



MINISTER
INFRASTRUKTURY I BUDOWNICTWA

Warszawa, dnia 13 września 2016 r.

DP.I.0220.1433.2016.RG

NK: 1960000116

Pani Elżbieta Rafalska

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Szanowna Pani Ministe

W odpowiedzi na pismo Nr: DDP.I.02100.6.30.2016.JŻ, dotyczące projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw zwanym dalej „projektem ustawy”, przedstawiam następujące stanowisko:

- 1. Uwaga do art. 32 ust.1¹ projektu ustawy** - przepis art. 32 w obowiązującym brzmieniu nie precyzuje terminu, w jakim powinno zostać wyrażone stanowisko zarządu zakładowej organizacji związkowej, o którym mowa w art. 32 ust. 1. Niemniej jednak w doktrynie panuje pogląd, w świetle którego zastosowanie powinny znaleźć terminy analogiczne jak w ustawie Kodeks pracy - 5 dni przy zamiarze wypowiedzenia i 3 dni przy zamiarze rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Powyższe jest istotne z uwagi na terminy wiążące pracodawcę zgodnie z ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 z późn. zm.) zwanej dalej „KP”. Jako przykład wskazuję rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych, dla którego zastrzeżono termin miesięczny od dnia powzięcia wiadomości o przyczynie uzasadniającej ten sposób rozwiązania stosunku pracy. Jest to okoliczność o tyle istotna, że np. w przypadku zamiaru rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych (art. 52 § 1 KP) pracodawca jest związany miesięcznym terminem dokonania tej czynności liczoną od dnia powzięcia wiadomości o przyczynie uzasadniającej tę formę rozwiązania stosunku pracy (art. 52 § 2 KP). W efekcie pasywna postawa zarządu zakładowej organizacji związkowej może skutecznie utrudnić zamiar pracodawcy. Proponowane w art. 32 ust.1¹ projektu ustawy terminy bardzo wydłużają proces otrzymania stanowiska związku zawodowego, który może się przeciągnąć – z uwagi na układ dni świątecznych – nawet do 20 dni. W tym zakresie wszystkie osoby powinny być zrównane co do zasad procedowania przedstawienia stanowisk przez związki zawodowe. Zwracam uwagę, że pracodawcy i tak mają ograniczenia na wypowiedzenie lub zmianę warunków umowy tej grupie osób, ustalone w art. 32 ust. 1 KP, gdyż bez zgody zarządu pracodawca nie może dokonać zwolnienia. W nawiązaniu do powyższego proponuję skrócić terminy, odpowiednio 5 dni przy zamiarze wypowiedzenia i 3 dni przy zamiarze rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.
- 2. Uwaga do art. 32 ust. 1² projektu ustawy** - projektowany art. 32 ust. 1² wprowadza regulację, w myśl której w przypadku naruszenia przez pracodawcę przepisu art. 32 ust. 1 projektu ustawy, pracodawca zobowiązany jest do zapłaty na rzecz innej niż pracownik osoby wykonującej pracę zarobkową, rekompensaty w wysokości równej 6-miesięcznemu wynagrodzeniu przysługującemu

tej osobie w ostatnim okresie zatrudnienia, a jeżeli wynagrodzenie tej osoby nie było wypłacane w okresach miesięcznych – w wysokości 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim, niezależnie od wielkości poniesionej szkody. Przy czym osoba ta może dochodzić odszkodowania przenoszącego wysokość rekompensaty. Powyższa regulacja jest niezrozumiała. Czym jest uzasadniony obowiązek zapłaty rekompensaty w wysokości zryczałtowanej przy jednoczesnym umożliwieniu ww. osobie dochodzenia odszkodowania przenoszącego wysokość rekompensaty. Projektodawca powinien rozważyć wprowadzenie jednej z powyższych regulacji, tj. albo wskazać zryczałtowaną wysokość rekompensaty, albo pozostawić ustalenie kwoty rekompensaty uznaniu sądu, gdy osoba taka wystąpi z odpowiednim roszczeniem.

