w dniu 24 czerwca 2016 r. to reprezentatywne organizacje pracodawców przedstawiły postulat, aby uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługiwały tylko organizacji zrzeszającej co najmniej 10 pracowników. Reprezentatywne organizacje związkowe nie wyraziły zgody na tę propozycję.

Mając ponadto na względzie uwagę dotyczącą sposobu uzyskiwania przez zarządy zakładowych organizacji zbiorowych informacji o spełnianiu przez inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową kryteriów, od których uzależniona jest możliwość uwzględnienia ich w liczbie członków wymaganej do realizacji uprawnień zakładowej organizacji związkowej, uprzejmie wyjaśniam, że weryfikacja liczby innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową będzie mogła nastąpić np. na podstawie składanych przez te osoby oświadczeń o spełnianiu przez nie ww. kryteriów. Obowiązek składania odpowiednich oświadczeń przez inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową będzie mógł np. zostać uregulowany w statutach związków.

Ponadto, warto wskazać, że w myśl projektowanego przepisu art. 35 ust. 2¹ u.z.z. odpowiedzialności karnej będzie podlegał ten, kto podaje w informacji o liczbie członków wyższą liczbę niż wynikająca ze stanu faktycznego w celu uzyskania m.in. uprawnień zakładowej organizacji związkowej. Oznacza to, że opisany w tym przepisie czyn zabroniony będzie można popełnić tylko umyślnie, w zamiarze bezpośrednim kierunkowym – do znamion tego czynu należy bowiem działanie w celu uzyskania uprawnień zakładowej organizacji związkowej.

Nie uwzględniono także uwagi wskazującej na to, że mechanizm weryfikacji liczby członków zakładowej organizacji związkowej zbyt ingeruje w zasadę niezależności związków zawodowych, zaś obowiązek przedstawiania informacji o liczbie członków zakładowej organizacji związkowej jest nadmierny. Wskazujemy, że liczebność zakładowej organizacji związkowej decyduje o możliwości korzystania przez organizację związkową z szeregu uprawnień zagwarantowanych przepisami prawa. Jest ona zatem doniosłą kwestią nie tylko dla jej członków, lecz również dla pracodawcy. W związku z tym konieczne jest wprowadzenie trybu kontroli spełniania kryteriów liczebności przez organizację związkową. Uprawnienia organizacji związkowej są bowiem skorelowane z obowiązkami pracodawcy, niejednokrotnie związanymi z obciążeniem finansowym. Należy także zauważyć, że obecnie obowiązujący przepis art. 25¹ ust. 2 u.z.z. nakłada na organizację związkową obowiązek przekazywania pracodawcy co kwartał, w terminie do 10 dnia następnego miesiąca, informacji o łącznej liczbie członków. Projektowany przepis zakłada zaś, że zakładowa organizacja związkowa będzie zobligowana przedstawiać tę informację z mniejszą częstotliwością, tj. co 6 miesięcy, a nie jak dotychczas - co kwartał.

W ocenie resortu na uwzględnienie zasługuje natomiast uwaga dotycząca sposobu uregulowania terminu na składanie przez zakładową organizację związkową informacji o

liczbie członków. W kolejnej wersji projektu ustawy zostanie zaproponowana zmiana art. 25¹ ust. 2 o następującej treści:

„2. Organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia pracodawcy co 6 miesięcy – według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia – w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym okresie informację o liczbie członków, o których mowa w ust. 1. Organizacja wskazana w ust. 1, która została utworzona w ciągu 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego, przedstawia pracodawcy pierwszą informację o liczbie członków – według stanu na dzień złożenia informacji – w terminie 2 miesięcy od dnia zarejestrowania organizacji związkowej.”

