



Pracodawcy  
Rzeczypospolitej  
Polskiej  
Rok założenia 1989



Warszawa, dnia 13 września 2016 r.

**Opinia strony pracodawców Zespołu problemowego ds. prawa pracy RDS  
w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych  
innych ustaw z dnia 2 sierpnia 2016 r.**

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przedstawił zmieniony projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw z dnia 2 sierpnia 2016 r. Przedstawienie nowego projektu ustawy nastąpiło po fazie konsultacji i dyskusji partnerów społecznych w ramach Zespołu problemowego Rady Dialogu Społecznego do spraw prawa pracy nad pierwotnym projektem ustawy z dnia z dnia 22 marca 2016 r. Prace w ramach zespołu problemowego umożliwiły stronie pracodawców i stronie związkowej zdefiniowanie problemów i wątpliwości, które budzi nowy projekt.

Analiza zmodyfikowanego projektu ustawy o związkach zawodowych prowadzi do wniosku, iż wciąż aktualne pozostają zasadnicze uwagi i zastrzeżenia podnoszone przez stronę pracodawców w stosunku do pierwotnej wersji projektu. Podstawowym celem nowelizacji zmian do ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881; dalej jako „u.z.z.”) jest rozszerzenie zakresu podmiotowego prawa do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych w celu wykonaniu wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. sygn. akt K 1/13 (Dz. U. poz. 791). Konieczność rozszerzenia prawa koalicji nie budzi zastrzeżeń. Jednak szereg wątpliwości rodzą propozycje towarzyszące rozszerzeniu tego prawa.

Zaproponowany sposób ich wprowadzenia, zakres zmian w ustawie o związkach, ale także innych ustaw, budzi obawy co do praktycznych skutków wprowadzanych zmian, które są nie możliwe do oceny. Zmiany legislacyjne nie ograniczają się wszak do poszerzenia prawa do kolacji, lecz będą skutkować systemowymi zmianami w zbiorowym prawie pracy, oznaczającymi wprowadzenie zbiorowego prawa zatrudnienia.

Zmodyfikowany projekt uwzględnia niektóre z postulatów strony pracodawców dotyczące spójności systemowej proponowanych rozwiązań, tj. utrzymanie pojęcia pracodawcy w u.z.z. oraz transparentności i efektywności proponowanych rozwiązań, np. wskazanie właściwości sądów w zakresie weryfikacji liczebności członków związku albo w sprawie obowiązku udzielenia przez pracodawcę informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej.

Projekt nie uwzględnia natomiast zasadniczych zastrzeżeń strony pracodawców w zakresie:

1. bardzo rozbudowanego zakresu uprawnień przyznanych *osobom wykonującym pracę zarobkową*, w zakresie, jaki przysługuje obecnie działaczom związkowym i zrzeszonym w związkach zawodowych,
2. pojęcia zakładowej organizacji związkowej,
3. przyznania organizacjom związkowym złożonym tylko z *osób wykonujących pracę zarobkową* prawa do zawierania układów zbiorowych pracy.

Ad. 1) Zakres uprawnień przyznanych osobom wykonującym pracę zarobkową, w zakresie, jaki przysługuje obecnie działaczom związkowym i członkom zrzeszonym w związkach zawodowych

Zastrzeżenia budzi zakres uprawnień przyznanych *osobom wykonującym pracę zarobkową*. Zgodnie z zaproponowanym art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych *Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje osobom wykonującym pracę zarobkową*. Poprzez osobę wykonującą pracę zarobkową - należy 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, niezatrudniającej do tej pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia (nowy art. 1<sup>1</sup> pkt 1).

Zasadnicze wątpliwości budzi celowość przyznania wszystkim *osobom wykonującym pracę zarobkową* (pracującym na podstawie umów cywilnoprawnych oraz samozatrudnionym) zrzeszonym w związkach zawodowych, identycznych uprawnień, jakie przysługują obecnie działaczom związkowym i zrzeszonym w związkach zawodowych.

