

Zestawienie uwag
do projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw
zgłoszonych w trybie art. 35 Regulaminu pracy Rady Ministrów¹
(tj. w toku uzgodnień projektu z członkami RM, Szefem KPRM, RCL)

Stan na dzień 15.11.2016 r.

Lp.	Przepis	Podmiot zgłaszający uwagi	Treść uwagi	Stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
1.	Uwaga ogólna	Minister Spraw Zagranicznych	Projekt ustawy nie jest sprzeczny z prawem Unii Europejskiej	
2.	Uwaga ogólna	Minister Obrony Narodowej	Propozycja wydania nowego aktu regulującego działalność organizacji związkowych ze względu na dużą liczbę proponowanych zmian oraz niejasność dotychczasowych przepisów	Uwaga nieuwzględniona Zasadniczym celem projektowanej regulacji jest dostosowanie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881; dalej jako „u.z.z.”) do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. sygn. akt K 1/13 (Dz. U. poz. 791). Projekt ustawy ma w szczególności na celu uregulowanie uprawnień organizacji związkowych, których członkami są osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych oraz osoby prowadzące jednoosobowo działalność wykonujące osobiście pracę na rzecz danego podmiotu na podstawie umowy. W dniu 15 września 2016 r. została powołana Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy, której zadaniem jest opracowanie zbiorowego kodeksu pracy. W trakcie rozmów z partnerami społecznymi ustalono jednak, że istnieje potrzeba nowelizacji ww. ustawy, nie czekając na efekty prac komisji.
3.	Uwaga ogólna	Rządowe Centrum Legislacji	Uwaga o charakterze ogólnym dotycząca zasadności opracowania projektu całej nowej ustawy, a nie nowelizacji ustawy już obowiązującej	Uwaga nieuwzględniona W ocenie resortu pracy nie zachodzą podstawy do opracowania nowego projektu ustawy o związkach zawodowych. Należy zauważyć, że zdecydowana większość zmian w ustawie o związkach zawodowych jest związana z wykonaniem wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r.

¹ Uchwała Nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. - Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2013 r. poz. 979, z późn. zm.)

				Zastosowana technika legislacyjna sprzyja wyrażeniu intencji prawodawcy w sposób zrozumiały dla adresatów. W przypadku opracowania projektu nowej ustawy o związkach zawodowych zmiany związane z wykonaniem ww. wyroku nie byłyby tak widoczne w projekcie. Tymczasem projekt nowej ustawy jest z reguły opracowywany w sytuacji, gdy dana sfera stosunków społecznych ma być całkowicie odmiennie ukształtowana od aktualnie obowiązującej. Większość zmian w projekcie ustawy o związkach zawodowych ma charakter uzupełniający dotychczasową regulację prawną i polega na dodaniu do istniejących przepisów nowych jednostek redakcyjnych (ustępów).
4.	Uwaga ogólna	Minister Obrony Narodowej	Uregulowanie kwestii stanowiących lukę prawną np. utratę reprezentatywności przez organizację związkową będącą stroną układu zbiorowego pracy	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Mając na uwadze uwagę dotyczącą propozycji uregulowania kwestii dotychczas stanowiących lukę prawną, jak np. utrata reprezentatywności przez organizację związkową będącą stroną układu zbiorowego pracy uprzejmie informuję, że w ocenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej kwestia ta wykracza poza zakres projektowanej regulacji.</p> <p>Jednocześnie informuję, że zgłoszone przez MON kwestie, które wykraczają poza zakres projektowanej regulacji zostaną przekazane Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.</p>
5.	Uwaga ogólna	Minister Obrony Narodowej	Doprecyzowanie definicji takich jak: „ponadzakładowa organizacja związkowa”, „ogólnokrajowy związek zawodowy”, „ogólnokrajowa organizacja międzyzwiązkowa (konfederacja)”, „zrzeszenie (federacja) związków zawodowych”, „doraźna czynność wynikająca z funkcji związkowej”	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Poza zakresem projektowanej regulacji pozostaje również kwestia związana z doprecyzowaniem definicji takich jak: „ponadzakładowa organizacja związkowa”, „ogólnokrajowy związek zawodowy”, „ogólnokrajowa organizacja międzyzwiązkowa (konfederacja)”, „zrzeszenie (federacja) związków zawodowych”. Jednocześnie wyjaśniam, że definicja pojęcia doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej oraz jego ewentualne uściślenie były przedmiotem rozmów z partnerami społecznymi w ramach Zespołu problemowego Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy. W pierwszej wersji</p>

				<p>projekt ustawy nowelizującej z dnia 22 marca 2016 r., w celu usunięcia wątpliwości interpretacyjnych, przedstawiono katalog czynności, które nie stanowią doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej. W trakcie konsultacji projektu nie osiągnięto jednak kompromisu w tej sprawie i partnerzy społeczni zaproponowali przywrócenie pierwotnego brzmienia przepisu art. 25 ust. 2 u.z.z. Jednakże wskazać należy, że w wyniku zgłoszonych uwag w projektowanym art. 25 ust. 4 u.z.z. przewidziano, że definicję doraźnej czynności, a także limity czasu zwolnień od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej osób wykonujących pracę zarobkową będą mogły zostać ustanowione w układzie zbiorowym pracy.</p> <p>Jednocześnie informuję, że zgłoszone przez MON kwestie, które wykraczają poza zakres projektowanej regulacji zostaną przekazane Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.</p>
6.	Uwaga ogólna	Rządowe Centrum Legislacji	Uwaga dotycząca niejednolitego i niekonsekwentnego posłużenia się pojęciem „pracownik” w projektowanej ustawie	<p><u>Uwaga nieuwzględniona (wyjaśniona)</u></p> <p>W projekcie ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw pojęcie „pracownika” używane jest wyłącznie w znaczeniu nadanym przez Kodeks pracy w art. 2. Ustawa o związkach zawodowych w żadnym z przepisów nie posługuje się innym znaczeniem tego pojęcia.</p> <p>Natomiast jak już wskazano wyżej, pracodawcą w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych może być podmiot, który zatrudnia wyłącznie pracowników, podmiot, który zatrudnia jednocześnie pracowników i inne osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (np. zleceniobiorców) oraz podmiot, który zatrudnia wyłącznie osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Ten sam podmiot może być dla pracowników pracodawcą w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy, dla zleceniobiorców – zleceniodawcą, a na gruncie projektowanej ustawy o związkach zawodowych zarówno dla pracowników, jak i zleceniobiorców – pracodawcą. W sytuacji, gdy w przepisie jest mowa o „pracownikach u pracodawcy”, nie powinno budzić wątpliwości, że przepis ten</p>

				ma zastosowanie do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.
7.	Uwaga ogólna	Rządowe Centrum Legislacji	Uwaga dotycząca zasadności zamieszczenia w projekcie regulacji przewidujących odpowiednie stosowanie określonych przepisów projektu (np. art. 3 ust. 3 i 5, art. 21 ust. 3, art. 25 ust. 3, art. 25 ¹ ust. 8)	<p><u>Uwaga częściowo uwzględniona</u></p> <p>Nakaz stosowania określonych przepisów "odpowiednio" oznacza, że przy ich stosowaniu należy uwzględnić specyfikę spraw, których dotyczy takie odesłanie. Formuła „odpowiedniego” stosowania przepisów oznacza:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. w przypadku art. 3 ust. 3 u.z.z. – możliwość skorzystania z mechanizmów ochronnych przewidzianych w przepisach rozdziału IIa działu pierwszego Kodeksu pracy wobec innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową, w tym możliwość dochodzenia odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę uregulowane ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę przez osobę, która stała się ofiarą dyskryminacji ze względu na status związkowy. Będzie miał również odpowiednie zastosowanie mechanizm gwarancyjny, o którym mowa w art. 18^{3e} Kodeksu pracy; 2. w przypadku art. 3 ust. 5 u.z.z. – możliwość skorzystania z podobnego rozwiązania jak przewidziane w art. 18 § 3 Kodeksu pracy czy w art. 58 § 1 Kodeksu cywilnego. Zaproponowane rozwiązanie 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; 3. w przypadku art. 21 ust. 3 u.z.z. – możliwość zawierania układów zbiorowych pracy dla osób wykonujących pracę zarobkową niebędących pracownikami przez

				<p>organizacje związkowe zrzeszające te osoby i przez pracodawców tych osób (lub organizacje reprezentujące takich pracodawców). Odpowiednie stosowanie działu jedenastego Kodeksu pracy do osób wykonujących pracę zarobkową oznacza w szczególności, że te przepisy Kodeksu pracy, w których jest mowa o organizacji związkowej reprezentującej pracowników, należy odnosić również do organizacji związkowej zrzeszającej osoby wykonujące pracę zarobkową, dla których układ ma zostać zawarty. Mając bowiem na uwadze postanowienia Konstytucji RP nie ma normatywnych podstaw do różnicowania sytuacji związków zawodowych w zakresie prawa do rokowań mających za przedmiot układy zbiorowe pracy czy spory zbiorowe – w szczególności ze względu na to, kto jest członkiem danego związku (czy pracownicy, czy też np. wyłącznie stali zleceniobiorcy).</p> <p>4. w przypadku art. 25 ust. 3 u.z.z. – konieczność stosowania do osób wykonujących pracę zarobkową niebędących pracownikami normy z art. 25 ust. 2 u.z.z.(dotyczącej zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej poza zakładem pracy) z uwzględnieniem specyfiki danego stosunku prawnego. Mianowicie biorąc pod uwagę cechy danego stosunku zobowiązaniowego, można stwierdzić, że wynagrodzenie za czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności nie będzie przysługiwało w przypadku, gdy wynagrodzenie działacza związkowego będzie miało charakter wynagrodzenia ryczałtowego i jego wysokość nie będzie zależała od liczby przepracowanych godzin pracy albo gdy wypłata wynagrodzenia będzie uzależniona od efektów pracy (np. wykonania dzieła).</p>
--	--	--	--	--

				<p>O możliwości stosowania takich odesłań stanowi § 156 ust. 4 ZTP.</p> <p>W wyniku zgłoszonych uwag zmieniono ust. 8 w art. 25¹ u.z.z. w następujący sposób:</p> <p><i>„8. W postępowaniu sądowym do przetwarzania danych ujawniających przynależność związkową osób wykonujących pracę zarobkową upoważniony jest wyłącznie sąd oraz osoby działające w imieniu zakładowej organizacji związkowej, która złożyła wniosek o ustalenie jej liczby członków.”</i></p>
8.	Uwaga ogólna	Rządowe Centrum Legislacji	Uwaga dotycząca wprowadzenia „dodatkowego” kryterium reprezentatywności w postaci zrzeszania co najmniej 5 % pracowników zatrudnionych u pracodawcy	<p><u>Uwaga nieuwzględniona (wyjaśniona)</u></p> <p>Zarówno w przepisie art. 26¹ ust. 3¹ u.z.z., jak i art. 30 ust. 6 u.z.z. zastosowano podobne rozwiązanie. 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 byłoby 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 związkowi 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.</p>

