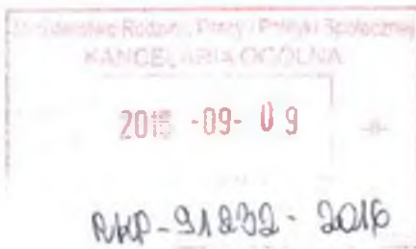




Warszawa, dnia 6 września 2016 roku

OPZZ/AR/PŚ/359/2016



Pan
Stanisław Szwed
Sekretarz Stanu
w Ministerstwie Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Szanowny Panie Ministrze,

uprzejmie informuję, że do projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (dalej projekt), Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych przedstawia następujące stanowisko:

Na wstępie należy zaznaczyć, że w nowym projekcie uwzględniono wiele zastrzeżeń zgłaszanych wcześniej przez OPZZ, w wyniku czego przedłożony do zaopiniowania dokument bardziej odpowiada idei wynikającej z wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 roku (sygn. akt K 1/13). Ponadto w projekcie pominięto część rozwiązań z poprzedniego projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw z dnia 22 marca 2016 roku, nie odnoszących się do skutków wyżej wskazanego wyroku, które w ocenie naszej konfederacji mogłyby negatywnie wpłynąć na funkcjonowanie zakładowych organizacji związkowych.

Projekt w dalszym ciągu zawiera jednak zapisy, których wprowadzenie w znaczący sposób utrudni wykonywanie zadań oraz celów organizacji związkowych, związanych z reprezentowaniem praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową.

W związku z powyższym, odnosząc się do poszczególnych propozycji zawartych w projekcie, zgłaszamy następujące uwagi:

1) do art. 1 pkt 9 (art. 19 ust. 2 i 2¹ u.z.z.):

Generalnie zaproponowana zmiana prowadzi do skrócenia terminu na wyrażenie opinii przez organizacje związkowe. Bieg terminu będzie się bowiem liczył od daty przekazania, a nie od daty doręczenia. Ponadto doręczanie założeń i projektów aktów prawnych będzie się odbywać wyłącznie za pośrednictwem adresu elektronicznego, wskazanego przez właściwy organ statutowy związku zawodowego.

Przedstawione rozwiązania budzą jednak wątpliwości, gdyż w przepisach prawa brak jest definicji przekazania. Powstają zatem wątpliwości w jaki sposób liczyć termin, zwłaszcza w przypadku braku dostępu do poczty elektronicznej lub czasowego jego ograniczenia. W tym zakresie mogą wystąpić również inne problemy z przekazaniem, takie jak: niedostarczenie e-maila przez dostawcę usługi poczty e-mail, zakwalifikowanie wiadomości jako „spam” itp.

W związku z powyższym proponujemy, aby tradycyjną drogą pocztową dostarczać organizacji związkowej jedynie pismo przewodnie, ze wskazaniem w nim właściwej strony internetowej, na której znajduje się dany dokument do zaopiniowania. Termin byłby liczony tak jak dotychczas, od dnia doręczenia pisma przewodniego.

2) do art. 1 pkt 13 (art. 25¹ u.z.z.):

- **art. 25¹ ust. 1 pkt 2** - projektodawca określił, że w liczbie członków wymaganej do realizacji uprawnień zakładowej organizacji związkowej - oprócz pracowników - będą uwzględniane osoby wykonujące pracę zarobkową pod warunkiem, iż świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy, jeżeli w okresie ostatnich 6 miesięcy przysługuje im od tego pracodawcy przeciętnie co najmniej 50% wynagrodzenia, które otrzymują za wykonywanie pracy zarobkowej ogółem.

Wydaje się, że zdefiniowanie tej kategorii zatrudnionych może wywołać wiele problemów interpretacyjnych, w szczególności jeżeli weźmiemy pod uwagę drugą przesłankę wymienioną w komentowanym zapisie, a mianowicie wymóg otrzymywania odpowiednio wysokiego wynagrodzenia. Można spodziewać się również utrudnień w funkcjonowaniu organizacji związkowych, które będą musiały szczególnie ostrożnie postępować przy zaliczaniu innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową na użytek osiągnięcia statusu zakładowej organizacji związkowej. Powstaje bowiem pytanie w jaki sposób zarządy związków zawodowych, przedstawiając pracodawcy co 6 miesięcy informację o liczbie swych członków, będą weryfikowały okres świadczenia pracy takich osób na rzecz pracodawcy oraz wysokość wynagrodzenia otrzymywanego przez ten czas od pracodawcy?

Należy wskazać, że kwestia ta jest ważna również z uwagi na treść projektowanego art. 35 ust. 2¹ pkt 3 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym karze grzywny podlega osoba pełniąca funkcje związkowe za podanie w informacji wyższej liczby członków organizacji związkowej niż wynikająca ze stanu faktycznego.