Wdrażany wyrok TK nakazuje umożliwienie tworzenia związków zawodowych osobom wykonującym pracę zarobkową niewymienionym dotychczas w art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Co istotne, w kontekście przedstawionej nowelizacji Trybunał analizował jedynie kwestię dopuszczalności tworzenia związków zawodowych. Nie oznacza to, że osoby te muszą zawsze dysponować tożsamymi uprawnieniami jak pracownicy, w sposób abstrahujący od obiektywnych różnic związanych z formą świadczenia pracy (tj. źródłem stosunku zobowiązaniowego, zasady swoboda umów itd.). Tym bardziej, iż w uzasadnieniu wyroku Trybunał bardzo wyraźnie podkreślił konieczność rozróżnienia, „głównie w grupie osób samozatrudnionych tych, którzy mają wszystkie cechy pracowników i muszą mieć możliwość zrzeszania się w związki zawodowe, i tych, którzy zaliczają się do grupy przedsiębiorców. Ci bowiem powinni korzystać z wolności zrzeszania się w organizacjach przedsiębiorców”, która to wytyczna nie znalazła właściwego odzwierciedlenia w projekcie ustawy.

Strona pracodawców rozumie konieczność *zapewnienia osobom wykonującym pracę zarobkową* ochrony przed dyskryminacją ze względu na przynależność do związku

zawodowego, na co zwrócili uwagę również przedstawiciele Międzynarodowej Organizacji Pracy podczas wizyty z pomocą techniczną w naszym kraju w 2014 r. Wskazali oni także, że obok ochrony przed dyskryminacją „nie pracownikom” należy przyznać prawo do rokowań, a więc możliwość zawierania porozumień, w ramach których strony mogą zapewnić sobie dodatkowe uprawnienia. Przedstawiciele MOP podkreślili, że ustawa może przyznawać utworzonym organizacjom prawo do odpłatnego korzystania z pomieszczeń.

Podkreślamy, że żadne dokumenty prawa międzynarodowego nie gwarantują przedstawicielom pracowników tak szerokich praw, jakie przewidziano w projekcie zmiany ustawy. Konwencja MOP nr 135 dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, przyjęta w Genewie dnia 23 czerwca 1971 r. w art. 2 stanowi, że *W przedsiębiorstwie będą przyznane przedstawicielom pracowników takie ułatwienia, które umożliwią im szybkie i skuteczne wykonywanie ich funkcji oraz że Przyznanie takich ułatwień nie powinno utrudniać skutecznej działalności zainteresowanego przedsiębiorstwa.*

W kontekście powołanych przepisów nie jest zasadnym obciążanie przedsiębiorców nowymi kosztami działalności związkowej.

W tym kontekście przyznanie *osobom wykonującym pracę zarobkową* w projekcie:

- prawa do ochrony przed zwolnieniem (art. 32), prawa do płatnych oddelegowań (art. 25 ust. 3) i zwolnień z pracy (art. 31)
- obowiązku potrącenia składki związkowej z wynagrodzenia (art. 33<sup>1</sup> ust. 1)

jest w naszej ocenie zbyt daleko idące. Zrównywanie uprawnień zagwarantowanych w prawie pracy z regulacją prawa cywilnego jest nieracjonalne, z uwagi na odrębności obu gałęzi prawa, ale także szerszy zakres uprawnień „pracowniczych” związków zawodowych działających u pracodawcy.

W odniesieniu do prawa do ochrony przed zwolnieniem strona pracodawców w trakcie konsultacji zaproponowała konkretne rozwiązanie, które umożliwiłoby uwzględnienie specyfiki pozapracowniczych form zatrudniania. Zasugerowaliśmy dokonanie zmiany w art. 32 ust. 1<sup>1</sup> u.z.z. przez przyjęcie, że działacz związkowy niebędący pracownikiem byłby objęty ochroną wskazaną w przepisie art. 32 ust. 1, jeżeli spełniłyby następujące warunki:

- za wykonywaną osobiście pracę zarobkową otrzymywałby u danego pracodawcy przez okres co najmniej 6 miesięcy przeciętnie co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę, świadczyłby u pracodawcy pracę za wynagrodzeniem przez okres co najmniej 6 miesięcy i uprawdopodobniłby, że rozwiązanie lub wypowiedzenie umowy o pracę lub zmiana warunków pracy lub płacy miały związek z wykonywaniem działalności związkowej.