Nie uwzględniono również uwagi wyrażającej sprzeciw wobec projektowanego rozwiązania polegającego na przyjęciu, że przy ustalaniu liczby członków zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej osoba wykonująca pracę zarobkową należąca do kilku organizacji związkowych może być uwzględniona tylko jako członek jednej wskazanej przez nią organizacji związkowej. Należy mieć na względzie, że w ślad za raportem Misji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), która miała miejsce w dniach 13-16 maja 2014 r. na zaproszenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej kwestia przynależności do wielu związków zawodowych ma znacznie bardziej negatywne skutki dla pracodawców pozostających w relacjach przemysłowych niż rozszerzenie prawa do zrzeszania się na osoby pracujące na podstawie umów cywilnoprawnych. Ponadto do ww. kwestii odniósł się Komitet Ekspertów ds. stosowania konwencji i zaleceń w przeglądzie ogólnym z 2012 r. poświęconym konwencjom fundamentalnym, wskazując, że ustawodawstwo w niektórych państwach stanowi, że członkowie związku zawodowego muszą wykonywać ten sam lub podobny zawód lub pracować w tej samej branży bądź też narzuca ogólną strukturę ruchu związkowego. W opinii Komitetu Ekspertów, takie restrykcje mogą być zastosowane do organizacji zakładowych pod warunkiem, że organizacje te mogą swobodnie tworzyć organizacje międzyzawodowe i przystępować do federacji i konfederacji w formie i w sposób najbardziej odpowiedni dla zainteresowanych pracodawców i pracowników. Mając na uwadze powyższe okoliczności, w ocenie resortu, nie istnieją przeszkody do zastosowania powyższego rozwiązania polegającego na przyjęciu, że przy ustalaniu liczby członków zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej osoba wykonująca pracę zarobkową należąca do kilku organizacji związkowych może być uwzględniona tylko jako członek jednej wskazanej przez nią organizacji związkowej.

Pragnę ponadto wyjaśnić, że nieujawnienie przez zakładową organizację związkową informacji o tym, że osoba wykonująca pracę zarobkową została uwzględniona przy ustalaniu

liczby członków zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej jako członek więcej niż jednej organizacji związkowej, w przypadku, gdy organizacja ta dysponuje taką wiedzą, może stanowić podstawę do pociągnięcia osób sprawujących funkcje związkowe w tej organizacji do odpowiedzialności karnej, o której mowa w projektowanym art. 35 ust. 2¹ u.z.z.

W ocenie resortu nie mogła również zostać uwzględniona uwaga dotycząca gwarancji ochrony przetwarzania danych osobowych zapewnianych w postępowaniu sądowym, o którym mowa w projektowanym art. 25¹ u.z.z. Należy przypomnieć, że dane osobowe ujawniające przynależność związkową należą do kategorii tzw. danych wrażliwych. Powinny być one szczególnie chronione, a ich przetwarzanie - co do zasady zabronione. Przetwarzanie tego rodzaju danych jest dopuszczalne wyłącznie wówczas, gdy zachodzi co najmniej jedna z przesłanek określonych w art. 27 ust. 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 922). Dodatkowo wskazać również należy na art. 26 ust. 1 pkt 3 ustawy o ochronie danych osobowych, który stanowi, iż administrator danych przetwarzający dane powinien dołożyć szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą, a w szczególności jest obowiązany zapewnić, aby dane te były merytorycznie poprawne i adekwatne w stosunku do celów, w jakich są przetwarzane.

Odnosząc się do uwag wyrażonych w piśmie z dnia 5 września 2016 r. oraz w piśmie z dnia 21 września 2016 r. dotyczących podwyższenia progu reprezentatywności, o którym mowa w art. 25³ ust. 1 pkt 1 u.z.z. pragnę zauważyć, że w piśmie z dnia 30 października 2013 r. trzy reprezentatywne centrale związkowe, w tym m.in. Forum Związków Zawodowych, wyraziły postulat, w myśl którego próg reprezentatywności organizacji związkowych będących jednostkami organizacyjnymi albo organizacjami członkowskimi ponadzakładowych organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o RDS, ustalony na poziomie 7%, należało nieznacznie podwyższyć. Ponadto, we wspólnym stanowisku FZZ, NSZZ „Solidarność” oraz OPZZ z dnia 7 czerwca 2016 r. (data wpływu podpisanego pisma do ministerstwa: 21 września 2016 r.) do projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, powołano się po raz kolejny na pismo z dnia 30 października 2013 r., wskazując na wyrażoną wówczas zgodę na niewielkie podwyższenie dotychczasowego 7% progu dla organizacji członkowskich reprezentatywnych central związkowych oraz zmianę progu z 10% na 15% dla pozostałych związków zawodowych. Mając na względzie powyższe w projektowanej ustawie przyjęto ww. próg na poziomie 8%. Ponadto zaproponowano podwyższenie progu reprezentatywności dla pozostałych organizacji związkowych z 10% do 15%.