Przy zrzeszaniu w związku zawodowym osób innych niż pracownicy będzie istniało duże prawdopodobieństwo popełnienia błędu we wskazaniu liczby jego członków gdyż można zakładać, że np. zleceniobiorcy nie będą podawać informacji o wysokości wynagrodzenia lub też informacje te będą nierzetelne. Projektodawca wskazuje co prawda, że odpowiedzialność karna może się pojawić jedynie w razie zamiaru bezpośredniego, lecz takie zastrzeżenie nie wyklucza ryzyka, jakim będą obarczeni członkowie zarządów organizacji związkowych.

- **art. 25¹ ust. 3** - nie wyrażamy zgody na zaproponowane rozwiązanie.

Należy bowiem zwrócić uwagę na to, że organizacje związkowe mają wiele problemów z utworzeniem odpowiedniej struktury związkowej u tych pracodawców, którzy często zmieniają swoją strukturę organizacyjną czy też podlegają różnym procesom restrukturyzacyjnym.

Ewentualna zgoda na zaproponowany zapis byłaby uzależniona od wprowadzenia do przepisów ustawy o związkach zawodowych i ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych definicji pracodawcy rzeczywistego, która da możliwość stworzenia reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w nowej strukturze pracodawcy, bez potrzeby tworzenia dodatkowych struktur organizacyjnych (pomocniczych).

3) do art. 1 pkt 14 (art. 25² i 25³ u.z.z.):

Na akceptację zasługuje fakt, iż kwestie związane z reprezentatywnością związkową przeniesiono z Kodeksu pracy do ustawy o związkach zawodowych.

W wyniku planowanych zmian w przedmiocie wliczania do celów reprezentatywności osób wykonujących pracę zarobkową, a tym samym zwiększenia liczby osób, od których będzie liczona reprezentatywność danej organizacji związkowej, należy jednak pozostawić obecny próg 7% bez zmian. Może bowiem okazać się, że poszerzenie prawa koalicji związkowej nie spowoduje wzrostu liczebności związków zawodowych.

Warto również zauważyć, że w projekcie nie znalazły się rozwiązania dotyczące sposobu liczenia tzw. „bazy”, czyli wskazania liczby osób wykonujących pracę zarobkową, zatrudnionych u danego pracodawcy, od której zależy wykazanie przez daną organizację związkową swej reprezentatywności. Jest to niezmiernie istotna kwestia, która powinna być w projekcie jednoznacznie rozstrzygnięta, gdyż w przeciwnym wypadku może to oznaczać m.in. brak stabilnego dialogu społecznego w zakładzie pracy. Może bowiem zdarzyć się, że pracodawca w krótkim czasie zatrudni wiele osób na podstawie np. krótkoterminowej umowy cywilnoprawnej i ich uwzględnienie w ogólnej liczbie zatrudnionych w zakładzie pracy będzie miało bezpośredni wpływ w określeniu uprawnień danej organizacji związkowej.

W naszej opinii należy zastosować w tej kwestii odpowiednie zapisy, które odnoszą się do sposobu wyliczania zrzeszonych osób na rzecz posiadania uprawnień zakładowej organizacji związkowej.

Proponujemy również dodanie stosownego zapisu, który wskazywałby iż w przypadku złożenia zastrzeżenia co do liczebności danej organizacji związkowej, występujący podmiot w piśmie formułującym takie zastrzeżenia miałby obowiązek wskazania konsekwencji nie wystąpienia we wskazanym terminie do sądu przez organizację związkową, względem której zostało złożone to zastrzeżenie. Z uwagi na złożoność projektowanych zapisów istnieje bowiem duże ryzyko, iż organizacje związkowe nie będą świadome konsekwencji nie dochowania trybu, w szczególności terminu składania stosownych wniosków.

4) do art. 1 pkt 18 (art. 28 u.z.z.):

Pozytywnie oceniając zmianę w zakresie doprecyzowania katalogu informacji, przekazywanych zakładowej organizacji związkowej przez pracodawcę, wyrażamy obawy co

do szybkości postępowania sądowego, które może być wszczęte w przypadku odmowy udzielenia przez pracodawcę żądanej informacji.

W praktyce niezwykle istotnym czynnikiem będzie czas rozpatrywania spraw, określonych w komentowanej regulacji. Zbyt długie rozpatrywanie sprawy przez sąd może bowiem spowodować, że dana informacja - z uwagi na upływ czasu oraz dynamikę negocjacji w zakładzie pracy - będzie już dla organizacji związkowej bezużyteczna.