Przypominamy, że zakres ochrony przyznany działaczom związkowym na mocy art. 32 ust. 1 u.z.z. jest niezwykle szeroki na tle rozwiązań obowiązujących w innych krajach europejskich, i bywa nadużywany. Judykatura wypracowała sposób walki z tego typu patologią, przez stosowanie art. 8 k.p., jednakże pozbawienie działacza związkowego roszczeń przyznanych w ustawie jest możliwe jedynie w przypadku „rażącego” naruszenia prawa. Wobec powyższego, w stosunku do osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek postulowaliśmy konieczność uprawdopodobnienia w procesie sądowym, że zwolnienie nastąpiło w związku z wykonywaniem działalności związkowej po to, aby ograniczyć możliwości nadużywania prawa do ochrony. Z uwagi na nieuwzględnienie naszego postulatu, wnosimy o zmianę art. 32 ust. 1 w ten sposób, aby zakaz dotyczył wyłącznie zmiany warunków zatrudnienia oraz wypowiedzenia umowy. Stoimy na stanowisku, że pracodawca powinien mieć prawo zwolnić osobę, która ciężko narusza swoje obowiązki pracownicze lub nie wykonuje umowy cywilnoprawnej. Podkreślamy, że taka propozycja jest od lat zgłaszana przez przedstawicieli nauki prawa pracy i była ona podnoszona także przy okazji obecnej nowelizacji ustawy o związkach zawodowych (por. m.in. wypowiedzi Prof. J. Wratnego z PAN).

Zwracamy ponadto uwagę, że zaproponowany w projekcie art. 32 ust. 1<sup>2</sup> u.z.z. została podwyższona do wysokości 6-cio krotności miesięcznego wynagrodzenia, mimo że Kodeks pracy przewiduje dla ogółu pracowników maksymalne odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia. Ponadto, przepis ten zawiera rażącą sprzeczność, gdyż z jednej strony mowa jest o rekompensacie niezależnej od wielkości poniesionej szkody, a ostatnie zdanie stanowi, że *osoba może dochodzić odszkodowania przenoszącego wartość rekompensaty*.

Natomiast zasady współpracy partnerów społecznych zarówno dotyczące oddelegowania lub zwolnień z pracy powinny być ustalane autonomicznie przez partnerów społecznych w drodze porozumień zbiorowych, nie zaś w formie sztywno ustalonych regulacji ustawowych. W przypadku zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy projektodawca proponuje następujące wyłączenie: *Uprawnienie (...) nie przysługuje innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową, jeżeli charakter wykonywanej przez nią pracy na to nie pozwala, w szczególności jeżeli wykonanie pracy zależy od osobistych przymiotów danej osoby w rozumieniu art. 645 § 1 Kodeksu cywilnego*. Artykuł 645 k.c. dotyczy rozwiązania umowy o dzieło z przyczyn leżących po stronie przyjmującego zamówienie, w sytuacji kiedy jej wykonanie zależy od osobistych przymiotów przyjmującego zamówienie. Takie rozwiązanie należy uznać za niewystarczające i prowadzące do kolejnych sporów na tle stosowania przepisów ustawy o związkach zawodowych. Przywołana regulacja Kodeksu cywilnego odnosi się tylko do „osobistych przymiotów zamawiającego”, nie zaś do podstawowej kwestii, jaką jest formuła działania jako przedsiębiorcy. Brak jasnego wyodrębnienia tego elementu w systemowym kształtowaniu prawa do kolacji będzie prowadziło do szeregu niezamierzonych negatywnych skutków obowiązywania nowych przepisów.

Wątpliwości budzi także **rozszerzenie obowiązku finansowania działalności związkowej** na pracodawców, którzy nie zatrudniają pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy, co wiąże

się z problem dotyczącym konstytucyjności tych przepisów. Przepisy ustawy o związkach zawodowych w zakresie finansowania ich działalności przez pracodawcę budzą wątpliwości z punktu widzenia konstytucyjnej zasady niezależności partnerów społecznych (art. 59 ust. 1), na co zwracaliśmy uwagę w opinii do projektu z dnia 22 marca 2016 r.

Ponadto, w stosunku do przedsiębiorców, nie zatrudniających pracowników, analizowane regulacje prowadzą do ograniczenia konstytucyjnej zasady wolności działalności gospodarczej (art. 22 Konstytucji RP).