Jednakże uwzględniona została uwaga dotycząca prowadzenia przez reprezentatywną zakładową organizację związkową spraw dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową, gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa wchodząca w skład tej samej federacji lub konfederacji uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o RDS. W konsekwencji zmieniono brzmienie projektowanego art. 25³ ust. 4 u.z.z. poprzez wskazanie, że „w przypadku niewyłonienia wspólnej reprezentacji, o której mowa w ust. 3, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą spośród nich liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy **lub** organizacja spełniająca kryterium reprezentatywności, o którym mowa w ust. 1 pkt 2.”. W logice spójnik „lub” oznacza alternatywę nierozłączną, co oznacza, że spełniona może być jedna z przesłanek lub obie.

Z kolei, uwaga dotycząca konieczności przesądzenia o odpowiedzialności pracodawcy w sytuacji jego „milczenia” na otrzymany wniosek o udzielenie informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej nie jest już aktualna, ponieważ w wyniku zgłoszonych uwag do projektu z dnia 2 sierpnia 2016 r. zrezygnowano z mechanizmu kontroli realizacji obowiązku informacyjnego pracodawcy w art. 28 u.z.z. W kolejnej wersji projektu zostanie zaproponowane 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.”*

Jednocześnie, w odpowiedzi na uwagę zgłoszoną przez Forum Związków Zawodowych dotyczącą niejasnego brzmienia przepisu art. 30 ust. 6 u.z.z. w projektowanym kształcie wyjaśniam, że przepis art. 30 ust. 6 u.z.z. zawiera odesłanie do pojęcia reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej, o którym mowa w art. 25³ ust. 1 i 2 u.z.z. Z uwagi na fakt, że zakładowa organizacja związkowa może zrzeszać zarówno pracowników, jak i inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową, zaś założenia

regulaminy i inne dokumenty wskazane w art. 30 ust. 5 u.z.z. odnoszą się do pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy, projektodawca przewidział, że dopiero gdy uzgodnienie tych dokumentów ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi byłoby niemożliwe, to powinno ono nastąpić przynajmniej z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi, o których mowa w art. 25³ ust. 1 lub 2, jednakże każda z tych reprezentatywnych organizacji związkowych powinna zrzeszać co najmniej 5% pracowników w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy.

Odnosząc się do uwagi związanej z koniecznością przyznania innym niż pracownicy osobom wykonującym pracę zarobkową prawa do zwolnienia od pracy na czas niezbędny do wykonania czynności doraźnej wynikającej z ich funkcji związkowej informuję, że projektowany art. 31 u.z.z. zostanie uzupełniony w kolejnej wersji projektu poprzez dodanie ust. 3 o następującym brzmieniu:

„3. Pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Przepis ten stosuje się odpowiednio do innej niż pracownik osoby wykonującej pracę zarobkową.”

Nie uwzględniono natomiast uwagi dotyczącej terminu, w którym zarząd zakładowej organizacji związkowej winien podjąć uchwałę w sprawach wskazanych w przepisie art. 32 ust. 2 u.z.z. Należy zauważyć, że obecnie obowiązujący przepis art. 32 u.z.z. nie precyzuje terminu, w którym zarząd powinien podjąć uchwałę. Do tej pory w piśmiennictwie uznawano, że w tej materii obowiązywać powinny terminy analogiczne jak w kodeksie pracy, tj. że odmowa zgody w przypadku wypowiedzenia, zarówno definitywnego, jak i zmieniającego, powinna nastąpić w ciągu pięciu dni od daty zawiadomienia właściwego podmiotu przez pracodawcę, zaś w przypadku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia - w ciągu trzech dni. W celu uniknięcia wątpliwości interpretacyjnych związanych z długością terminu na przedstawienie przez organizację związkową stanowiska projektodawca przyjął, że terminy te będą wynosiły 14 i 7 dni roboczych. Zaproponowana regulacja nie tylko nie stoi w sprzeczności z dotychczasową praktyką, ale wydłuża obecnie akceptowalne przez doktrynę prawa pracy terminy na przedstawienie stanowiska przez organizację związkową.

