

Zestawienie uwag  
do projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw  
zgłoszonych w trybie art. 38 Regulaminu pracy Rady Ministrów<sup>1</sup>  
(tj. w toku opiniowania przez organy administracji rządowej lub inne organy i instytucje państwowe)

Stan na dzień 15.11.2016 r.

Lp.	Przepis	Podmiot zgłaszający uwagi	Treść uwagi	Stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
1.	Art. 1 pkt 1 projektu dotyczący art. 1 <sup>1</sup> pkt 2 u.z.z.	Główny Inspektor Pracy	Uwaga dotycząca brzmienia art. 1 <sup>1</sup> pkt 2 u.z.z. i definicji pracodawcy	<b>Uwaga uwzględniona</b> Zmieniono art. 1 <sup>1</sup> 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>
2.	Art. 1 pkt 2 lit. c projektu dotyczący art. 2 ust. 4 <sup>1</sup> u.z.z.	Główny Inspektor Pracy	Uwaga dotycząca brzmienia art. 2 ust. 4 <sup>1</sup> u.z.z. i wprowadzenia kategorii osób, które „świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia”, a także braku odesłania do przepisów u.z.z.	<b>Uwaga nieuwzględniona</b> W przepisie art. 2 ust. 4 <sup>1</sup> u.z.z. mowa jest o wolontariuszach, stażystach lub innych osobach, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia. Ta ostatnia kategoria osób ma charakter uzupełniający. Jeśli więc dana osoba, która świadczy na rzecz pracodawcy pracę, bez otrzymywania z tego tytułu wynagrodzenia, nie może być zaliczona do dwóch pierwszych kategorii (wolontariusz lub stażysta), wówczas należy ją przyporządkować do trzeciej kategorii. Przyjęto, że znaczenie określenia „świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia” jest

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

				powszechnie zrozumiałe i z tego powodu nie wymaga definicji.
3.	Art. 1 pkt 3 projektu dotyczący art. 3 ust. 1 u.z.z.	Główny Inspektor Pracy	Uwaga dotycząca brzmienia art. 3 ust. 1 u.z.z. i zakresu zastosowania pkt 1 z ww. przepisu	<b><u>Uwaga nieuwzględniona</u></b> Wyliczenie, o którym mowa w art. 3 ust. 1 u.z.z., jest przykładowe, o czym świadczy użyte w tym przepisie sformułowanie „w szczególności”. To z kolei oznacza, że wymieniony w art. 3 ust. 1 pkt 1 u.z.z. skutek nierównego traktowania może nie mieć zastosowania do wszystkich kategorii osób wskazanych we wstępie do wyliczenia. Z drugiej strony odmowa nawiązania stosunku pracy niekoniecznie dotyczy wyłącznie pracowników. Z odmową podpisania umowy o pracę ze względu na przynależność do związku zawodowego może również spotkać się wolontariusz czy bezrobotny.
4.	Art. 1 pkt 3 projektu dotyczący art. 3 ust. 3 u.z.z.	Główny Inspektor Pracy	Uwaga dotycząca brzmienia art. 3 ust. 3 u.z.z.	<b><u>Uwaga uwzględniona</u></b> Zmieniono art. 3 ust. 3 u.z.z. w następujący sposób: <i>„3. W sprawach dotyczących roszczeń z tytułu naruszenia zakazu nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej do innych niż pracownicy osób wymienionych w ust. 1 stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału IIa działu pierwszego Kodeksu pracy.”</i>
5.	Art. 1 pkt 3 projektu dotyczący art. 3 ust. 5 u.z.z.	Główny Inspektor Pracy	Uwaga dotycząca brzmienia art. 3 ust. 5 u.z.z. i odpowiedniego stosowania przepisów prawa zamiast nieważnych postanowień umownych	<b><u>Uwaga nieuwzględniona</u></b> Rozwiązanie zaproponowane w art. 3 ust. 5 u.z.z. ma na celu zbliżenie sytuacji prawnej pracowników oraz innych osób, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych w zakresie ochrony przed niekorzystnymi następstwami nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności związkowej. Wzorowano się