3. **Uwaga do art. 32 ust. 11 projektu ustawy** – należy wskazać, iż zarząd zakładowej organizacji związkowej lub komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej powinny wskazywać pracodawcy na piśmie osoby, których stosunek prawny podlega ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 projektowanej ustawy nie tylko przez podanie imienia i nazwiska tych osób, lecz także czasu trwania ochrony, albowiem zarząd nie ma obowiązku doręczenia pracodawcy uchwały, o której mowa w art. 32 ust. 2 obowiązującej ustawy.
4. **Uwaga do art. 34 ust 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych** (Dz. U. z 2015 r., poz. 1881) - w projekcie ustawy nie poruszono kwestii zmiany przepisu art. 34 ust. 2, który zgodnie z obowiązującą praktyką był interpretowany w taki sposób, że wymóg zrzeszenia co najmniej 10 członków dotyczy nie poszczególnych pracodawców z osobna, lecz łącznej liczby członków zrzeszonych u wszystkich pracodawców objętych działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej. Stąd też gdy np. dana organizacja międzyzakładowa obejmująca swoim działaniem 3 pracodawców u pierwszego z nich zrzesza 3 pracowników, u drugiego – 5, a u trzeciego – 2, może wykonywać uprawnienia przewidziane dla zakładowej organizacji związkowej. W nawiązaniu do powyższego proponuję zmianę tej regulacji przez ustalenie wymogu zrzeszenia przez międzyzakładową organizację związkową 10 członków u każdego pracodawcy objętego jej działaniem.
5. **Proponuję:**
 - 1) powrót do art. 25 ust. 2 i ust. 3-5 w brzmieniu zaproponowanym w projekcie ustawy w wersji z dnia 22 marca 2016 r., który doprecyzowuje zasady udzielania zwolnień od pracy w celu wykonywania doraźnych czynności. Obowiązujące przepisy rodzą wątpliwości i w ocenie pracodawców z Grupy PKP są nadużywane przez związki zawodowe, szczególnie w sytuacji złożonej struktury związkowej, kiedy pracownik pełni kilka funkcji związkowych na szczeblach różnych struktur związkowych tej organizacji.

Jednocześnie, w celu doprecyzowania zaproponowanych przepisów, sugeruje się wprowadzenie następujących zmian:

- w art. 25 ust. 2 projektu ustawy w wersji z dnia 22 marca 2016r., ostatnie zdanie – sformułowanie „*Czas wykonania doraźnej czynności nie może przekroczyć jednego dnia roboczego*” proponujemy zastąpić „*Zwolnienie na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności nie może przekroczyć jednego dnia roboczego*” dla wyeliminowania wątpliwości interpretacyjnych,
 - istnieje wątpliwość w zakresie potencjalnej możliwości wykorzystywania zwolnienia od pracy w trybie wykonywania doraźnej czynności „związkowej” - w przepisach wskazany jest maksymalny czasookres trwania tego zwolnienia (jeden dzień roboczy), ale nie ma określonego żadnego limitu w dłuższym okresie (np., że liczba czynności tego typu nie może przekroczyć określonej liczby dni w ciągu jakiegoś okresu). Warto tę kwestię rozważyć, ponieważ może to rodzić pewne nadużycia, a pracodawca nie ma w tym zakresie wskazanej drogi prawnej, którą mógłby wykorzystać w celu obrony przed „rażąco” nadmiernym wykorzystywaniem takiej możliwości zwolnienia od pracy,
 - w art. 25 ust. 4 projektu z 22 marca 2016r. proponuje się dodanie po słowie „organów” wyrazów „*lub zespołów*”. W ramach organizacji związkowych funkcjonują bowiem zespoły, które mają charakter stały i są zwołtywane w zwykłym trybie;
- 2) utrzymanie wskaźników reprezentatywności na poziomie wskazanym w art. 25² ust. 1 projektu ustawy w wersji z dnia 22 marca 2016 r.

W związku z projektowanym rozszerzeniem prawa koalicji związkowej należy zakładać również zwiększenie liczebności organizacji związkowych. Mając na uwadze dużą skalę stosowania umów cywilno-prawnych należy liczyć się ze znacznym wzrostem liczby członków, a więc podwyższenie progów reprezentatywności do wartości wskazanych w projekcie z 22 marca 2016r. wydaje się być bardziej zasadne. W nawiązaniu do powyższego wnioskuję o przywrócenie przepisu art. 25² ust. 1 w brzmieniu zgodnym z poprzednią wersją projektu.

z powrotem

Z upoważnienia
MINISTRA
INFRASTRUKTURY I BUDOWNICTWA

Kazimierz Smoliński
Sekretarz Stanu