Przy tej okazji podnosimy, że przewidziana w art. 33 ust. 2 kognicja sądu pracy dla sporów dotyczących roszczeń wynikających z niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązku udostępnienia pomieszczeń zakładowej organizacji związkowej jest niezgodna z art. 476 k.p.c., określającym charakter praw rozstrzyganych przez sądy pracy.

#### Ad. 2) Pojęcie zakładowej organizacji związkowej

W świetle proponowanego art. 25<sup>1</sup>. u.z.z. uprawnienia zakładowej organizacji związkowej mają przysługiwać organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących:

- 1) pracownikami u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji lub
- 2) 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.

Wątpliwości budzi uzależnienie uzyskania uprawnień zakładowej organizacji związkowej od łącznej liczby członków tej organizacji, mających status osób wykonujących pracę zarobkową. Wskutek nowelizacji obowiązywałby znacznie bardziej liberalny niż obecnie, wymóg zrzeszania 10 członków wykonujących pracę zarobkową (tzn. niekoniecznie będących pracownikami). Zakładową organizację związkową będą więc mogły tworzyć także wyłącznie osoby zatrudnione poza stosunkiem pracy.

Należy mieć na uwadze, iż uzyskanie przymiotu zakładowej organizacji związkowej wiąże się zasadniczo z możliwością realizacji szeregu uprawnień w zakresie prawa pracy, a nie prawa cywilnego. Przyznanie przymiotu zakładowej organizacji związkowej związkowi zawodowemu, który nie zrzesza żadnego pracownika, nie uwzględnia specyfiki tej gałęzi prawa, jaką jest prawo pracy.

Wobec powyższego, strona pracodawców podtrzymuje postulat, aby uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługiwały wyłącznie organizacji zrzeszającej co najmniej **10 pracowników**, zgodnie z obecnym brzmieniem art. 25<sup>1</sup> k.p.

#### Ad. 3) Przyznania organizacjom związkowym złożonym tylko z osób wykonujących prace zarobkową prawa do zawierania układów zbiorowych pracy

W świetle proponowanego art. 21 ust. 3. *Przepisy działu jedenastego Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową oraz pracodawców w rozumieniu niniejszej ustawy, a także do organizacji zrzeszających te osoby.* Dział jedenasty Kodeksu pracy reguluje zasady zawierania układów zbiorowych pracy. Uważamy, że układy zbiorowe pracy- na podstawie art. 9 k.p. stanowiące autonomiczne źródła prawa pracy - powinny mieć zastosowanie do pracowników i pracodawców w rozumieniu Kodeksu pracy. Podkreślamy, że powstałe w wyniku rokowań pracodawcy w rozumieniu u.z.z. ze związkami zawodowymi - niezrzeszającymi pracowników, porozumienia zbiorowe nie będą mogły być uznane za autonomiczne źródła prawa pracy, a co najwyżej porozumienia zawarte na rzecz osoby trzeciej, o których mowa w przepisach Kodeksu cywilnego. Zwracamy uwagę na treść projektowanego art. 26<sup>1</sup> ust.3 i art. 30 ust. 6 u.z.z. przewidujących, że do zawarcia porozumień zbiorowych konieczne jest zrzeszenie przez organizacje związkowe co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, podczas gdy zasada ta nie ma żadnego znaczenia w przypadku zawierania układów zbiorowych pracy. Przypominamy, że zgodnie z art. 239 § 2 k.p. układem mogą być objęte osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Przepis ten podkreśla rangę układu w pracowniczych stosunkach zatrudnienia. Uważamy zatem, że automatyczne rozszerzenie możliwości zawierania układów zbiorowych pracy przez niepracownicze związki zawodowe nie uwzględnia celu tworzenia układu zbiorowego pracy. Układy zbiorowe pracy są bowiem zawierane dla pracowników, a jedynie przy okazji dla osób zatrudnionych na innej podstawie.

Tym samym strona pracodawców proponuje uchylenie projektowanego art. 21 ust. 3, ewentualnie uwzględnienie postulatu dotyczącego brzmienia art. 25<sup>1</sup> u. z.z.

#### **Dodatkowe uwagi:**

##### Odnosnie do art. 25 ust. 2 u.z.z.

W świetle art. 25 ust. 2 u. z.z *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 poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.* Postulujemy uwzględnienie w przepisie możliwości doprecyzowania przez strony układów lub porozumień zbiorowych, czym jest „czynność doraźna” oraz określenia przez strony limitów czasowych na wykonywanie czynności doraźnej.