				<p>w tym zakresie na brzmieniu art. 18 § 3 Kodeksu pracy oraz art. 58 § 1 Kodeksu cywilnego. Zgodnie z tym ostatnim przepisem czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Formuła „odpowiedniego stosowania” została więc z powodzeniem zastosowana także w Kodeksie cywilnym. Poza tym, przepisy z księgi trzeciej Kodeksu cywilnego pt. „Zobowiązania” określają elementy przedmiotowo istotne, indywidualizujące daną umowę pod względem prawnym, a także definiują strony umowy. Można więc zakwalifikować daną umowę do określonego typu umowy nazwanej, co z kolei przekłada się na możliwość zastosowania do niej przepisów właściwych dla tego typu umowy. Tym samym zastąpienie nieważnych postanowień umownych odpowiednimi przepisami prawa nie powinno rodzić problemów.</p>
6.	Art. 1 pkt 3 projektu dotyczący art. 5 u.z.z.	Główny Inspektor Pracy	Uwaga dotycząca szyku zdania w art. 5 u.z.z.	<p><b><u>Uwaga uwzględniona</u></b> Zmieniono art. 5 u.z.z. w następujący sposób: <i>„Art. 5. Związki zawodowe mają prawo reprezentowania na forum międzynarodowym interesów osób wykonujących pracę zarobkową.”</i></p>
7.	Art. 1 pkt 13 projektu dotyczący art. 25 <sup>1</sup> ust. 1 pkt 2 u.z.z.	Główny Inspektor Pracy	Uwaga dotycząca brzmienia art. 25 <sup>1</sup> ust. 1 pkt 2 u.z.z. i trudności, jakie mogą powstać w praktyce w związku z ustaleniem udziału procentowego wynagrodzenia uzyskiwanego u danego pracodawcy	<p><b><u>Uwaga nieuwzględniona (wyjaśniona)</u></b> W celu ustalenia, czy dana osoba spełnia przesłanki z art. 25<sup>1</sup> ust. 1 pkt 2 u.z.z. i czy może być uwzględniona jako członek organizacji związkowej na potrzeby uzyskania uprawnień zakładowej organizacji związkowej, można odebrać od takiej osoby oświadczenie na piśmie. Prawdziwość oświadczenia może, w razie potrzeby, zweryfikować sąd w toku postępowania</p>

				o ustalenie liczby członków organizacji związkowej. Jeśli pracodawca lub inna organizacja związkowa będzie miała wątpliwości w sprawie ogólnej liczby członków podanej przez jedną z organizacji związkowych, może zgłosić tej organizacji pisemne zastrzeżenie. Brak reakcji na pisemne zastrzeżenie będzie skutkował konsekwencjami, o których mowa w art. 25 <sup>1</sup> ust. 7 u.z.z.
8.	Art. 1 pkt 13 projektu dotyczący art. 25 <sup>1</sup> ust. 8 u.z.z.	Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych	Uwaga dotycząca brzmienia art. 25 <sup>1</sup> ust. 8 u.z.z. i braku wskazania gwarancji ochrony w zakresie przetwarzania danych ujawniających przynależność związkową oraz braku sankcji za niezastosowanie się do normy wynikającej z tego przepisu	<b><u>Uwaga nieuwzględniona (wyjaśniona)</u></b> Zgodnie z art. 27 ust. 1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2016 r. poz. 922) zasadą jest zakaz przetwarzania danych ujawniających przynależność związkową, natomiast wyjątki od tej zasady określone są w art. 27 ust. 2 ww. ustawy. Jednym z przypadków, w których dopuszczalne jest przetwarzanie tzw. danych wrażliwych jest sytuacja, gdy przetwarzanie jest niezbędne do wykonania statutowych zadań organizacji związkowych, pod warunkiem, że przetwarzanie danych dotyczy wyłącznie członków tych organizacji albo osób utrzymujących z nimi stałe kontakty w związku z ich działalnością i zapewnione są pełne gwarancje ochrony przetwarzanych danych. Kolejnym takim wyjątkiem jest natomiast przypadek, gdy przetwarzanie dotyczy danych, które są niezbędne do dochodzenia praw przed sądem (por. art. 27 ust. 2 pkt 5 ww. ustawy). W przepisie art. 27 ust. 2 pkt 5 ww. ustawy nie wskazano osób upoważnionych do przetwarzania danych wrażliwych w postępowaniu sądowym, można więc przyjąć, że są to wszystkie osoby występujące jako strona postępowania (uczestnik) lub działające w imieniu strony, a także sędziowie orzekający w sprawie.