Nie została również uwzględniona uwaga związana z propozycją zastrzeżenia możliwości dochodzenia przez inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową uznania czynności dokonanej z naruszeniem art. 32 ust. 1 u.z.z. za bezskuteczną. Należy zauważyć, że w Kodeksie pracy w art. 45 określono roszczenia, jakie przysługują

pracownikowi w razie wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Zgodnie z powołanym przepisem w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Analogiczne uprawnienia nie mogą znaleźć zastosowania w odniesieniu do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową, ze względu na charakter stosunku prawnego wiążącego te podmioty. Dlatego w celu zabezpieczenia interesów działaczy związkowych niebędących pracownikami na wypadek naruszenia przez pracodawcę normy z art. 32 ust. 1 u.z.z. w projektowanej regulacji przewidziano instytucję rekompensaty pieniężnej, która powinna stanowić istotnie odczuwalną ekonomiczną dolegliwość dla pracodawcy i tym samym zniechęcać do naruszania przepisu art. 32 ust. 1 u.z.z.

Ponadto, na zgodny wniosek reprezentatywnych organizacji pracodawców i reprezentatywnych organizacji związkowych, w kolejnej wersji projektu (w stosunku do projektu z dnia 2 sierpnia 2016 r.) zostanie przywrócone aktualnie obowiązujące brzmienie definicji osób stanowiących kadrę kierowniczą. Propozycja zmiany art. 32 ust. 5 u.z.z. jest następująca:

„5. Osobami stanowiącymi kadrę kierowniczą, o których mowa w ust. 3, są kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy albo osoby wchodzące w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, a także inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.”

Mając na względzie uwagę dotyczącą terminu na wskazanie pracodawcy przez zarząd zakładowej organizacji związkowej lub komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej osób, których stosunek prawny podlega ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 u.z.z., należy w pierwszej kolejności przypomnieć, że w świetle prezentowanego w doktrynie prawa pracy poglądu ochrona przewidziana w art. 32 u.z.z. ma na celu zapewnienie działaczowi związkowemu poczucia bezpieczeństwa socjalnego, a w ten sposób zapewnienie niezależności wobec pracodawcy w zakresie reprezentowania i obrony praw osób wykonujących pracę zarobkową. Wskazanie pracodawcy przez zarząd zakładowej organizacji związkowej lub komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej osób, których stosunek prawny podlega szczególnej ochronie należy zatem do katalogu uprawnień związku zawodowego. Wobec powyższego to w interesie organizacji związkowej leży, aby informacja

o osobach podlegających ochronie, o której mowa w art. 32 u.z.z. została przekazana pracodawcy lub uaktualniona w możliwie najszybszym terminie.

Dodatkowo należy podnieść, że 7-dniowy termin, o którym mowa w projektowanym art. 32 ust. 11 u.z.z. został uprzednio przewidziany w § 1 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 czerwca 2003 r. w sprawie powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy oraz wskazywania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu. Dokonano jedynie przeniesienia przepisów ww. rozporządzenia do ustawy o związkach zawodowych, bez zmiany ich treści. Mając to na względzie uwaga powyższa nie została uwzględniona.

Nie znajduje także podstaw uwaga dotycząca mechanizmu przekazywania pracodawcy przez zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej informacji o liczbie członków zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych jej działaniem oraz u każdego z tych pracodawców – w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Należy mieć na uwadze, że inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową nie obowiązuje wymiar czasu pracy, tak jak pracownika w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy. W związku z tym w projektowanym art. 34¹ u.z.z. przyjęto fikcję prawną, zgodnie z którą inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową będące członkami międzyzakładowej organizacji związkowej są zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy – na potrzeby przeliczenia, o którym mowa w art. 34¹ ust. 1 i ust. 2 u.z.z.

Uwagi dotyczące objęcia jednostek sektora finansów publicznych regulacją przewidzianą w art. 27 ust. 3 u.z.z. oraz odliczania składek związkowych od podatku dochodowego od osób fizycznych nie zostały uwzględnione ze względu na fakt, iż istotnie wykraczają one poza zakres projektowanej regulacji, nie mając związku z wykonaniem wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. sygn. akt K 1/13.

z poważaniem
z up. MINISTER
Stanisław Szewc
SEKRETARZ STANU