##### Odnosnie do art. 25<sup>1</sup> ust. 2 zd. 2 u.z.z.

Według projektu, pracodawca miałby być niejako pośrednikiem/informatorem dla innych związków w zakresie liczebności członków innego związku, co budzi poważną wątpliwość z punktu widzenia zasady niezależności związkowej, o której mowa w art. 1 ust. 2 u.z.z.

##### Odnosnie do art. 25<sup>1</sup> ust. 10 u.z.z.



Pracodawcy  
Rzeczypospolitej  
Polskiej  
Rok założenia 1999



Brak jest uzasadnienia dla wprowadzania rocznej karencji, o której mowa w projektowanym przepisie. Uprawnienie do zgłoszenia zastrzeżenia powinno przysługiwać w każdym czasie, szczególnie w kontekście propozycji 6 m-cznego okresu sprawozdawczego, tym bardziej, że odpowiednia wielkość daje organizacji związkowej duże uprawnienia.

Odnosnie do art. 26<sup>1</sup> ust. 3<sup>1</sup> u.z.z.

W przypadku transferu przedsiębiorstwa lub jego części partnerzy społeczni (co wprost wynika z ust. 1) negocjują wyłącznie warunki dalszego zatrudnienia pracowników, a nie innych osób wykonujących pracę zarobkową. Regulacja ust. 3<sup>1</sup> nie znajduje żadnego racjonalnego uzasadnienia, dlatego w tych kwestiach miałyby się wypowiadać organizacje zrzeszające jedynie 5% pracowników. Regulacja ta pokazuje istotną konsekwencję zmiany art. 25<sup>1</sup> u.z.z.

Podobną uwagę można odnieść także do art. 67<sup>6</sup> § 2, art. 139 § 5, art. 150 § 3 pkt 1 k.p. w nowym brzmieniu.

Odnosnie do art. 29 ust. 1 u. z.z.

Nie znajduje uzasadnienia udostępnianie badań każdej zakładowej organizacji związkowej, zwłaszcza w kontekście przepisu art. 30 ust. 1 u.z.z.– przekazanie informacji powinno dotyczyć tylko tej organizacji, która o takie badania wnioskowała.

Odnosnie do art. 32 ust. 1<sup>1</sup> u. z.z.

W projekcie wprowadzono termin 14 dni roboczych na przedstawienie przez organizację związkową stanowiska w sprawie wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego członkowi zarządu wskazanego uchwałą oraz terminu 7 dni roboczych w sprawie rozwiązania stosunku prawnego. Jest on niespójny z terminami wynikającymi odpowiednio z art. 38 § 2, 52 § 3 i 53 § 4 k.p., które wynoszą 5 dni i 3 dni w przypadku konsultacji wypowiedzenia, zmiany i rozwiązania umowy o pracę. Nie ma powodów do bardziej korzystnego traktowania w tym aspekcie działaczy związkowych. Regulacja narusza art. 3 u. z.z. w zakresie dyskryminacji pracowników nie będących objętymi szczególną ochroną związkową.

Odnosnie do art. 32 ust. 5 u. z.z.

Definicja osób stanowiących kadrę kierowniczą została sformułowana niezręcznie, ponieważ stanowi o osobach *kierujących jednoosobowo pracodawcą*. W nowym brzmieniu przepisu nie uwzględniono różnicy pomiędzy zakładem pracy a pracodawcą. Nie są to bowiem pojęcia tożsame i w konsekwencji nie da się *kierować jednoosobową pracodawcą*.

Odnosnie do art. 34<sup>2</sup> u.z.z.

Konieczne jest doprecyzowanie, czy osoby chronione w pełnej liczbie określonej w art. 34<sup>2</sup> u.z.z. mogą być wskazane u każdego z pracodawców objętych działaniem MOZ (czyli np. u każdego 10-ciu), czy też u jednego z pracodawców, czy też to ma być łączna liczba osób chronionych u wszystkich pracodawców.