				<p>Celem rozwiązania przyjętego w art. 25<sup>1</sup> ust. 8 u.z.z. było zagwarantowanie ochrony przed ujawnieniem pracodawcy danych dotyczących przynależności związkowej członków danej zakładowej organizacji związkowej. Przepis ten zmodyfikowano w taki sposób, aby było jasne, kto jest upoważniony do przetwarzania tych danych:</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> <p>Należy więc go traktować jako przepis szczególny wobec art. 27 ustawy o ochronie danych osobowych. Sankcje za ujawnienie danych wrażliwych osobom nieupoważnionym przewidziane są natomiast w ustawie o ochronie danych osobowych.</p>
9.	Art. 1 pkt 14 projektu dotyczący art. 25 <sup>3</sup> ust. 5 u.z.z.	Główny Inspektor Pracy	Uwaga dotycząca brzmienia art. 25 <sup>3</sup> ust. 5 u.z.z. i propozycji, aby utrata przymiotu reprezentatywności w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową wywierała skutek w zakresie wszelkich uprawnień przyznanych takiej organizacji	<p><b><u>Uwaga nieuwzględniona</u></b></p> <p>Rozwiązanie przyjęte w art. 25<sup>3</sup> ust. 3-5 u.z.z. służy zapobieżeniu utrudnieniom związanym z nadmiernym rozdrobnieniem ruchu związkowego na poziomie zakładu pracy, które mogą prowadzić do braku możliwości osiągnięcia konsensusu na szczeblu zakładowym. Postulat ten został zgłoszony przez 3 największe centrale związkowe. Brzmienie przepisów art. 25<sup>2</sup> i art. 25<sup>3</sup> u.z.z. było przedmiotem rozmów z partnerami społecznymi, które ostatecznie zakończyły się osiągnięciem kompromisu w tej kwestii.</p>
10.	Art. 1 pkt 16 lit. b projektu dotyczący art. 26 <sup>1</sup> ust. 3 <sup>1</sup> u.z.z.	Główny Inspektor Pracy	Uwaga dotycząca szyku zdania w art. 26 <sup>1</sup> ust. 3 <sup>1</sup> u.z.z. i wątpliwości w sprawie wprowadzenia do przepisu kolejnego kryterium dotyczącego liczebności członków organizacji związkowej	<p><b><u>Uwaga nieuwzględniona</u></b></p> <p>Nie wskazano w piśmie propozycji zmiany szyku zdania tak, aby brzmienie przepisu było jasne. Partnerzy społeczni, z którymi konsultowano projekt w ramach prac Zespołu problemowego</p>