				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. 26 ¹ ust. 3 ¹ u.z.z. i art. 30 ust. 6 u.z.z.
9.	Uwaga ogólna	Rządowe Centrum Legislacji	Uwaga dotycząca dopracowania przepisów przejściowych zawartych w projekcie i przeanalizowania tych przepisów w aspekcie wyczerpującego rozstrzygnięcia sytuacji intertemporalnych, w szczególności w związku ze zmianą art. 19 ust. 2 ¹ u.z.z.	<p><u>Uwaga uwzględniona</u> Dodano w projekcie art. 15 i art. 16 o następującej treści:</p> <p><i>„Art. 15. W sprawach wszczętych na podstawie ustawy, o której mowa w art. 1 lub w art. 2, lecz nie zakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy dotychczasowe.</i></p> <p><i>Art. 16. Do założeń albo projektów aktów prawnych, które przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy zostały skierowane do odpowiednich władz statutowych związku zawodowego lub odpowiednich władz statutowych organizacji pracodawców w celu zasięgnięcia opinii, o której mowa w art. 19 ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1 lub w art. 16 ust. 1 ustawy zmienianej w art. 3, stosuje się przepisy dotychczasowe.”</i></p>
10.	Uwaga ogólna	Rządowe Centrum Legislacji	Uwaga o charakterze ogólnym dotycząca konieczności dopracowania projektu pod względem legislacyjnym i redakcyjnym oraz zasadności zamieszczania w nowelizacji określonych regulacji, które wydają się zbędne (art. 3 ust. 2 u.z.z.) albo nie mieszczą się w zakresie przedmiotowym nowelizowanej ustawy (art. 3 ust. 5, art. 21 ust. 3, art. 28 ust. 4 i 5)	<p><u>Uwaga częściowo uwzględniona</u></p> <p>W piśmie z uwagami z dnia 13 września 2016 r. nie wskazano, w jakim zakresie projekt powinien być zmieniony, aby odpowiadał on zasadom techniki prawodawczej. Zaznaczono jedynie, że „projekt wymaga dopracowania pod względem legislacyjnym i redakcyjnym”. W związku z tym prosimy o doprecyzowanie uwagi.</p> <p>Z kolei, norma z art. 3 ust. 2 u.z.z. w sposób jednoznaczny przesądza, że w przypadku pracowników dochodzenie roszczeń z tytułu naruszenia zakazu nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej – następuje na podstawie przepisów</p>

				<p>rozdziału IIa działu pierwszego Kodeksu pracy. Dlatego też wprowadzono ten zapis, aby nie powstawały wątpliwości interpretacyjne na tym tle.</p> <p>Ponadto, nie wyjaśniono w piśmie, dlaczego określone regulacje (art. 3 ust. 5, art. 21 ust. 3, art. 28 ust. 4 i 5 u.z.z.) nie mieszczą się – w ocenie RCL – w zakresie przedmiotowym nowelizowanej ustawy. Norma z art. 3 ust. 5 u.z.z. jest bowiem odpowiednikiem art. 18 § 3 Kodeksu pracy, który odnosi się do umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy. W projekcie wprowadzono więc zbliżone rozwiązanie dla innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową, których objęto prawem koalicji w wykonaniu wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. Natomiast zmiana art. 21 ust. 3 u.z.z. oznacza rozciągnięcie prawa do zawierania układów zbiorowych pracy na niepracownicze organizacje związkowe oraz na pracodawców zatrudniających osoby wykonujące pracę zarobkową niebędące pracownikami (a także organizacje takich pracodawców). Jest to więc zmiana dostosowująca przepisy ustawy o związkach zawodowych do nowej sytuacji prawnej związanej z rozszerzeniem prawa koalicji na nowe grupy podmiotów i koniecznością zapewnienia organizacjom związkowym, niezależnie od ich składu członkowskiego, uprawnień, o których mowa w Konstytucji RP.</p> <p>Jedynie dodanie ust. 4 i 5 w art. 28 ustawy o związkach zawodowych nie ma bezpośredniego związku z wykonaniem wyroku Trybunału Konstytucyjnego. W wyniku zgłoszonych uwag dotyczących mechanizmu kontroli realizacji obowiązku informacyjnego pracodawcy z art. 28 ust. 1 u.z.z. zrezygnowano jednak ze zmiany w tym zakresie i przyjęto w kolejnej wersji projektu następujące brzmienie art. 28 u.z.z.:</p> <p><i>„Art. 28. Pracodawca jest obowiązany udzielić na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących:</i></p>
--	--	--	--	---

				<p>1) warunków pracy i zasad wynagradzania;</p> <p>2) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian;</p> <p>3) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia;</p> <p>4) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.”</p>
11.	Uwaga ogólna	Rządowe Centrum Legislacji	Uwaga o charakterze ogólnym dotycząca rozważenia dokonania odpowiednich zmian upoważnień ustawowych zawartych w art. 25 ust. 1 ² , art. 31 ust. 2, art. 32 ust. 10 oraz w art. 39 ust. 5 u.z.z.	<p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Proponowane zmiany wykraczają poza zakres projektowanej regulacji. Projekt nie przewiduje bowiem zmiany art. 25 ust. 1², art. 31 ust. 2 i art. 39 ust. 5 u.z.z. Z kolei w projektowanym art. 32 ust. 10 u.z.z. nie przewidziano już upoważnienia ustawowego do wydania rozporządzenia (materię rozporządzenia przeniesiono do ustawy).</p>
12.	Art. 1 pkt 1 projektu dotyczący art. 1 ¹ pkt 1 u.z.z.	Rządowe Centrum Legislacji	Uwaga dotycząca nieuwzględnienia w definicji „osoby wykonującej pracę zarobkową” z projektowanego art. 1 ¹ pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1881; dalej jako „u.z.z.”) żadnych przesłanek lub kryteriów (pozytywnych lub negatywnych), które mogłyby stanowić podstawę odróżnienia osób samozatrudnionych wykazujących cechy pracownika w rozumieniu przepisów ustawy zasadniczej od przedsiębiorców, którzy nie powinni być objęci uprawnieniem do zrzeszania się w związkach zawodowych	<p>Uwaga nieuwzględniona (wyjaśniona)</p> <p>Należy zauważyć, że jednym z kryteriów objęcia danej osoby zakresem pojęcia „osoby wykonującej pracę zarobkową” jest wymóg osobistego świadczenia pracy i niezatrudniania do tej pracy innych osób, niezależnie od podstawy prawnej zatrudnienia. Kryteria te pozwalają na rozróżnienie osób, które mają wszystkie cechy pracowników w rozumieniu konstytucyjnym od typowych przedsiębiorców, którzy nie świadczą osobiście pracy lub wykonują zleconą im pracę przy pomocy innych osób. Jedną z podstawowych cech stosunku pracy, w przeciwieństwie do umów cywilnoprawnych, jest osobiste świadczenie pracy. Status osób, które świadczą osobiście pracę na podstawie kontraktu, jest więc zbliżony do statusu pracowniczego. Osobiste świadczenie pracy na rzecz danego podmiotu niejednokrotnie skutkuje powstaniem stosunku ekonomicznej zależności takiej osoby od podmiotu, na rzecz którego taka osoba świadczy pracę. Z racji znacznego, bezpośredniego zaangażowania w proces pracy u danego</p>

				podmiotu, wpływa także na ograniczenie aktywności zawodowej takiej osoby na rzecz innych podmiotów i na możliwość uzyskania dodatkowego dochodu. Z tego też względu można stwierdzić, że osoby, które świadczą osobiście pracę i nie zatrudniają do niej innych osób, posiadają takie interesy zawodowe związane z wykonywaniem pracy, które mogą być grupowo chronione. Jest to jedna z przesłanek wyznaczających ramy prawne konstytucyjnego pojęcia „pracownik”, o której była mowa w uzasadnieniu wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. sygn. akt K 1/13.
13.	Art. 1 pkt 1 projektu dotyczący art. 1 ¹ pkt 1 u.z.z.	Rządowe Centrum Legislacji	Uwaga dotycząca nawiązania wprost w definicji „osoby wykonującej pracę zarobkową” z projektowanego art. 1 ¹ pkt 1 u.z.z. do występowania po jej stronie interesów zawodowych związanych z wykonywaniem pracy, które mogą być grupowo chronione	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Proponowana przesłanka jest nieprecyzyjna i niejasna, a od jej spełnienia uzależniona jest możliwość utworzenia związku zawodowego (por. art. 12 u.z.z.). W konsekwencji wprowadzenia takiego zapisu to sądy rejestrowe musiałyby rozstrzygać, czy osoby, które złożyły wniosek o rejestrację związku zawodowego w Krajowym Rejestrze Sądowym, są do tego uprawnione i czy posiadają takie interesy zawodowe związane z wykonywaniem przez nie pracy, które mogą być grupowo chronione. Taka sytuacja skutkowałaby niepewnością prawa. Nie można również wykluczyć rozbieżności w orzecznictwie, jakie mogłyby powstać na tle interpretacji tak nieostrego zapisu. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że Trybunał Konstytucyjny zaznaczył w uzasadnieniu, że konstytucyjne kryteria uznania danej osoby za pracownika mają charakter stosunkowo szeroki i zapewniają ustawodawcy dosyć dużą swobodę regulacyjną. Granicą tej swobody jest jedynie sytuacja, w której ustawodawca całkowicie pozbawia pewną grupę pracowników możliwości wykonywania przysługującej im konstytucyjnej wolności zrzeszania się w związkach zawodowych.
14.	Art. 1 pkt 1 projektu dotyczący art.	Rządowe Centrum Legislacji	Uwaga dotycząca objęcia zakresem podmiotowym definicji „osoby wykonującej pracę zarobkową” z projektowanego art. 1 ¹ pkt 1 u.z.z. osób świadczących	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Należy zauważyć, że prawo koalicji przysługuje funkcjonariuszom służb mundurowych w różnym zakresie, z

