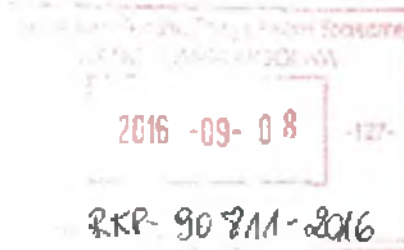




GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY
Roman Giedrojc



Warszawa, dnia 07 września 2016 r.

GNP-249-4000-18-1/16

Pan
Stanisław SZWED
Sekretarz Stanu
Ministerstwo Rodziny, Pracy
i Polityki Społecznej

Stanisław Szwed

Odpowiadając na Pana pismo z dnia 4 sierpnia 2016 r., znak: DDP.I.02100.6.34.2016.JZ, dotyczące projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, uprzejmie przedstawiam uwagi do przedmiotowego projektu:

1. W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1881) proponuje się dodanie art. 1¹, który w pkt 2 definiuje pojęcie pracodawcy jako „osobę fizyczną, osobę prawną oraz jednostkę organizacyjną niebędącą osobą prawną, której ustawa przyznaje zdolność prawną i do której stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych, jeżeli zatrudniają one osobę wykonującą pracę zarobkową”. W uzasadnieniu projektu wskazano, że definicja ta obejmuje również definicję pracodawcy w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy. Tymczasem definicja pracodawcy zawarta w art. 3 Kodeksu pracy („Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.”) nie zawiera dla jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej warunku przyznania zdolności prawnej przez ustawę oraz odpowiedniego stosowania przepisów o osobach prawnych. Wydaje się zatem, że wystarczające byłoby sformułowanie tej definicji na wzór określonej w Kodeksie pracy, tj. że „przez pracodawcę należy rozumieć jednostkę organizacyjną, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one osoby wykonujące pracę zarobkową”.

2. Projektowany art. 2 ust. 4¹ wprowadza kategorię osób, które „świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia”. Ani projekt, ani jego uzasadnienie nie precyzują, o jakie osoby chodzi. Ponadto żaden przepis projektu nie przewiduje, by do osób wymienionych w art. 2 ust. 4¹ przepisy ustawy dotyczące osób wykonujących pracę zarobkową znajdowały odpowiednie zastosowanie, podczas gdy zapis taki przewidziano stosunku do osób skierowanych do zakładów pracy w celu odbycia służby zastępczej (art. 2 ust. 5) oraz funkcjonariuszy (art. 2 ust. 7).

3. Projektowany art. 3 ust. 1 zakazuje nierównego traktowania w zatrudnieniu szerokiego spektrum podmiotów (osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 4¹⁻⁶), podczas gdy w pkt 1 ww. artykułu jest mowa o odmowie nawiązania lub rozwiązaniu stosunku pracy, który dotyczy wyłącznie pracowników (jest to szczególnie istotne wobec objęcia przedmiotowym zakazem wolontariuszy, stażystów i innych osób, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia – patrz uwaga do art. 2 ust. 4¹).

4. Projektowanemu art. 3 ust. 3 proponujemy nadać brzmienie: „W sprawach dotyczących roszczeń z tytułu naruszenia zakazu nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego, pozostawania poza związkiem zawodowym lub wykonywania funkcji związkowej do innych niż pracownicy osób wymienionych w ust. 1 stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału IIa działu pierwszego Kodeksu pracy.”

5. W projektowanym art. 3 ust. 5 w zdaniu drugim wskazano, że zamiast nieważnych postanowień umownych stosuje się odpowiednie przepisy prawa, nie wskazując jednak, jakie przepisy prawa są – zdaniem projektodawcy – „odpowiednie”. W przypadku pracowników art. 18 § 3 Kodeksu pracy nakazuje stosować odpowiednie przepisy prawa pracy, natomiast w przypadku osób innych niż pracownicy wymienionych w projektowanym art. 3 ust. 1 taki zapis art. 3 ust. 5 budzi wątpliwości (zwłaszcza, gdy chodzi o osobę świadczącą pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, gdzie ustalenia umowne zależą od woli stron).

6. W projektowanym art. 5 należy zmienić szyk zdania: „Związki zawodowe mają prawo reprezentowania na forum międzynarodowym interesów osób wykonujących pracę zarobkową.”

7. Zgodnie z projektowanym art. 25¹ ust. 1 pkt 2 status zakładowej organizacji związkowej przysługiwałby organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę

przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji, jeżeli w okresie ostatnich 6 miesięcy przysługuje im od tego pracodawcy przeciętnie co najmniej 50% wynagrodzenia, które otrzymują za wykonywanie pracy zarobkowej ogółem. W praktyce mogą powstać trudności z ustaleniem udziału procentowego wynagrodzenia uzyskiwanego u danego pracodawcy, w szczególności nie jest jasne, w jaki sposób informacja taka miałaby być weryfikowana przez pracodawcę lub działające u niego organizacje związkowe.