				<p>Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy, nie zgłaszali zastrzeżeń w tym zakresie.</p> <p>Poza tym, zarówno w przepisie art. 26<sup>1</sup> ust. 3<sup>1</sup> u.z.z., jak i art. 30 ust. 6 i 7 u.z.z. zastosowano podobne rozwiązanie polegające na wprowadzeniu niejako „dodatkowego” kryterium liczebności organizacji związkowych. Należy bowiem pamiętać, że każda zakładowa organizacja związkowa w zakresie praw i interesów zbiorowych reprezentuje wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową (art. 7 ust. 1 u.z.z.), niezależnie od ich przynależności związkowej. Z drugiej jednak strony z założenia regulaminy, porozumienia zbiorowe (np. porozumienie, o którym mowa w art. 26<sup>1</sup> ust. 3<sup>1</sup> u.z.z.) i inne dokumenty wskazane w aktualnie obowiązującym art. 30 ust. 5 u.z.z. odnoszą się do pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy. Przewidziano więc w projekcie, że dopiero gdy uzgodnienie tych dokumentów ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi okazałoby się niemożliwe, to powinno ono nastąpić przynajmniej z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Przyjęcie zasady, że w razie rozbieżności stanowisk wśród związków zawodowych prawo do uzgodnienia regulaminów przysługuje 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. Poza tym, wprowadzenie niejako „dodatkowego” kryterium reprezentatywności w postaci zrzeszania co najmniej 5 % pracowników zatrudnionych u pracodawcy zostało szczegółowo</p>
--	--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				wyjaśnione w uzasadnieniu w części dotyczącej zmiany art. 26 <sup>1</sup> ust. 3 <sup>1</sup> u.z.z. i art. 30 ust. 6 u.z.z.
11.	Art. 1 pkt 18 projektu dotyczący art. 28 ust. 1 u.z.z.	Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych	Uwaga odnosi się do zakresu przekazywanych przez pracodawcę informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej w wykonaniu obowiązku z art. 28 ust. 1 u.z.z., które mogą zawierać dane osobowe poszczególnych pracowników	<b>Uwaga nieuwzględniona</b> Przepis art. 28 ust. 1 u.z.z. dotyczy głównie zakresu przedmiotowego informacji, a nie jej zakresu podmiotowego. Z przepisu tego nie wynika obowiązek pracodawcy przekazania informacji z naruszeniem obowiązków wynikających z ustawy o ochronie danych osobowych, które w dalszym ciągu mają zastosowanie. Przykładowo zgodnie z utrwalonym poglądem doktryny oraz orzecznictwem Sądu Najwyższego związek zawodowy nie jest uprawniony do żądania od pracodawcy udzielenia informacji o wysokości wynagrodzenia pracownika bez jego zgody. Może natomiast domagać się odpowiednio zagregowanych informacji na temat wynagrodzeń pracowników.
12.	Art. 1 pkt 18 projektu dotyczący art. 28 ust. 1 u.z.z.	Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych	Uwaga odnosi się do użytego w art. 28 ust. 1 u.z.z. zwrotu „uzasadniony wniosek”	<b>Uwaga uwzględniona</b> 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.: <i>„Art. 28. Pracodawca jest obowiązany udzielić na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących:</i> 1) warunków pracy i zasad wynagradzania; 2) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian;

				<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>
13.	Art. 1 pkt 20 projektu dotyczący art. 30 ust. 3 u.z.z.	Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych	Uwaga dotyczy brzmienia art. 30 ust. 3 u.z.z. i wątpliwości w sprawie zakresu danych osobowych pracownika korzystającego z obrony związku stanowiących przedmiot zapytania pracodawcy	<p><b><u>Uwaga nieuwzględniona (wyjaśniona)</u></b></p> <p>Należy wskazać, że konstrukcja przepisu art. 30 ust. 3 u.z.z. zakłada, że to pracodawca w zapytaniu skierowanym do związku zawodowego podaje dane osobowe (imię i nazwisko) danego pracownika i oczekuje od związku odpowiedzi, czy ten pracownik podlega obronie tego związku. Projektowany przepis nie uległ zasadniczym zmianom w porównaniu do aktualnie obowiązującego brzmienia przepisu, a partnerzy społeczni, z którymi konsultowano projekt w ramach Zespołu problemowego Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy, nie wskazywali problemów związanych z przekazywaniem danych osobowych pracowników na podstawie art. 30 ust. 3 u.z.z.</p>
14.	Art. 1 pkt 20 projektu dotyczący art. 30 ust. 7 u.z.z.	Główny Inspektor Pracy	Uwaga dotycząca brzmienia art. 30 ust. 7 u.z.z. tj. odpowiedniego stosowania art. 30 ust. 6 u.z.z.	<p><b><u>Uwaga nieuwzględniona</u></b></p> <p>Brzmienie przepisu art. 30 ust. 7, na mocy którego stosuje się odpowiednio art. 30 ust. 6 u.z.z. nie budzi wątpliwości wśród partnerów społecznych. W uzasadnieniu wyjaśniono szczegółowo, jaka była intencja wprowadzenia tego przepisu i w jaki sposób powinien być stosowany. Warto także wskazać, że Trybunał Konstytucyjny badał kwestię dopuszczalności różnicowania związków zawodowych w zakresie udziału w rokowaniach w sprawie ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. W uzasadnieniu wyroku z dnia 11 grudnia 1996 r., K 11/96, przyjął,</p>