	1 ¹ pkt 1 u.z.z.		pracę na podstawie stosunku służbowego funkcjonariuszy służb mundurowych	<p>reguły z pewnymi ograniczeniami. W przepisie art. 2 ust. 6 u.z.z. jest mowa o „odpowiednim” stosowaniu przepisów ustawy, co wiąże się z koniecznością uwzględnienia przy interpretacji norm prawnych specyfiki stosunku służbowego, innego nazewnictwa, ograniczeń prawa koalicji wynikających z przepisów odrębnych. Status poszczególnych grup zawodowych funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych jest w tej materii zróżnicowany. W systemie ustawodawstwa polskiego są bowiem służby mundurowe, których funkcjonariusze posiadają pełne prawo koalicji (np. strażacy Państwowej Straży Pożarnej, funkcjonariusze celni) bądź ograniczone prawo koalicji (np. policjanci mogą zrzeszać się tylko w jednym związku zawodowym funkcjonariuszy Policji i związek ten nie ma prawa do strajku; podobnie jak funkcjonariusze Służby Więziennej i Straży Granicznej), oraz służby, w których zatrudnieni funkcjonariusze są go całkowicie pozbawieni (np. funkcjonariusze Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, funkcjonariusze Agencji Wywiadu, funkcjonariusze Centralnego Biura Antykorupcyjnego).</p> <p>Nakaz stosowania określonych przepisów „odpowiednio” oznacza, że przy ich stosowaniu należy uwzględnić specyfikę spraw (w tym wypadku – stosunków służbowych funkcjonariuszy), których dotyczy takie odesłanie. Formuła „odpowiedniego” stosowania przepisów oznacza tu m.in. możliwość zastosowania przepisów ustawy związkowej, w których jest mowa o stosunku pracy czy wynagrodzeniu, do stosunku służbowego funkcjonariusza, który zamiast wynagrodzenia otrzymuje uposażenie i inne należności. O możliwości stosowania takich odesłań stanowi § 156 ust. 4 załącznika do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (Dz.U. z 2016 r. poz. 283; dalej jako „ZTP”).</p> <p>Przykładowo, z uwagi na specyfikę regulacji prawnej służbowego stosunku funkcjonariusza Policji stwierdzenie o odpowiednim stosowaniu przepisów ustawy o związkach zawodowych oznacza, że przepis art. 32 ust. 1-4 ustawy o związkach zawodowych ma zastosowanie we wszystkich tych</p>
--	-----------------------------	--	--	--

				<p>przypadkach, w których organ policji może, ale nie musi, zwolnić policjanta ze służby, np. art. 41 ust. 2 pkt 1-6 ustawy. Nie można natomiast przyjąć, by w przypadku gdy organ policji z mocy ustawy zobowiązany jest do zwolnienia policjanta ze służby w Policji, mógł mieć zastosowanie wskazany przepis ustawy o związkach zawodowych warunkujący możliwość rozwiązania stosunku służbowego od zgody organu tej organizacji (zob. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 5 lipca 2001 r. sygn. akt II SA 345/01, LEX nr 51028).</p> <p>Objęcie zakresem podmiotowym definicji „osoby wykonującej pracę zarobkową” osób świadczących pracę na podstawie stosunku służbowego funkcjonariuszy służb mundurowych byłoby także niezasadne m.in. w związku z brzmieniem projektowanego art. 21 ust. 3 u.z.z., na mocy którego związki zawodowe funkcjonariuszy uzyskałyby prawo do zawierania układów zbiorowych pracy. Tymczasem na podstawie art. 239 § 3 Kodeksu pracy prawa tego byłyby pozbawione przykładowo związki zawodowe zrzeszające członków korpusu służby cywilnej. Po objęciu regulacją układową funkcjonariuszy ograniczenia podmiotowe w zakresie negocjowania układów zbiorowych pracy z art. 239 § 3 Kodeksu pracy mogłyby zostać uznane za niezgodne z konstytucyjną zasadą równości. Jednocześnie informuję, że w projekcie w art. 2 ust. 7 u.z.z. doprecyzowano, że przepisy ustawy związkowej dotyczące pracowników (a nie osób wykonujących pracę zarobkową) i pracodawców stosuje się odpowiednio do funkcjonariuszy i dowódców jednostek.</p>
15.	Art. 1 pkt 1 projektu dotyczący art. 1 ¹ pkt 2 u.z.z.	Rządowe Centrum Legislacji	Uwaga dotycząca prawidłowości definiowania pojęcia „pracodawcy” w projektowanym art. 1 ¹ pkt 2 u.z.z. i czytelności projektowanych regulacji	<p><u>Uwaga częściowo uwzględniona</u></p> <p>Pracodawcą w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych może być podmiot, który zatrudnia wyłącznie pracowników, podmiot, który zatrudnia jednocześnie pracowników i inne osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (np. zleceniobiorców) oraz podmiot, który zatrudnia wyłącznie osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. W ustawie o związkach zawodowych jedynie w wyjątkowych</p>

				<p>przypadkach użyto pojęcia „pracodawca w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy” lub „zakładu pracy”. Otóż, w art. 26¹ ust. 1 u.z.z. zastosowanie pojęcia „pracodawcy” w węższym rozumieniu było podyktowane tym, że obowiązek poinformowania o przejściu zakładu pracy lub jego części, o którym mowa w ustawie o związkach zawodowych, jest skorelowany z przepisem art. 23¹ Kodeksu pracy, który posługuje się pojęciem pracodawcy w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy. W tym wypadku nie uznano za zasadne rozszerzenie pojęcia pracodawcy w stosunku do definicji wynikającej z art. 3 Kodeksu pracy. Należy także zauważyć, że w świetle art. 2 ust. 2 dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz. Urz. UE L 82 z 22.03.2001 r., s. 16), przedmiotowa dyrektywa nie narusza ustawodawstwa krajowego w odniesieniu do definicji umowy o pracę lub stosunku pracy, a dyrektywa ta została wdrożona do polskiego porządku prawnego przez dodanie art. 23¹ Kodeksu pracy i art. 26¹ u.z.z.</p> <p>Odnosząc się natomiast do uwagi dotyczącej niekonsekwentnego używania pojęcia „pracodawcy” na gruncie projektowanej ustawy, a także konieczności zastosowania pojęcia „pracodawcy w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy” w art. 30 ust. 3 u.z.z. i w art. 32 ust. 9 u.z.z., wyjaśniamy, co następuje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. uwaga dotycząca brzmienia art. 30 ust. 3 u.z.z. – wychodząc z założenia, że przepisy prawa pracy nie zobowiązują do współdziałania z zakładową organizacją związkową wszystkich pracodawców w rozumieniu przyjętym w ustawie o związkach zawodowych, a jedynie pracodawców w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy, interpretacja normy z art. 30 ust. 3 u.z.z. nie powinna budzić wątpliwości. Oznacza to tylko tyle, że nie do wszystkich desygnatów pojęcia „pracodawcy” na
--	--	--	--	---

				<p>gruncie ustawy związkowej będzie miał zastosowanie ten przepis;</p> <p>2. uwaga dotycząca brzmienia art. 32 ust. 9 u.z.z. przepis ten 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.</p> <p>Zgodnie ze zgłoszoną uwagą zmodyfikowano treść art. 2 ust. 5 u.z.z. w następujący sposób:</p> <p><i>„5. Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych działających u pracodawców przysługuje również osobom skierowanym do tych pracodawców w celu odbycia służby zastępczej. Przepisy ustawy dotyczące osób wykonujących pracę zarobkową stosuje się odpowiednio.”</i></p>
--	--	--	--	--

				<p>Zgodnie ze zgłoszoną uwagą zmodyfikowano treść art. 21 ust. 3 u.z.z. w następujący sposób:</p> <p><i>„3. Przepisy działu jedenastego Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową oraz ich pracodawców, a także do organizacji zrzeszających te podmioty.”</i></p> <p>Zmieniono również treść art. 26¹ ust. 1 u.z.z. w następujący sposób:</p> <p><i>„Art. 26¹. 1. W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy, dotychczasowy i nowy pracodawca w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy są obowiązani do poinformowania na piśmie działających u każdego z nich zakładowych organizacji związkowych o przewidywanym terminie tego przejścia, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla swoich pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania.”</i></p> <p>Na marginesie warto dodać, że w toku konsultacji z partnerami społecznymi resort występował o opinię RCL w sprawie użycia w projekcie pojęcia „pracodawcy” zamiast pojęcia „podmiotu zatrudniającego” (znak pisma DDP.I.02100.6.24.2016.KB), natomiast RCL odmówił na tym etapie zajęcia stanowiska. Propozycję wprowadzenia autonomicznego pojęcia „pracodawcy” na gruncie ustawy o związkach zawodowych przedstawiły reprezentatywne organizacje pracodawców. W świetle § 147 ust. 2 ZTP użycie tego samego pojęcia („pracodawcy”) w różnych znaczeniach w obrębie danego aktu jest dopuszczalne – w drodze wyjątku. Mianowicie zgodnie z tym postanowieniem jeżeli zachodzi konieczność odstąpienia od zasady wyrażonej w § 147 ust. 1 (zgodnie z którą jeżeli w ustawie lub innym akcie normatywnym ustalono znaczenie danego określenia w drodze definicji, w obrębie tego aktu nie wolno posługiwać się tym określeniem w innym znaczeniu),</p>
--	--	--	--	--

				wyraźnie podaje się inne znaczenie danego określenia i ustala się jego zakres odniesienia. W projekcie wymóg ten został spełniony.
16.	Art. 1 pkt 1 projektu dotyczący art. 1 ¹ pkt 1 u.z.z.	Minister Obrony Narodowej	Uwaga dotycząca definicji „osoby wykonującej pracę zarobkową” w zakresie wyłączenia z tego pojęcia „żołnierzy zawodowych”	Uwaga uwzględniona Zmieniono treść art. 1 ¹ pkt 1 u.z.z. w następujący sposób: <i>„1) osobie 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 w czynnej służbie wojskowej, niezatrudniającą do tej pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia;”.</i>
17.	Art. 1 pkt 1 projektu dotyczący art. 1 ¹ pkt 2 u.z.z.	Minister Obrony Narodowej	Uwaga dotycząca definicji „pracodawcy” i wątpliwości, czy jednostki sektora finansów publicznych nieposiadającej osobowości prawnej są objęte tą definicją	Uwaga uwzględniona W wyniku zgłoszonych uwag zmieniono treść art. 1 ¹ pkt 2 u.z.z. w następujący sposób: <i>„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.”.</i>
18.	Art. 1 pkt 2 lit. d projektu dotyczący art. 2 ust. 7 u.z.z.	Minister Obrony Narodowej	Uwaga dotycząca użycia w art. 2 ust. 7 u.z.z. pojęcia „dowódcy jednostki”, które może budzić wątpliwości interpretacyjne	Uwaga nieuwzględniona Pojęcie „dowódcy jednostki” zostało użyte w art. 25 ¹ ust. 2 u.z.z. i dotychczas nie budziło wątpliwości. W związku z zastosowaniem generalnego odesłania przepisów ustawy do funkcjonariuszy użyto pojęć charakterystycznych dla stosunku służby stanowiących odpowiedniki pojęć „osoby wykonującej pracę zarobkową” i „pracodawcy” (odpowiednio „funkcjonariusz” i „dowódca jednostki”). Niemniej jednak w przypadku podtrzymania uwagi dotyczącej konieczności zastąpienia pojęcia „dowódcy jednostki” innym terminem, uprzejmie proszę o przedstawienie stosownej propozycji. W wyniku zgłoszonych uwag doprecyzowano jednak art. 2 ust. 7