Odnosnie do art. 1 ust. 2 ustawy o organizacjach pracodawców



Pracodawcy  
Rzeczypospolitej  
Polskiej  
Rok założenia 1990



Projekt przewiduje zmianę pojęcia pracodawcy poprzez przyjęcie definicji z ustawy o związkach zawodowych. Stanowczo sprzeciwiamy się tej zmianie, gdyż uważamy, że jako dotycząca niezależności związkowej, powinna być z nami uzgodniona. Propozycja ta całkowicie zmienia charakter organizacji pracodawców, czyniąc ją stowarzyszeniem przedsiębiorców. Uważamy, że nie ma konieczności zmiany pojęcia pracodawcy, lecz potrzebna jest wyłącznie modyfikacja konkretnych przepisów tej ustawy np. poprzez rozszerzenie stosowania art. 17 ustawy.

Zmiana pojęcia pracodawców m.in. oddziałuje na kształtowanie strony pracodawczej w Radzie Dialogu Społecznego.

Zmiana pojęcia pracodawcy musiałaby również uwzględniać kwestie doprecyzowania zasad ustalania wysokości składek na rzecz związków pracodawców zaliczanych w koszty uzyskania przychodu. Obecne regulacje budziłyby szereg wątpliwości w kontekście rozszerzenia kręgu podmiotów, do których odnosząby się nowa definicja pracodawcy (odwołanie do wynagrodzenia oraz kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne).

#### Odnosnie do art. 19 ust. 1 ustawy o organizacjach pracodawców

W zakresie zmiany brzmienia art. 19 ust. 1 w miejsce obecnego przepisu stanowiącego o możliwości badania przez sąd rejestrowy czy dany organ organizacji pracodawców działa zgodnie z *ustawą* proponuje się badanie czy dany organ działa zgodnie z *prawem*. Nowy przepis będzie budził szereg wątpliwość odnośnie zakresu jego zastosowania, co nie powinno mieć miejsca w przypadku przepisów o charakterze sankcyjnym. Tym samym opowiadamy się za pozostawieniem przepisu art. 19 ust. 1 w dotychczasowym brzmieniu.

#### Odnosnie do art. 19<sup>1</sup> ustawy o organizacjach pracodawców

Powstaje pytanie o zasadność wprowadzania nowej, szczególnej regulacji do ustawy o organizacjach pracodawców, skoro kodeks karny penalizuje zarówno sytuacje w której osoba odpowiedzialna za sprawy majątkowe wyrządza szkodę danemu podmiotowi, jak również przewiduje np. przestępstwo przeniewierzenia.

#### Odnosnie do art. 5 i 6 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych

Przepisy ustawy o związkach zawodowych w nowym brzmieniu mają obowiązywać także w przypadku prawa prowadzenia sporów zbiorowych. Stoimy na stanowisku, że nie powinny one wejść w życie wcześniej niż nastąpią niezbędne zmiany ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Nieścistość, a wręcz wadliwość niektórych przepisów tej ustawy wymaga zmiany przed rozszerzeniem prawa podmiotowego do prowadzenia sporów zbiorowych i strajków.

#### **Konkluzja**

Projekt ustawy zmieniającej ustawę o związkach zawodowych w niewielkim stopniu uwzględnia postulaty zgłoszone przez organizacje pracodawców. Na mocy nowych przepisów





Pracodawcy  
Rzeczypospolitej  
Polskiej  
Rok założenia 1989



poszerza się krąg podmiotów zmuszonych do ponoszenia kosztów działania organizacji związkowych. Zależy nam na rozwijaniu dialogu zakładowego, jednak w warunkach zachowania równowagi stron, a także z poszanowaniem przepisów konstytucyjnych, przede wszystkim zaś art. 59 ust. 1 i 22. Stoimy na stanowisku, że przyznanie osobom wykonującym pracę zarobkową prawa do ochrony przed zwolnieniem (art. 32), prawa do płatnych oddelegowań (art. 25 ust. 3) i zwolnień z pracy (art. 31), a także ustanowienie obowiązku potrącenia składki związkowej z wynagrodzenia (art. 33<sup>1</sup> ust. 1) stanowi brak poszanowania niezależności podmiotów zbiorowego prawa pracy. Nowe regulacje są również niezgodne ze standardami międzynarodowymi i dlatego przy dalszym utrzymaniu tych propozycji rozważamy wniesienie skargi do MOP.

Związek Przemysłowców Polskiego Przedsiębiorstw

KONFEDERACJA LEWIATAN Kłisicki

ZP BCC

Zbigniew Zupa

PRACODAWCY RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Krzysztof