				że „różnicowanie możliwości uczestnictwa związków zawodowych w drugim stadium rokowań, polegające na dopuszczeniu tylko niektórych spośród nich do tego stadium a wyłączeniu innych nie jest sprzeczne z zasadą równości.”
15.	Art. 1 pkt 22 lit. a projektu dotyczący art. 32 ust. 1 u.z.z.	Główny Inspektor Pracy	Uwaga dotycząca brzmienia art. 32 ust. 1 u.z.z. i braku doprecyzowania, o jaki stosunek prawny chodzi w tym przepisie	<b><u>Uwaga nieuwzględniona</u></b> W przepisie art. 32 ust. 1 u.z.z. mowa jest o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu stosunku prawnego, jaki łączy pracodawcę z działaczem związkowym wskazanym uchwałą zarządu. Działacz związkowy może świadczyć pracę na rzecz pracodawcy na różnej podstawie prawnej (m.in. umowie o pracę lub umowie zlecenia), stąd też posłużono się ogólnym sformułowaniem „stosunek prawny”. Pojęcie „stosunek prawny” jest znane w nauce prawa i nie wydaje się konieczne wprowadzenie jego definicji do ustawy o związkach zawodowych.
16.	Art. 1 pkt 22 lit. b projektu dotyczący art. 32 ust. 1 <sup>1</sup> u.z.z.	Główny Inspektor Pracy	Uwaga dotycząca brzmienia art. 32 ust. 1 <sup>1</sup> u.z.z. i użytego w tym przepisie sformułowania „zawiadomienie złożone przez pracodawcę”, a także braku definicji dnia roboczego w projekcie	<b><u>Uwaga częściowo uwzględniona</u></b> Zmieniono ust. 1 <sup>1</sup> w art. 32 u.z.z. w następujący sposób: <i>„1<sup>1</sup>. Termin na przedstawienie stanowiska przez zarząd zakładowej organizacji związkowej wynosi:</i> 1) 14 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego, o których mowa w ust. 1 pkt 1 albo 2, z podaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub jednostronną zmianę stosunku prawnego; 2) 7 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego

				<p><i>zawiadomienia o zamiarze rozwiązania stosunku prawnego, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku prawnego."</i></p> <p>Mając natomiast na uwadze projektowaną treść art. 19 ust. 2 u.z.z. nie powinno budzić wątpliwości, że dzień roboczy w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych obejmuje wszystkie dni, które nie są dniami wolnymi od pracy w rozumieniu ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz.U. z 2015 r. poz. 90). Dniem roboczym będzie więc również sobota, o ile nie będzie wypadało w tym dniu święto wymienione w ww. ustawie.</p>
17.	Art. 1 pkt 22 lit. b projektu dotyczący art. 32 ust. 1 <sup>2</sup> u.z.z.	Główny Inspektor Pracy	Uwaga dotycząca brzmienia art. 32 ust. 1 <sup>2</sup> u.z.z., i konieczności doprecyzowania w projekcie zwrotu „w ostatnim okresie zatrudnienia”	<p><b><u>Uwaga uwzględniona</u></b></p> <p>Dodano dodatkowy ustęp w art. 32 u.z.z. o następującej treści:</p> <p><i>„1<sup>3</sup>. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1<sup>2</sup>, bierze się pod uwagę przeciętne miesięczne wynagrodzenie z okresu 6 miesięcy poprzedzających dzień rozwiązania, wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego, a jeżeli inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową świadczyła pracę przez okres krótszy niż 6 miesięcy przeciętne miesięczne wynagrodzenie z całego okresu jej zatrudnienia."</i></p>
18.	Art. 1 pkt 22 lit. d projektu dotyczący art. 32 ust. 9 u.z.z.	Główny Inspektor Pracy	Uwaga dotycząca brzmienia art. 32 ust. 9 u.z.z. i możliwości korzystania przez osobę wykonującą pracę zarobkową z urlopu bezpłatnego	<p><b><u>Uwaga nieuwzględniona</u></b></p> <p>Przepis art. 32 ust. 9 u.z.z. stanowi, że szczególna ochrona trwałości stosunku prawnego przysługuje osobie wykonującej pracę zarobkową pełniącej z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową, korzystającej u</p>

				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.
19.	Art. 1 pkt 27 lit. a projektu dotyczący art. 35 ust. 1 pkt 4 u.z.z.	Główny Inspektor Pracy	Uwaga dotycząca zmiany szyku zdania w art. 35 ust. 1 pkt 4 u.z.z.	<b>Uwaga nieuwzględniona</b> Brzmienie przepisu karnego z art. 35 ust. 1 pkt 4 u.z.z. jest związane z treścią art. 3 ust. 1 u.z.z. W aktualnie obowiązującym przepisie art. 3 u.z.z. występuje taki sam szyk zdania.
20.	Art. 1 pkt 27 lit. a projektu dotyczący art. 35 ust. 1 pkt 7 u.z.z.	Główny Inspektor Pracy	Uwaga dotycząca zmiany szyku zdania w art. 35 ust. 1 pkt 7 u.z.z.	<b>Uwaga uwzględniona</b> Zmieniono treść art. 35 ust. 1 pkt 7 u.z.z. w następujący sposób: <i>„7) nie dopełnia obowiązku pobrania z wynagrodzenia danej osoby składki związkowej zadeklarowanej przez tę osobę wysokości lub obowiązku niezwłocznego przekazania kwoty pobranych składek związkowych, o których mowa w art. 33<sup>1</sup>, na rachunek bankowy wskazany przez zakładową organizację związkową,”</i>

21.	Art. 1 pkt 28 projektu dotyczący art. 36 ust. 1 u.z.z.	Prokuratoria Generalna Skarbu Państwa	Uwaga dotyczy konieczności zapewnienia precyzji regulacji karnej określonej w art. 36 ust. 1 u.z.z.	<p><b><u>Uwaga nieuwzględniona</u></b></p> <p>Przepis art. 36 u.z.z. określa procedurę przymuszającą, której celem jest doprowadzenie działalności związkowej do stanu zgodnego z obowiązującym prawem. W takim wypadku nie można więc mówić o odpowiedzialności karnej członka organu związku zawodowego prowadzącego działalność niezgodną z prawem.</p> <p>Poza tym, jak wskazano w piśmie, Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 maja 2008 r. , sygn. P 50/07 stwierdził, że „nie można całkowicie wykluczyć zamieszczania w ustawach znamion normatywnych zawierających <i>implicite</i> odesłania do nieokreślonych bliżej w przepisie karnym regulacji prawnych. Za zastosowaniem takiego odesłania muszą jednak przemawiać szczególne względy.” Nie sposób enumeratywnie wymienić przypadków działalności związkowej niezgodnej z przepisami prawa. Jednocześnie zwracamy uwagę, że podobne rozwiązania są stosowane m.in. w ustawie o fundacjach i ustawie Prawo o stowarzyszeniach.</p>
22.	Art. 2 pkt 5 projektu dotyczący art. 241 <sup>9</sup> § 4 Kodeksu pracy	Główny Inspektor Pracy	Uwaga dotycząca brzmienia art. 241 <sup>9</sup> § 4 Kodeksu pracy i odesłań kaskadowych w projekcie	<p><b><u>Uwaga uwzględniona</u></b></p> <p>Zmieniono art. 241<sup>9</sup> § 4 Kodeksu pracy w następujący sposób:</p> <p><i>„§ 4. Organizacja związkowa, która po zawarciu układu stała się reprezentatywna na podstawie art. 25<sup>2</sup> ust. 1 lub art. 25<sup>3</sup> ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, może wstąpić w prawa i obowiązki strony układu, składając w tym celu oświadczenie stronom tego układu. Do zakładowej organizacji związkowej stosuje się odpowiednio art. 25<sup>3</sup> ust. 3-6 ustawy o związkach zawodowych, a w celu stwierdzenia reprezentatywności – art. 25<sup>1</sup> ust. 2-11.”</i></p>