				u.z.z. w następujący sposób: „7. Przepisy ustawy dotyczące pracowników i pracodawców stosuje się odpowiednio do funkcjonariuszy i dowódców jednostek.”.
19.	Art. 1 pkt 3 projektu dotyczący art. 3 ust. 1 u.z.z.	Rządowe Centrum Legislacji	Uwaga dotycząca nowego brzmienia art. 3 ust. 1 u.z.z., w którym jest mowa o nierównym traktowaniu w zatrudnieniu (zamiast „ujemnych następstw”) oraz nieposługiwania się w treści regulacji pojęciem dyskryminacji	Uwaga nieuwzględniona (wyjaśniona) Formułując przepis art. 3 ust. 1 u.z.z. wzorowano się na regulacji z art. 6-8 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, w której jest mowa o „zakazie nierównego traktowania”, oraz przepisach rozdziału IIa działu pierwszego Kodeksu pracy. Przepis w brzmieniu aktualnie obowiązującym rozszerza zasadę równego traktowania sformułowaną w art. 18 ^{3a} Kodeksu pracy i wprowadza obok kryterium przynależności związkowej określonego w § 1 art. 18 ^{3a} Kodeksu pracy dwa dodatkowe kryteria – pozostawanie poza związkiem oraz wykonywanie funkcji związkowej. Kryteria te pozostawiono także w projektowanym przepisie art. 3 ust. 1 u.z.z. Należy przy tym podkreślić, że zmiana brzmienia art. 3 ust. 1 u.z.z. została uzgodniona z partnerami społecznymi w ramach Zespołu problemowego ds. prawa pracy Rady Dialogu Społecznego. To partnerzy społeczni zainicjowali tę zmianę.
20.	Art. 1 pkt 3 projektu dotyczący art. 3 ust. 1 u.z.z.	Rządowe Centrum Legislacji	Uwaga dotycząca nieuwzględnienia w art. 3 ust. 1 u.z.z. osób bezrobotnych oraz emerytów i rencistów	Uwaga uwzględniona Zmieniono ust. 1 w art. 3 u.z.z. w następujący sposób: „Art. 3. 1. Zakazuje się nierównego traktowania w zatrudnieniu osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6, z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej, którego skutkiem jest w szczególności: 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach

				podnoszących kwalifikacje zawodowe – chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.”
21.	Art. 1 pkt 4 projektu dotyczący art. 8 u.z.z.	Rządowe Centrum Legislacji	Uwaga dotycząca pominięcia w art. 8 u.z.z. wolontariuszy	Uwaga uwzględniona W wyniku zgłoszonych uwag zmieniono art. 8 u.z.z. w następujący sposób: „Art. 8. Na zasadach przewidzianych w niniejszej ustawie oraz w ustawach odrębnych związki zawodowe kontrolują przestrzeganie przepisów dotyczących interesów osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6, a także interesów rodzin tych osób.”
22.	Art. 1 pkt 4 projektu dotyczący art. 8 u.z.z.	Minister Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej	Propozycja zastąpienia określenia „bezrobotnych i ich rodzin” określeniem „bezrobotnych, a także interesów rodzin wymienionych osób”	Uwaga uwzględniona W wyniku zgłoszonych uwag zmieniono projektowany art. 8 u.z.z. w następujący sposób: „Art. 8. Na zasadach przewidzianych w niniejszej ustawie oraz w ustawach odrębnych związki zawodowe kontrolują przestrzeganie przepisów dotyczących interesów osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6, a także interesów rodzin tych osób.”
23.	Art. 1 pkt 6 lit. a projektu dotyczący art. 16 ust. 1 u.z.z.	Minister Sprawiedliwości	Uwaga dotycząca daty wejścia w życie zmiany statutu związku, tj. w terminie 14 dni od dnia zawiadomienia sądu, jeżeli sąd nie zgłosił wcześniej zastrzeżeń co do jej zgodności z prawem	Uwaga nieuwzględniona Wskazujemy, że o charakterze wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego decydują przepisy materialne np. przepisy Kodeksu spółek handlowych. Przepis art. 16 ust. 1 u.z.z. określa datę wejścia w życie zmiany statutu związku, która jest uzależniona od podjęcia stosownych działań przez sąd rejestrowy. Jeśli sąd rejestrowy w terminie 14 dni od dnia zawiadomienia o zmianie statutu nie zgłosi zastrzeżeń, zmiana statutu wejdzie w życie, a wpis tej zmiany do rejestru będzie miał wówczas charakter deklaratoryjny. Wskazany przepis ustawy o związkach zawodowych należy więc traktować jako regulację szczególną w stosunku do przepisów ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym. Poza tym, za utrzymaniem dotychczasowego brzmienia zd. 2 w art. 16 ust. 1 u.z.z. opowiadały się reprezentatywne organizacje związkowe.

24.	Art. 1 pkt 12 projektu dotyczący art. 25 ust. 2 i ust. 3-5 u.z.z.	Minister Infrastruktury i Budownictwa	Uwaga dotyczy powrotu do brzmienia art. 25 ust. 2 i ust. 3-5 u.z.z. zaproponowanego w projekcie ustawy w wersji z dnia 22 marca 2016 r.	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u> Obecne brzmienie przepisu było przedmiotem rozmów z partnerami społecznymi, które ostatecznie zakończyły się osiągnięciem kompromisu w tej kwestii. Zarówno reprezentatywne organizacje związkowe, jak i reprezentatywne organizacje pracodawców postulowały przywrócenie pierwotnego brzmienia art. 25 u.z.z., które według przedstawicieli tych organizacji nie rodzi istotnych problemów w praktyce.</p>
25.	Art. 1 pkt 13 projektu dotyczący art. 25 ¹ u.z.z.	Minister Cyfryzacji	Propozycja uzupełnienia projektu o przepis przesądzający, czy w czasie trwania procedury ustalania liczby członków organizacji związkowej oświadczenie złożone przez organizację związkową określające liczbę członków organizacji jest dla pracodawcy wiążące	<p><u>Uwaga nieuwzględniona (wyjaśniona)</u> W ocenie projektodawcy nie ma potrzeby uzupełnienia projektu o przepis przesądzający, czy w czasie trwania procedury ustalania liczby członków organizacji związkowej oświadczenie złożone przez organizację związkową określające liczbę członków organizacji jest dla pracodawcy wiążące, ponieważ wniosek co do wiążącego charakteru tego oświadczenia można wyprowadzić z brzmienia projektowanego art. 25¹ ust. 4 i 7 u.z.z. przy zastosowaniu wykładni <i>a contrario</i>.</p>
26.	Art. 1 pkt 13 projektu dotyczący art. 25 ¹ ust. 1 u.z.z.	Rządowe Centrum Legislacji	Uwaga dotycząca brzmienia art. 25 ¹ ust. 1 pkt 2 u.z.z. i wprowadzenia dodatkowego ograniczenia przy „zaliczaniu” do liczby członków wymaganej do realizacji uprawnień zakładowej organizacji związkowej	<p><u>Uwaga nieuwzględniona (wyjaśniona)</u> Należy mieć na uwadze, że prawo koalicji przysługuje osobom wykonującym pracę zarobkową niebędącym pracownikami na podstawie art. 2 ust. 1 u.z.z. Zgodnie z art. 12 ust. 1 u.z.z. osoby te mogą utworzyć organizację związkową, która w zakresie praw i interesów zbiorowych będzie reprezentowała te osoby. Z kolei przepis art. 25¹ ust. 1 u.z.z. określa, jakiej organizacji związkowej przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej. W systemie polskiego ustawodawstwa funkcjonują więc na poziomie zakładu pracy zakładowe organizacje związkowe, na poziomie krajowym ponadzakładowe organizacje związkowe i organizacje związkowe, którym przysługują uprawnienia o charakterze ogólnym wskazane w rozdziale 1 i 3 u.z.z. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego odnosił się do art. 2 ust. 1 i 2 u.z.z., który określał krąg podmiotów uprawnionych do tworzenia i wstępowania do organizacji związkowych. Trybunał nie wypowiedział się natomiast w sprawie katalogu uprawnień, jakie powinny przysługiwać</p>

				<p>organizacjom związkowym. W uzasadnieniu wyroku z dnia 2 czerwca 2015 r. Trybunał stwierdził, że niekonstytucyjność art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych polega na uniemożliwieniu realizowania wolności zrzeszania się w związkach zawodowych pewnej grupie osób będących adresatami wolności, o której mowa w art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji. Trybunał uznał, że ciążący na ustawodawcy obowiązek urzeczywistnienia wolności zrzeszania się w związkach zawodowych musi polegać <u>na przyznaniu możliwości tworzenia związków i wstępowania do nich wszystkim osobom, które na gruncie konstytucyjnym mogą być zaliczone do kategorii pracowników</u>. W przedmiotowej nowelizacji zrealizowano ten postulat.</p> <p>W projektowanym art. 25¹ ust. 1 u.z.z. podkreślono wagę stabilności zatrudnienia przy ustalaniu, której organizacji związkowej będzie przysługiwał przymiot zakładowej organizacji związkowej. W projekcie przyjęto, że dopiero pozostawanie w trwałym stosunku prawnym (w projekcie – powyżej 6 miesięcy) i osiągnięcie z tego tytułu stałego dochodu przez dłuższy okres skutkuje tym, że samozatrudnieni, zleceniobiorcy itd. stają się ekonomicznie zależni od pracodawcy, na rzecz którego świadczą pracę. Wówczas więź łącząca pracodawcę i takie osoby jest mocniejsza i trwalsza, co uzasadnia przyznanie dodatkowych uprawnień organizacjom związkowym zrzeszającym takie osoby – np. w zakresie udziału w tworzeniu i kształtowaniu norm wewnątrzzakładowych. W ocenie resortu pracy takie rozwiązanie mieści się w granicach swobody regulacyjnej przysługującej ustawodawcy i nie prowadzi do nieuzasadnionego różnicowania podmiotów posiadających wspólną cechę istotną.</p>
27.	Art. 1 pkt 13 projektu dotyczący art. 25 ¹ ust. 1 u.z.z.	Minister Cyfryzacji	Uwaga odnosi się do minimalnej liczby członków organizacji związkowej, od której uzależnione jest przyznanie uprawnień zakładowej organizacji związkowej i propozycji zwiększenia tej liczby	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Wskazujemy, że minimalna liczba członków związków zawodowych, od której uzależniony jest status zakładowej organizacji związkowej, była przedmiotem konsultacji z partnerami społecznymi w ramach prac Zespołu problemowego</p>

				Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy. Trudno przewidzieć, czy w wyniku dokonanych zmian wzrośnie poziom uzwiązkowienia w Polsce, dlatego postanowiono pozostawić bez zmian minimalną liczbę członków (do ewentualnej weryfikacji za kilka lat).
28.	Art. 1 pkt 13 projektu dotyczący art. 25 ¹ ust. 1 u.z.z.	Minister Sprawiedliwości	Uwaga dotycząca zakresu normy z art. 25 ¹ ust. 1 u.z.z. i zastosowania odesłania do funkcjonariuszy w projektowanej regulacji	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Należy bowiem zauważyć, że zakresem pojęcia „osoba wykonująca pracę zarobkową” nie są objęci funkcjonariusze (<i>vide</i> definicja z art. 1 ¹ pkt 1 u.z.z.). Natomiast na podstawie art. 2 ust. 6 i 7 u.z.z. przepisy ustawy o związkach zawodowych mają odpowiednie zastosowanie do funkcjonariuszy, z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z odrębnych ustaw. W projekcie w art. 2 ust. 7 u. z.z. doprecyzowano, że przepisy ustawy związkowej dotyczące pracowników (a nie osób wykonujących pracę zarobkową) i pracodawców stosuje się odpowiednio do funkcjonariuszy i dowódców jednostek. Oznacza to, że m.in. art. 25 ¹ ust. 1 pkt 1 u.z.z będzie odpowiednio stosowany do funkcjonariuszy.
29.	Art. 1 pkt 13 projektu dotyczący art. 25 ¹ ust. 2 u.z.z.	Minister Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej	Uwaga dotycząca doprecyzowania brzmienia przepisu art. 25 ¹ ust. 2 u.z.z.	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Wskazany przepis odnosi się do informacji o ogólnej liczbie członków danej organizacji związkowej. Uznano, że nie ma potrzeby podawania odrębnie liczby członków będących pracownikami i liczby członków niebędących pracownikami, w związku z tym doprecyzowanie brzmienia przepisu art. 25 ¹ ust. 2 u.z.z nie jest konieczne.
30.	Art. 1 pkt 13 projektu dotyczący art. 25 ¹ ust. 6 i 7 u.z.z.	Minister Cyfryzacji	Uwaga dotyczy długości terminu na wystąpienie przez organizację związkową do sądu, wobec której zostało zgłoszone zastrzeżenie co do liczebności członków związku oraz terminu na wydanie orzeczenia przez sąd w tej sprawie	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Wskazujemy, że terminy, o których mowa w projektowanym art. 25 ¹ ust. 6 i 7 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, zostały uzgodnione z partnerami społecznymi w ramach prac Zespołu problemowego RDS ds. prawa pracy. Jednocześnie zwracamy uwagę, że termin 30-dniowy na wystąpienie przez związek zawodowy do sądu może i tak wydawać się zbyt krótki przy rozbudowanych strukturach związkowych. Z kolei, termin 60-dniowy na wydanie orzeczenia w sprawie liczebności zakładowej organizacji związkowej jest terminem instrukcyjnym i uwzględnia praktykę sądową w podobnych sprawach.

31.	Art. 1 pkt 14 projektu dotyczący art. 25 ² ust. 1 u.z.z.	Minister Infrastruktury i Budownictwa	Uwaga dotycząca powrotu do wskaźników reprezentatywności na poziomie wskazanym w art. 25 ² ust. 1 u.z.z. w brzmieniu zaproponowanym w projekcie ustawy w wersji z dnia 22 marca 2016 r.	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u> Wskaźniki reprezentatywności, o których mowa w przepisie art. 25² i art. 25³ u.z.z., były przedmiotem rozmów z partnerami społecznymi w ramach Zespołu problemowego Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy. Przedstawiciele reprezentatywnych organizacji związkowych wskazywali na obecny niski poziom uzwiązkowienia w Polsce i na stan niepewności, jaki wiąże się z wejściem w życie projektowanych zmian. Nie jest bowiem oczywiste, czy nastąpi istotne zwiększenie liczebności organizacji związkowych w związku z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej.</p> <p>Mając na względzie powyższe w projektowanej ustawie przyjęto w art. 25³ ust. 1 pkt 1 u.z.z. próg na poziomie 8%. Jednocześnie zaproponowano podwyższenie progu reprezentatywności dla pozostałych organizacji związkowych do 15%. Wymaga jednak podkreślenia, że i tak progi z art. 25² ust. 1 pkt 2 i art. 25³ ust. 1 pkt 1 lub 2 u.z.z. są wyższe od obecnie obowiązujących.</p>
32.	Art. 1 pkt 14 projektu dotyczący art. 25 ² i art. 25 ³ u.z.z.	Minister Obrony Narodowej	Uwaga dotycząca przeniesienia przepisów dotyczących reprezentatywnych organizacji związkowych z Kodeksu pracy do ustawy o związkach zawodowych oraz brzmienia art. 25 ² ust. 3 i wprowadzenia dodatkowego kryterium liczebności organizacji związkowej wchodzącej w skład konfederacji	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u> Warto wskazać, że w ustawie o związkach zawodowych, a także w licznych przepisach Kodeksu pracy (nie tylko działu XI) występują odesłania do pojęć reprezentatywnych organizacji związkowych. Nie są to więc pojęcia zastrzeżone wyłącznie do układów zbiorowych pracy. Stąd też przeniesienie tych przepisów do ustawy, która reguluje działalność związków zawodowych, wydaje się w pełni zasadne. Poza tym, brzmienie przepisów art. 25² i art. 25³ u.z.z. było przedmiotem rozmów z partnerami społecznymi, które ostatecznie zakończyły się osiągnięciem kompromisu w tej kwestii. Zgłaszanie nowej propozycji dotyczącej ustalania reprezentatywności ponadzakładowych organizacji związkowych może spowodować znaczne przedłużenie procesu legislacyjnego.</p> <p>Jednocześnie informuję, że zgłoszone przez MON kwestie, które wykraczają poza zakres projektowanej regulacji zostaną</p>

				przekazane Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.
33.	Art. 1 pkt 14 projektu dotyczący art. 25 ³ ust. 3 i 4 u.z.z.	Minister Obrony Narodowej	Uwaga dotycząca zastosowania rozwiązania z art. 25 ³ ust. 3 i 4 u.z.z. przy ustalaniu reprezentatywności ponadzakładowych organizacji związkowych	<p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Brzmienie przepisów art. 25² i art. 25³ u.z.z. było przedmiotem rozmów z partnerami społecznymi, które ostatecznie zakończyły się osiągnięciem kompromisu w tej kwestii. Jednocześnie warto wskazać, że rozwiązanie z art. 25³ ust. 3 i 4 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 trzy największe centrale związkowe. Aktualnie obowiązujące przepisy Kodeksu pracy przewidują inne rozwiązanie w przedmiocie wspólnego działania kilku ponadzakładowych organizacji związkowych wchodzących w skład konfederacji przy zawieraniu puzp – por. art. 241^{14a} § 1 i 2 Kodeksu pracy.</p> <p>Jednocześnie informuję, że zgłoszone przez MON kwestie, które wykraczają poza zakres projektowanej regulacji zostaną przekazane Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.</p>
34.	Art. 1 pkt 16 lit. c projektu dotyczący art. 26 ¹ ust. 4 u.z.z.	Minister Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej	Uwaga dotycząca zastąpienia w art. 26 ¹ ust. 4 u.z.z. wyrażenia „uwzględniając ustalenia dokonane” sformułowaniem „mając na uwadze ustalenia dokonane”.	<p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>Zmiana przepisu art. 26¹ ust. 4 u.z.z. ma charakter porządkujący wynikający z dodanego ust. 3¹ w art. 26¹. Brzmienie przepisu nie budzi wątpliwości interpretacyjnych i jest używane m.in. w art. 67⁶ § 3 Kodeksu pracy. Przedmiotowa uwaga zostanie przekazana Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, która we wrześniu 2016 r. rozpoczęła swoją działalność.</p>
35.	Art. 1 pkt 18 projektu dotyczący art. 28 u.z.z.	Minister Rozwoju	Uwaga dotycząca rozszerzenia zakresu informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, o których mowa w art. 28 ust. 1 u.z.z.	<p>Uwaga nieuwzględniona</p> <p>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</p>

				<p>pomóc w interpretacji tego przepisu. Ze względu na specyfikę poszczególnych pracodawców nie wydaje się możliwe dalsze uściślenie kategorii informacji podlegających udostępnieniu.</p> <p>Zgodnie z aktualnie obowiązującym art. 28 u.z.z. informacje dotyczące warunków pracy i zasad wynagradzania stanowią przykład informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, które pracodawca jest obowiązany udostępnić zakładowej organizacji związkowej. Świadczy o tym użycie w przepisie zwrotu „w szczególności”. Wprowadzenie bardziej szczegółowego, przykładowego katalogu informacji w art. 28 u.z.z. było propozycją zgłoszoną przez reprezentatywne organizacje związkowe. W toku konsultacji projektu w ramach prac Zespołu problemowego Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy udało się uzgodnić ten zapis także z organizacjami pracodawców.</p> <p>Poza tym, w 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 następujące brzmienie art. 28 u.z.z.:</p> <p><i>„Art. 28. Pracodawca jest obowiązany udzielić na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1) warunków pracy i zasad wynagradzania;</i> <i>2) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian;</i> <i>3) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia;</i> <i>4) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.”</i>
--	--	--	--	--

36.	Art. 1 pkt 18 projektu dotyczący art. 28 u.z.z.	Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego	Uwaga dotycząca wyliczenia z art. 28 ust. 1 u.z.z., w którym jest mowa o zakresie informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>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.</p> <p>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.).</p> <p>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.</p>
-----	---	---	---	--