8. Zgodnie z projektowanym art. 25¹ ust. 5 utrata przymiotu reprezentatywności w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową pozostaje bez wpływu na pozostałe uprawnienia reprezentatywnych organizacji związkowych i posiadanie przymiotu reprezentatywności w pozostałych sprawach. Przepis w zaproponowanym brzmieniu budzi wątpliwości co do zakresu uprawnień, jakie miałaby zachować organizacja związkowa, która utraciła przymiot reprezentatywności (w uzasadnieniu projektu wskazano jedynie przykładowo na uprawnienie do wskazania na podstawie art. 32 ust. 3 i 4 członków związku podlegających szczególnej ochronie). Wydaje się, że utrata przez organizację związkową przymiotu reprezentatywności powinna wywierać skutki w zakresie wszelkich uprawnień przyznanych takiej organizacji na mocy właściwych przepisów, zarówno w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową, jak i pozostałych.

9. W projektowanym art. 26¹ ust. 3¹ należałoby zmienić szyk wyrazów w zdaniu drugim (obecne brzmienie jest niejasne), ponadto wątpliwości budzi wprowadzanie do przepisu kolejnego kryterium dotyczącego liczebności członków organizacji związkowej (5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy) innego niż określone w art. 25¹ ust. 1. Ostatnia uwaga odnosi się także do art. 30 ust. 6 i 7.

10. Przepis art. 30 ust. 7 należałoby doprecyzować. Wskazanie odpowiedniego slosowania art. 30 ust. 6 tej ustawy wydaje się niewystarczające i niejasne.

Pragnę także zasygnalizować, że do Państwowej Inspekcji Pracy dochodzą sygnały o konfliktach związków reprezentatywnych i niereprezentatywnych w poszczególnych zakładach pracy, których skutkiem jest wyeliminowanie organizacji niereprezentatywnych z procesu uzgodnień aktów prawa wewnątrzzakładowego. Wprowadzenie projektowanej regulacji mogłoby ten proces nasilić, ze szkodą dla dialogu społecznego na szczeblu zakładowym. Nie bez znaczenia jest przy tym fakt, iż

niejednokrotnie organizacje niereprezentatywne przedstawiające wspólne stanowisko zrzeszają łączną liczbę członków większą niż organizacje reprezentatywne.

11. W projektowanym art. 32:

a) w ust. 1 wskazuje się, że pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego z określoną kategorią osób. Brak doprecyzowania, o jaki stosunek prawny chodzi – należałoby rozważyć wprowadzenie odpowiedniej definicji wyjaśniającej to pojęcie, np. w art. 1¹,

b) w dodawanym ust. 1¹ pkt 1 i 2 mowa jest o „zawiadomieniu złożonym przez pracodawcę”. Z przepisów nie wynika, o jakim zawiadomieniu jest mowa. Należałoby określić czego dotyczy zawiadomienie oraz tryb jego składania, podobnie jak uregulowane jest to w art. 38, 52 i 53 Kodeksu pracy. Dodatkowo należałoby zwrócić uwagę, iż terminy na przedstawienie stanowiska zostały określone w dniach roboczych, podczas gdy projekt ustawy nie definiuje tego pojęcia.

c) w dodawanym ust. 1² niejasne jest, co należy rozumieć przez sformułowanie „ostatnim okresie zatrudnienia”. Należałoby doprecyzować to pojęcie. Ponadto w obecnym brzmieniu projektowany przepis może powodować wątpliwości interpretacyjne w sytuacji, kiedy osoba wykonująca pracę zarobkową będzie świadczyła pracę u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy.

d) ust. 9 wskazuje, że ochrona, o której mowa w ust. 1, przysługuje osobie wykonującej pracę zarobkową pełniącej z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową korzystającej u pracodawcy m. in. z urlopu bezpłatnego. Tymczasem zgodnie z art. 25 ust. 1 ustawy prawo do urlopu bezpłatnego przysługuje wyłącznie pracownikowi.

12. W projektowanym art. 35 ust. 1 pkt 4 należałoby zmienić szyk zdania: „dyskryminuje (...) z powodu przynależności do związku zawodowego, wykonywania funkcji związkowej lub pozostawania poza związkiem zawodowym”.

13. W projektowanym art. 35 ust. 1 pkt 7 należałoby wyrazy „o których mowa w art. 33” dodać po wyrazach „pobranych składek związkowych”. W obecnym brzmieniu przepis jest niejasny.

Ponadto należy skreślić art. 18 projektu, gdyż zgodnie z § 32 ust. 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (Dz. U. z 2016 r. poz. 283) jeżeli uchyla się przepis ustawy upoważniający do wydania aktu wykonawczego, przyjmuje się, że taki akt wykonawczy

traci moc obowiązującą odpowiednio z dniem wejścia w życie ustawy uchylającej albo z dniem wejścia w życie przepisu uchylającego upoważnienie do wydania tego aktu. Nie ma wówczas potrzeby uchylania aktów wykonawczych przepisem ustawowym.

Pragnę też zauważyć, że przedłożony projekt zawiera wiele odesłań kaskadowych, które czynią go mało czytelnym i trudnym w odbiorze – przykładem projektowany przepis art. 241⁶ § 4 Kodeksu pracy, który w zdaniu drugim odsyła do art. 25³ ust. 3, 4, 6 i 7 ustawy o związkach zawodowych. Z kolei art. 25³ ust. 7 ustawy o związkach zawodowych odsyła do odpowiedniego sformułowania przepisów, o których mowa w art. 25³ ust. 2-10.

Łaura Dyrzyńska
Roman

Strunka
Giedroja