23.	Art. 3 pkt 2 lit. a projektu dotyczący art. 19 ust. 1 ustawy o organizacjach pracodawców	Prokuratoria Generalna Skarbu Państwa	Uwaga dotyczy konieczności zapewnienia precyzji regulacji karnej określonej w art. 19 ust. 1 ustawy o organizacjach pracodawców	<p><b><u>Uwaga nieuwzględniona</u></b></p> <p>Przepisy art. 36 ust. 1 u.z.z. oraz art. 19 ust. 1 ustawy o organizacjach pracodawców określają procedury przymuszające, których celem jest doprowadzenie – odpowiednio działalności związkowej oraz działalności organu związku pracodawców – do stanu zgodnego z obowiązującym prawem. W takim wypadku nie można więc mówić wprost o odpowiedzialności karnej ani członka organu związku zawodowego, ani członka organu związku pracodawców, prowadzących działalność niezgodną z prawem. Poza tym, jak wskazano w piśmie, Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 maja 2008 r., sygn. akt P 50/07 (Dz. U. z 2008 r. poz. 562) stwierdził, że „nie można całkowicie wykluczyć zamieszczania w ustawach znamion normatywnych zawierających <i>implicite</i> odesłania do nieokreślonych bliżej w przepisie karnym regulacji prawnych. Za zastosowaniem takiego odesłania muszą jednak przemawiać szczególne względy.” Należy zauważyć, że nie sposób enumeratywnie określić katalog przypadków działalności związkowej lub działalności organu związku pracodawców niezgodnych z przepisami prawa. Ponadto warto mieć również na względzie to, że podobne rozwiązania zastosowano w innych aktach prawnych, jak np. w ustawie z dnia 6 kwietnia 1984 r. o fundacjach (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 40) czy ustawie z dnia 7 kwietnia 1989 r. – Prawo o stowarzyszeniach (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 1393, z późn. zm.).</p>
24.	Art. 4 pkt 3 projektu dotyczący art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy o rozwiązywaniu	Prokuratoria Generalna Skarbu Państwa	Uwaga dotyczy konieczności zapewnienia precyzji regulacji karnej określonej w art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	<p><b><u>Uwaga nieuwzględniona (wyjaśniona)</u></b></p> <p>Zaproponowane brzmienie przepisu art. 26 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie zmienia obecnie obowiązującego stanu prawnego, w związku z tym wykreślono z projektu tę zmianę.</p>

	sporów zbiorowych			
25.	Art. 18 projektu	Główny Inspektor Pracy	Uwaga dotycząca wykreślenia art. 18 projektu	<b><u>Uwaga nieuwzględniona</u></b> Należy wskazać, że przepis art. 32 ust. 10 u.z.z. nie został uchylony w projekcie. Zmieniono jego treść w taki sposób, że nie zawiera już upoważnienia do wydania rozporządzenia.