37.	Art. 1 pkt 18 projektu dotyczący art. 28 u.z.z.	Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego	Uwaga dotycząca wprowadzenia w art. 28 u.z.z. terminu na udzielenie informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej lub przesądzenia o sytuacji „milczenia” pracodawcy na otrzymany wniosek	<p><u>Uwaga uwzględniona</u></p> <p>W 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.:</p> <p>„Art. 28. Pracodawca jest obowiązany udzielić na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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.”
38.	Art. 1 pkt 18 projektu dotyczący art. 28 u.z.z.	Rządowe Centrum Legislacji	Uwaga dotycząca uzupełnienia art. 28 u.z.z. o przepis materialny określający, w jakich przypadkach pracodawca może odmówić uwzględnienia wniosku	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Aktualnie obowiązujące brzmienie przepisu art. 28 u.z.z., który nie określał, w jakich przypadkach pracodawca może odmówić uwzględnienia wniosku zakładowej organizacji związkowej, jest już utrwalone w praktyce. W toku konsultacji projektu w ramach Zespołu problemowego Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy partnerzy społeczni nie zgłaszali potrzeby uzupełnienia przepisu w tym zakresie.</p> <p>W doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że skoro ustawa używa określenia informacje „niezbędne do prowadzenia działalności związkowej”, stąd - <i>a contrario</i> - związek zawodowy nie ma prawa do informacji, które nie służą temu celowi. Odmowa udzielenia informacji może więc nastąpić w sytuacji, gdy informacja może zostać wykorzystana w celach populistycznych, bezpośrednio niezwiązanych z działalnością związkową.</p>

				<p>W przypadku, gdy osoba działająca w imieniu pracodawcy bezzasadnie odmówi udzielenia informacji związkowi, osoba ta będzie mogła być pociągnięta do odpowiedzialności karnej na podstawie art. 35 ust. 1 pkt 2 u.z.z. (tak jak w chwili obecnej – działanie takie będzie mogło być zakwalifikowane jako utrudnianie wykonywania działalności związkowej). Ma to związek z rezygnacją z mechanizmu kontroli realizacji obowiązku informacyjnego pracodawcy w art. 28 u.z.z. i przyjęciem w kolejnej wersji projektu nowego brzmienia art. 28 u.z.z.:</p> <p><i>„Art. 28. Pracodawca jest obowiązany udzielić na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1) warunków pracy i zasad wynagradzania;</i> <i>2) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian;</i> <i>3) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia;</i> <i>4) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.”</i>
39.	Art. 1 pkt 20 projektu dotyczący art. 30 ust. 7 u.z.z.	Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego	Uwaga dotycząca brzmienia art. 30 ust. 7 u.z.z. tj. odpowiedniego stosowania art. 30 ust. 6 u.z.z.	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>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.</p>

				<p>Treść uzasadnienia zmieniono następująco:</p> <p><i>„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,</i></p>
--	--	--	--	--

				<i>razem, łącznie z innymi”.</i>
40.	Art. 1 pkt 21 projektu	Minister Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej	Uwaga dotycząca błędnej numeracji nowelizowanych przepisów następujących po pkt 21	<u>Uwaga uwzględniona</u>
41.	Art. 1 pkt 21 projektu dotyczący art. 31 ust. 1 i 1 ¹ u.z.z.	Rządowe Centrum Legislacji	Uwaga dotycząca zmienionego ust. 1 i dodanego ust. 1 ¹ w art. 31 u.z.z. oraz rozszerzenia na osoby wykonujące pracę zarobkową niebędące pracownikami uprawnienia do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Uprawnienie, o którym mowa w przepisie art. 31 ust. 1 u.z.z., pozwala osobom pełniącym funkcję członka zarządu związku na pełne zaangażowanie w działalność związkową. Konstruując przepis art. 31 u.z.z., przyjęto założenie, że zapewnienie działaczom związkowym możliwości korzystania z prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy jest niezbędne dla prawidłowego wykonywania przez nich funkcji.</p> <p>Działacz, który został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji, nie świadczy pracy objętej zakresem jego dotychczasowych obowiązków, lecz wykonuje u pracodawcy obowiązki w zakresie szeroko rozumianej ochrony praw i interesów pracowników, ich reprezentacji w sporach z pracodawcą, przestrzegania przepisów prawa pracy itp. Oznacza to, iż w tym sensie pośrednio wykonuje on pracę u danego pracodawcy, lecz inną niż wynikająca ze stosunku zobowiązaniowego łączącego go z pracodawcą (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2005 r., II PZP 9/05).</p> <p>Z treści pisma RCL wynika, że co do zasady działacz związkowy będący przykładowo zleceniobiorcą, w przeciwieństwie do działacza związkowego będącego pracownikiem, powinien mieć możliwość – ze względu na charakter i specyfikę wykonywanej pracy – swobodnego kształtowania swojego czasu pracy i miejsca jej wykonywania. Przyjmując więc, że w zależności od liczebności organizacji związkowej zaangażowanie członka</p>

				<p>zarządu związku będącego pracownikiem w ochronę i reprezentację interesów pracowniczych może wynosić nawet 8 godzin dziennie, to tyle samo czasu może wymagać zaangażowanie w działalność związkową działacza niebędącego pracownikiem. Z tą jednak różnicą, że – zgodnie z sugestią RCL – działacz niebędący pracownikiem mógłby poświęcić czas na wykonywanie obowiązków związanych z pełnieniem funkcji związkowej jedynie poza godzinami przeznaczonymi na świadczenie pracy w ramach umowy cywilnoprawnej (ustalonymi przez niego dowolnie). Działacz ten musiałby więc pogodzić obowiązki wynikające z umowy cywilnoprawnej z obowiązkami wynikającymi z pełnienia przez niego funkcji w zarządzie związku. W przypadku działacza-pracownika istniałaby natomiast możliwość zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie. Takie rozwiązanie, które różnicuje uprawnienia związków zawodowych w zależności od podstawy prawnej zatrudnienia działacza, budzi wątpliwości z punktu widzenia konstytucyjnej zasady równości.</p> <p>Odnosząc się z kolei do brzmienia projektowanego art. 31 ust. 1¹ u.z.z. i użytego w nim zwrotu „w szczególności”, wskazuję, że posłużenie się tym zwrotem ma pomóc w interpretacji ww. przepisu. Nie jest możliwe wskazanie enumeratywnie przypadków, w których charakter pracy wykonywanej przez daną osobę nie pozwala na korzystanie ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Bez wątpienia taka sytuacja zachodzi, gdy wykonanie pracy zależy od osobistych przymiotów danej osoby w rozumieniu art. 645 § 1 Kodeksu cywilnego. Zgodnie z tym przepisem umowa o dzieło, którego wykonanie zależy od osobistych przymiotów przyjmującego zamówienie, rozwiązuje się wskutek jego śmierci lub niezdolności do pracy. Jest to wyjątkowa sytuacja, gdy dzieło nie może być wykonane przez inne osoby, bo utraci wówczas jakąkolwiek wartość dla zamawiającego. W sytuacji, gdy wykonanie dzieła zostało powierzone działaczowi związkowemu, który posiada specjalne przymioty, interes związkowy nie może przeważać nad interesem gospodarczym</p>
--	--	--	--	---

				zamawiającego, któremu zależy na wykonaniu dzieła przez tę osobę w określonym terminie.
42.	Art. 1 pkt 22 lit. a projektu dotyczący art. 32 ust. 1 u.z.z.	Rządowe Centrum Legislacji	Uwaga dotycząca zmienionego ust. 1 w art. 32 u.z.z., który przewiduje szczególną ochronę trwałości stosunku prawnego wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową będących działaczami związkowymi, oraz wpływu tej regulacji na swobodę prowadzenia działalności gospodarczej	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u> Należy zauważyć, że na mocy aktualnie obowiązujących przepisów szczególna ochrona trwałości stosunku prawnego przysługuje działaczom związkowym będącym pracownikami. Celem ochrony działacza związkowego jest wyłącznie zagwarantowanie mu niezależności w wypełnianiu funkcji, a przepisy wyznaczające zakres tej ochrony mają charakter regulacji szczególnej i muszą być wykładane ściśle. Działalność związkowa nie może przeto być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach nie dotyczących sprawowania przez niego funkcji (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 616/02). Ochrona związkowa nie może być nadużyciem. Z ustawowych gwarancji nie powinien bowiem korzystać działacz związkowy, któremu można zarzucić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i nadużywanie funkcji związkowej dla ochrony przed uzasadnionymi sankcjami prawa pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2000 r., I PKN 23/00).</p> <p>Ocena zasadności roszczeń działacza związkowego, z którym rozwiązano stosunek pracy bez uzyskania zgody zarządu związku zawodowego, jest dokonywana z zastosowaniem art. 8 Kodeksu pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 1995 r., I PRN 26/95). Zgodnie z tym przepisem nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie działania uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Podobna klauzula występuje w Kodeksie cywilnym – w art. 5, zgodnie z którym nie można czynić ze swego prawa użytku, który by był sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego</p>

				<p>prawa lub z zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.</p> <p>Wyżej wskazana klauzula może być więc wykorzystywana także w sporach cywilnych z działaczami związkowymi niebędącymi pracownikami tak, aby wyeliminować ewentualne nadużycia. W razie przyjęcia innego rozwiązania, np. konieczności uzyskania jedynie opinii zarządu związku zawodowego na rozwiązanie umowy z działaczem związkowym niebędącym pracownikiem (a nie zgody zarządu związku), należy liczyć się z zarzutem nierównego traktowania działaczy związkowych, w zależności od podstawy zatrudnienia działacza.</p>
43.	Art. 1 pkt 22 lit. b projektu dotyczący art. 32 ust. 1 ¹ u.z.z.	Minister Infrastruktury i Budownictwa	Uwaga dotycząca terminu, w jakim zarząd zakładowej organizacji związkowej winien podjąć uchwałę w sprawach wskazanych w przepisie art. 32 ust. 1 u.z.z.	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Zajęcie stanowiska przez zarząd związku w sprawie rozwiązania lub wypowiedzenia umowy działacza związkowego wymaga podjęcia uchwały. Dla ważności uchwały może być niezbędne zwołanie posiedzenia, odpowiednie kworum itp. Tymczasem zwolnienie działacza związkowego może istotnie, negatywnie wpłynąć na działalność danego związku. Stąd też termin na zajęcie stanowiska nie może być zbyt krótki, na co zresztą zwracali uwagę przedstawiciele reprezentatywnych organizacji związkowych w trakcie konsultacji projektu z dnia 22.03.2016 r. Warto mieć także na względzie, że na podstawie aktualnie obowiązujących przepisów zarząd związku nie ma żadnego terminu na wyrażenie takiej zgody. W orzecznictwie przyjmuje się, że brak działania zarządu zakładowej organizacji związkowej zawiadomionego przez kierownika zakładu pracy o zamiarze rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 par. 1 kodeksu pracy z pracownikiem, będącym członkiem komisji rewizyjnej tej organizacji związkowej, oznacza nieudzielenie zgody przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 1994 r., sygn. I PZP 54/93).</p>

44.	Art. 1 pkt 22 lit. b projektu dotyczący art. 32 ust. 1 ² u.z.z.	Minister Infrastruktury i Budownictwa	Uwaga dotycząca brzmienia art. 32 ust. 1 ² u.z.z. i wprowadzenia alternatywnego rozwiązania – albo zryczałtowanej wysokości rekompensaty pieniężnej w razie naruszenia przez pracodawcę normy z art. 32 ust. 1 u.z.z., albo pozostawienie ustalenia kwoty rekompensaty uznaniu sądu	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u> Wprowadzenie rekompensaty w projektowanej formie ma stanowić istotnie odczuwalną ekonomiczną dolegliwość dla pracodawcy i tym samym zniechęcać do naruszania przepisu art. 32 ust. 1 u.z.z., zwłaszcza że w przypadku działaczy-pracowników funkcjonuje instytucja przywrócenia do pracy.</p> <p>W dodanym ust. 1² w art. 32 u.z.z. wzorowano się na karze umownej z Kodeksu cywilnego, o której mowa w art. 483 i 484 Kodeksu cywilnego. Wprowadzenie rekompensaty w razie naruszenia przez pracodawcę art. 32 ust. 1 u.z.z, które uzasadnia żądanie jej zapłaty, z jednej strony zabezpiecza interes osoby wykonującej pracę zarobkową niebędącej pracownikiem, a z drugiej rodzi ryzyko niepokrycia otrzymaną rekompensatą strat, jakie taka osoba może ponieść w wyniku niezgodnego z prawem rozwiązania lub wypowiedzenia umowy przez pracodawcę. Przewidziano więc w projekcie, że osoba taka może żądać odszkodowania przenoszącego wysokość rekompensaty. W tym celu będzie musiała wykazać w postępowaniu sądowym wszystkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej. Rekompensata ma charakter zaliczany, tj. musi być zaliczona na poczet odszkodowania lub zadośćuczynienia, a zasądzeniu może podlegać tylko odszkodowanie lub zadośćuczynienie w kwocie przewyższającej (przenoszącej) kwotę rekompensaty.</p>
45.	Art. 1 pkt 22 lit. b projektu dotyczący art. 32 ust. 1 ² u.z.z.	Rządowe Centrum Legislacji	Uwaga dotycząca brzmienia zdania drugiego w art. 32 ust. 1 ² u.z.z. i możliwości dochodzenia zadośćuczynienia w trybie Kodeksu cywilnego	<p><u>Uwaga uwzględniona</u> Zmieniono brzmienie art. 32 ust. 1² zd. 2 u.z.z. w następujący sposób:</p> <p><i>„Osoba ta może dochodzić odszkodowania lub zadośćuczynienia przenoszącego wysokość rekompensaty.”</i></p> <p>Uzupełniono również uzasadnienie do projektu.</p> <p>W dodanym ust. 1² w art. 32 u.z.z. wzorowano się na instytucji kary umownej z Kodeksu cywilnego, o której mowa w art. 483 i 484 Kodeksu cywilnego. Otóż, w świetle art. 484 § 1 Kodeksu cywilnego w razie niewykonania lub nienależytego wykonania</p>

				<p>zobowiązania kara umowna należy się wierzycielowi w zastrzeżonej na ten wypadek wysokości bez względu na wysokość poniesionej szkody. Żądanie odszkodowania przenoszącego wysokość zastrzeżonej kary nie jest dopuszczalne, chyba że strony inaczej postanowiły.</p> <p>Wprowadzenie rekompensaty w razie naruszenia przez pracodawcę art. 32 ust. 1 u.z.z, które uzasadnia żądanie jej zapłaty, z jednej strony zabezpiecza interes osoby wykonującej pracę zarobkową niebędącej pracownikiem, a z drugiej rodzi ryzyko niepokrycia otrzymaną rekompensatą strat, jakie taka osoba może ponieść w wyniku niezgodnego z prawem rozwiązania lub wypowiedzenia umowy przez pracodawcę. Przewidziano więc w projekcie, że osoba taka może żądać odszkodowania przenoszącego wysokość rekompensaty. W tym celu będzie musiała wykazać w postępowaniu sądowym wszystkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej. Rekompensata ma charakter zaliczany, tj. musi być zaliczona na poczet odszkodowania lub zadośćuczynienia, a zasądzeniu może podlegać tylko odszkodowanie lub zadośćuczynienie w kwocie przewyższającej (przenoszącej) kwotę rekompensaty.</p>
46.	Art. 1 pkt 22 lit. c projektu dotyczący art. 32 ust. 5 u.z.z.	Rządowe Centrum Legislacji	Uwaga dotycząca zmienionego ust. 5 w art. 32 u.z.z., w którym zdefiniowano „osoby stanowiące kadrę kierowniczą u pracodawcy”	<p><u>Uwaga nieuwzględniona</u></p> <p>Należy zauważyć, że w ramach aktualnie obowiązującej definicji „osób stanowiących kadrę kierowniczą u pracodawcy” posłużono się zwrotem „inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy”. Nie stanowi więc novum legislacyjnego. Takie rozwiązanie funkcjonuje od 25 lat. Proponowana zmiana art. 32 ust. 5 u.z.z. nie ingeruje więc w istotę aktualnie obowiązującego przepisu i ma charakter jedynie kosmetyczny. Warto również podkreślić, że postulat przywrócenia pierwotnego brzmienia przepisu z art. 32 ust. 5 u.z.z. (w stosunku do wersji projektu z 22.03.2016 r.) został zgłoszony przez reprezentatywne organizacje związkowe i zaaprobowany przez reprezentatywne organizacje pracodawców.</p>

47.	Art. 1 pkt 22 lit. d projektu dotyczący art. 32 ust. 10 u.z.z.	Minister Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej	Propozycja zastąpienia określenia „pisemnego żądania zarządu” określeniem „pisemnego wniosku zarządu”	Uwaga uwzględniona Zmieniono ust. 10 w art. 32 u.z.z. w następujący sposób: <i>„10. Pracodawca powiadamia na piśmie zarząd zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą, o których mowa w ust. 5. Powiadomienie następuje w terminie 7 dni od dnia otrzymania pisemnego wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej.”</i>
48.	Art. 1 pkt 22 lit. e projektu dotyczący art. 32 ust. 11 u.z.z.	Minister Infrastruktury i Budownictwa	Uwaga dotyczy uzupełnienia projektowanego przepisu poprzez dopisanie do niego oprócz imienia i nazwiska osoby chronionej także czasu trwania ochrony.	Uwaga uwzględniona Zmieniono ust. 11 w art. 32 u.z.z. w następujący sposób: <i>„11. Zarząd zakładowej organizacji związkowej lub komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej wskazują pracodawcy na piśmie osoby, których stosunek prawny podlega ochronie, o której mowa w ust. 1, poprzez podanie imienia i nazwiska tych osób, a także czasu trwania ochrony. Zmiany we wskazaniu zarząd lub komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej dokonują na piśmie w terminie 7 dni od dnia zaistnienia zmiany.”</i>
49.	Art. 1 pkt 27 projektu dotyczący art. 35 ust. 1 u.z.z.	Rządowe Centrum Legislacji	Uwaga dotycząca znamion czynów zabronionych określonych w art. 35 ust. 1 u.z.z. i konieczności doprecyzowania ogólnych sformułowań wskazujących, jakie zachowania podlegają penalizacji	Uwaga nieuwzględniona Odnosząc się do uwagi dotyczącej konieczności zmiany art. 35 ust. 1 pkt 3 u.z.z. uprzejmie informuję, że zrezygnowano ze zmiany w tym zakresie (w związku z rezygnacją z mechanizmu kontroli realizacji obowiązku informacyjnego pracodawcy w art. 28 u.z.z.). Oznacza to, że w przypadku, gdy osoba działająca w imieniu pracodawcy bezzasadnie odmówi udzielenia informacji związkowi, osoba ta będzie mogła być pociągnięta do odpowiedzialności karnej na podstawie art. 35 ust. 1 pkt 2 u.z.z. (tak jak w chwili obecnej). Z kolei, mając na uwadze pozostałe uwagi dotyczące konieczności doprecyzowania ogólnych sformułowań zawartych w art. 35 ust. 1 pkt 1 lub 2 u.z.z., wskazuję, że termin „przeszkadza” występuje m.in. w art. 172 i art. 249 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz.U. z 2016 r. poz. 1137,

				<p>z późn.zm.; dalej jako „kk”), a termin „utrudnia” m.in. w art. 225 § 1 kk i art. 239 § 1 kk. „Przeszkadzanie” to ingerowanie w spokojny, prawem przewidziany tryb korzystania z przysługujących obywatelom praw, a "utrudnianie" polega na stworzeniu (lub dopuszczeniu do powstania) sytuacji, w której wykonywanie działalności związkowej napotyka przeszkody, które w istotny sposób wpływają na tę działalność, ograniczając jej "efektywność".</p> <p>Za znamiona przestępstwa, o którym mowa w art. 35 ust. 1 pkt 1 u.z.z., należy uznać wszelkie działania polegające na przeszkadzaniu w utworzeniu organizacji związkowej zgodnie z prawem. Nie sposób tutaj wyliczyć wszystkich możliwych sytuacji. Jako przykład można wskazać przypadek, w którym Dyrektor ds. personalnych, dowiedziawszy się o zamiarze utworzenia związku zawodowego, przeprowadza z inicjatorami rozmowy ostrzegawcze i grozi im rozwiązaniem stosunku pracy, utratą przywilejów pracowniczych itp. Inny przykład to uniemożliwienie złożenia wniosku o rejestrację związku zawodowego w terminie 30 dni od dnia założenia związku.</p> <p>Natomiast utrudnianie wykonywania działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami prawa, które jest przestępstwem w świetle art. 35 ust. 1 pkt 2 u.z.z., może przejawiać się w wielu aspektach, którymi mogą być przykładowo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) szykanowanie działaczy związkowych, 2) odmowa zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, 3) pominięcie organizacji związkowej w procedurze ustalania regulaminu wynagradzania i faworyzowanie niektórych organizacji związkowych. <p>Podobnie jak w przypadku art. 35 ust. 1 pkt 1 u.z.z. nie sposób wyliczyć i opisać wszystkich możliwych sytuacji, dlatego też nie</p>
--	--	--	--	---

				wydaje się zasadne doprecyzowanie przesłanek odpowiedzialności karnej z art. 35 ust. 1 pkt 1 lub 2 u.z.z, skoro termin „przeszkadza” lub „utrudnia” jest stosowany także na gruncie Kodeksu karnego i nie rodzi problemów interpretacyjnych.
50.	Art. 1 pkt 27 projektu dotyczący art. 35 ust. 1 i art. 35 ust. 2 ¹ u.z.z.	Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego	Uwaga odnosi się do różnicowania sankcji karnych w przypadku czynów popełnionych przez osoby działające w imieniu pracodawcy i osoby pełniące funkcje związkowe	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Należy 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. 2 ¹ 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. 2 ¹ 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. 2 ¹ u.z.z., może również ponosić odpowiedzialność organizacyjną – np. w postaci odwołania z funkcji. Odpowiedzialność, o której mowa w art. 35 ust. 2 ¹ pkt 2 u.z.z., ma pełnić funkcję prewencyjną i zminimalizować ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej przez związki zawodowe wbrew celom i zadaniom związków.
51.	Art. 1 pkt 27 projektu dotyczący art. 35 ust. 1 pkt 3 u.z.z.	Minister Sprawiedliwości	Uwaga w sprawie brzmienia art. 35 ust. 1 pkt 3 u.z.z. dotyczącego sankcji karnej za nieudzielenie informacji niezbędnej do prowadzenie działalności związkowej	<u>Uwaga nieuwzględniona</u> Uwaga jest nieaktualna z uwagi na rezygnację z mechanizmu kontroli realizacji obowiązku informacyjnego pracodawcy w art. 28 u.z.z. Oznacza to, że w przypadku, gdy osoba działająca w imieniu pracodawcy bezzasadnie odmówi udzielenia informacji związkowi, osoba ta będzie mogła być pociągnięta do odpowiedzialności karnej na podstawie art. 35 ust. 1 pkt 2 u.z.z.

				(tak jak w chwili obecnej).
52.	Art. 2 pkt 4 projektu dotyczący art. 239 § 2 Kodeksu pracy	Rządowe Centrum Legislacji	Uwaga dotycząca projektowanej zmiany art. 239 § 2 Kodeksu pracy i braku uzasadnienia tej zmiany	<p><u>Uwaga uwzględniona</u> Zgodnie z aktualnie obowiązującym art. 239 § 2 Kodeksu pracy układem zbiorowym pracy mogą być objęte osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, a także emeryci i renciści. Przepis ten pozwalał na objęcie układem również osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, przy czym, co istotne, osoby te mogły być objęte układem obok, a nie zamiast pracowników. Natomiast z chwilą wejścia w życie projektowanego art. 21 ust. 3 u.z.z. układ zbiorowy pracy będzie mógł obejmować także wyłącznie osoby wykonujące pracę zarobkową niebędące pracownikami. Stąd też mając na uwadze proponowane brzmienie art. 21 ust. 3 u.z.z. przepis art. 239 § 2 Kodeksu pracy został odpowiednio zmieniony. Uzupełniono w tym zakresie uzasadnienie do projektu:</p> <p><i>„Zmieniono również art. 239 § 2 Kodeksu pracy, zgodnie z którym układem zbiorowym pracy mogą być objęte osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, a także emeryci i renciści. Przepis ten pozwalał na objęcie układem również osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, przy czym, co istotne, osoby te mogły być objęte układem obok, a nie zamiast pracowników. Natomiast z chwilą wejścia w życie projektowanego art. 21 ust. 3 u.z.z. układ zbiorowy pracy będzie mógł obejmować także wyłącznie osoby wykonujące pracę zarobkową niebędące pracownikami. Stąd też mając na uwadze proponowane brzmienie art. 21 ust. 3 u.z.z. przepis art. 239 § 2 Kodeksu pracy został odpowiednio zmieniony.”</i></p>
53.	Art. 3 pkt 3 projektu dotyczący art. 19 ¹ ustawy o	Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego	Uwaga dotyczy różnicowania sankcji karnej w przypadku tych samych znamion czynu zabronionego określonych w art. 35 ust. 2 ¹ pkt 2 u.z.z. i w art. 19 ¹ ustawy o organizacjach pracodawców	<p><u>Uwaga uwzględniona</u> W obu przepisach przewidziano sankcję karną w postaci grzywny.</p> <p>Proponuje się następujące brzmienie art. 19¹ ustawy o</p>

	organizacjach pracodawców			organizacjach pracodawców: „Art. 19 ¹ . Kto w związku z pełnioną funkcją przeznaczają 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.”.
54.	Art. 4 pkt 3 projektu dotyczący art. 26 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego	Uwaga odnosi się do zmiany art. 26 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, która nie zmienia aktualnie obowiązującego stanu prawnego	<u>Uwaga uwzględniona</u> 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.
55.	Art. 4 pkt 3 projektu dotyczący art. 26 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	Rządowe Centrum Legislacji	Uwaga odnosi się do zmiany art. 26 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, która nie zmienia aktualnie obowiązującego stanu prawnego	Przewidziana w art. 4 pkt 3 projektu zmiana przepisu karnego z art. 26 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 295, z późn.zm.) nie zmienia aktualnie obowiązującego stanu prawnego. W projekcie omyłkowo zawarto ten przepis. W kolejnej wersji projektu zmiana art. 26 ust. 1 ww. ustawy zostanie wykreślona.
56.	Uwaga dotycząca uzasadnienia i OSR	Minister Sprawiedliwości	Uwaga dotycząca braku w uzasadnieniu (w tym OSR) informacji odnośnie zwiększenia obciążenia pracą sądów i sędziów, a także konieczności zwiększenia liczby pracowników merytorycznych w sądach oraz obsługi kancelaryjno-biurowej.	<u>Uwaga częściowo uwzględniona</u>
57.	Uwaga dotycząca uzasadnienia	Minister Sprawiedliwości	Uwaga dotyczy przywołania w uzasadnieniu właściwej ustawy regulującej funkcjonowanie prokuratury	<u>Uwaga uwzględniona</u>
58.	Uwaga dotycząca OSR	Minister Finansów	Uwaga dotyczy pkt 6 OSR i braku wskazania wydatków dla budżetu państwa w związku z wejściem w życie przedmiotowego projektu, z jednoczesnym komentarzem, że skutki finansowe są trudne do oszacowania	<u>Uwaga uwzględniona</u>

59.	Uwaga dotycząca zakresu konsultacji z OSR	Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi	Uwaga odnosi się do zakresu konsultacji i propozycji skierowania projektu do organizacji rolniczych m.in. do Krajowej Rady Spółdzielczej	Uwaga nieuwzględniona Wymaga podkreślenia, że zakres konsultacji ustala organ wnioskujący zgodnie z § 36 ust. 1 Regulaminu pracy Rady Ministrów. Wskazujemy, że przedmiotowy projekt w poprzedniej wersji z marca 2016 r. był przesyłany do uzgodnień, opiniowania i konsultacji publicznych i nie zgłaszano wówczas podobnej uwagi. Projekt z marca 2016 r. był dostępny na stronie konsultacje.gov.pl i do tej pory wskazane podmioty nie zgłosiły zainteresowania ww. projektem.
60.	Uwaga dotycząca OSR	Minister – Członek Rady Ministrów Henryk Kowalczyk	Uwaga odnosi się do konieczności uzupełnienia OSR o omówienie wpływu regulacji na prawa i obowiązki stron umów cywilnoprawnych, w których jedną ze stron są osoby wykonujące pracę zarobkową objęte uprawnieniami wynikającymi z ustawy o związkach zawodowych	Uwaga uwzględniona Zgodnie ze zgłoszoną uwagą w punkcie 7 Oceny Skutków Regulacji dokonano stosownej zmiany. W tym zakresie uzupełniono OSR o informację dotyczącą wpływu projektowanej regulacji na prawa i obowiązki stron umów cywilnoprawnych: <i>„Wprowadzenie szczególnej ochrony trwałości stosunku prawnego osób wykonujących pracę zarobkową niebędących pracownikami wywiera wpływ na prawa i obowiązki stron umów cywilnoprawnych. Pracodawca w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych nie będzie mógł swobodnie tak jak dotychczas wypowiedzieć, rozwiązać lub zmienić warunków umowy cywilnoprawnej zawartej z działaczem związkowym w sposób przewidziany w umowie lub w przepisach Kodeksu cywilnego. Będzie musiał uzyskać zgodę zarządu związku na rozwiązanie umowy lub pogorszenie warunków pracy działacza związkowego zatrudnionego na podstawie umowy cywilnoprawnej.</i>
61.	Uwaga dotycząca art. 15 u.z.z.	Minister Sprawiedliwości	Uwaga dotycząca brzmienia art. 15 u.z.z., tj. uzyskania osobowości prawnej przez jednostki organizacyjne związków zawodowych i możliwości rozpoczęcia działalności przez związek zawodowy dopiero po uzyskaniu wpisu do KRS	Uwaga nieuwzględniona Projekt ustawy, który został przesłany do uzgodnień, nie przewiduje zmiany art. 15 u.z.z. Jednocześnie informujemy, że przedmiotowa uwaga zostanie przekazana Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, która we wrześniu 2016 r. rozpoczęła swoją działalność.
62.	Uwaga dotycząca art.	Minister Infrastruktury i	Uwaga dotycząca brzmienia art. 34 ust. 2 u.z.z., tj. zmiany regulacji poprzez ustalenie wymogu	Uwaga nieuwzględniona Przepis ten umożliwi bowiem zrzeszanie się w związkach

	34 ust. 2 u.z.z.	Budownictwa	zrzeszania przez międzyzakładową organizację związkową 10 członków u każdego pracodawcy objętego jej działaniem.	zawodowych pracowników u małych pracodawców, u których utworzenie organizacji zakładowej z uwagi na małą liczbę pracowników jest niemożliwe lub trudne. Proponowana zmiana zaprzeczałaby celowi jaki przyświecał ustawodawcy wprowadzeniu do ustawy przepisów umożliwiających tworzenie związków międzyzakładowych. Podniesienie liczby do 10 członków jest bowiem wystarczające do utworzenia organizacji zakładowej.
--	------------------	-------------	--	--