Wydaje się również, iż w ust. 2 konieczne jest zagwarantowanie prawa wystąpienia przez zakładową organizację związkową do właściwego sądu rejonowego - sądu gospodarczego nie tylko w przypadku otrzymania od pracodawcy informacji o odmowie uwzględnienia wniosku, ale także w przypadku jego zignorowania przez pracodawcę i nie udzielenia przez niego żadnej odpowiedzi (może być to wskazanie terminu np. 5 dni od daty złożenia stosownego wniosku).

5) do art. 1 pkt 21 (art. 31 u.z.z.):

Należy zwrócić uwagę, iż projektodawca nie dokonał stosowanej zmiany w art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, który dotyczy tzw. czynności doraźnych.

Obecne brzmienie przepisu stanowi, iż „pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy”.

Pozostawienie w ustawie o związkach zawodowych zapisu w powyższym brzmieniu uniemożliwi korzystanie ze zwolnień doraźnych na poziomie zakładu pracy przez związkowców, nie posiadających statusu pracownika.

Warto w tym miejscu zauważyć, że projektodawca dokonał stosownej zmiany w odniesieniu do czynności doraźnych wykonywanych przez inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową, które to czynności wynikają z funkcji związkowej pełnionej poza zakładem pracy (projektowany art. 25 ust. 3).

Do komentowanego przepisu należy zatem dodać ust. 4 o następującym brzmieniu:

„4. Przepisy ust. 3 stosuje się odpowiednio do innej niż pracownik osoby wykonującej pracę zarobkową”.

6) do art. 1 pkt 2 b - błąd w numeracji projektu, powinno być pkt 22 b (art. 32 ust. 1¹):

Nie wyrażamy zgody na zapis ust. 1¹.

Propozycja przedłożona przez projektodawcę stanowi istotne ograniczenie praw i wolności związkowych w zakresie zasad szczególnej ochrony stosunku pracy działacza związkowego.

Aktualna regulacja ustawowa nie zawiera bowiem terminu na udzielenie przedmiotowego stanowiska i powszechnie w doktrynie oraz judykaturze uznaje się, że brak działania organizacji związkowej w danej sprawie oznacza brak zgody na daną czynność pracodawcy względem osoby chronionej.

Warto również wskazać, że projektodawca nie określił skutków ewentualnego niedotrzymania terminu przez organizację związkową.

7) do art. 35 ust. 2¹:

Negatywnie opiniujemy zamiar wprowadzenia odpowiedzialności karnej za niedochowanie terminu zgłoszenia zmian statutu do sadu rejestrowego. Należy zauważyć, że zgodnie z art. 16 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, zmiana do statutu wchodzi w życie z upływem 14 dni od dnia zawiadomienia, jeżeli sąd nie zgłosił wcześniej zastrzeżeń co do jej zgodności z prawem. A zatem nie poinformowanie sądu spowoduje po prostu brak skuteczności nowych zapisów statutu.

Nie jest tu potrzebna odpowiedzialność karna, chyba że zamiarem projektodawcy jest zapewnienie dodatkowej ochrony członków związku zawodowego przed niedbalstwem władz związkowych. Należałoby w tym miejscu jednak zwrócić uwagę, iż członkowie związku zawodowego mają inne instrumenty do ochrony swoich praw, takie jak: rezygnacja z członkostwa, uruchomienie wewnątrzwiązkowych mechanizmów kontrolnych, czy też zmiana władz związkowych.

Zakwestionować należy również propozycję karania osób pełniących funkcję związkową za podanie niewłaściwej informacji o liczbie członków związku zawodowego. Rzetelność tych danych będzie w dużym stopniu uzależniona od prawdziwości informacji uzyskiwanych od osób należących do związku zawodowego, a nie będących pracownikami. Informacje dotyczące np. długości zatrudnienia czy osiąganego wynagrodzenia przez daną osobę będą zatem niezwykle trudne do zweryfikowania przez zarząd organizacji związkowej, który nie posiada żadnych instrumentów prawnych w tym zakresie.

W ramach procesu nowelizacji ustawy o związkach zawodowych zwracamy również uwagę na konieczność dokonania zmian w następującym zakresie:

1. w art. 27 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych:

„3. Regulaminy nagród i premii ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową; dotyczy to również zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostce sektora finansów publicznych.”

Zaproponowana zmiana wiąże się z tym, że w obecnym stanie prawnym zasady uzgadniania podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników dotyczą państwowych jednostek sfery budżetowej. Z upływem lat wielu pracodawców należących dotychczas do tej grupy jednostek, w wyniku m.in. szczególnych uregulowań prawnych wprowadzanych przez ustawodawcę, wyłączano ze sfery budżetowej. W dalszym ciągu pozostawali oni jednak jednostkami sektora finansów publicznych. W szczególności sytuacja ta dotyczy uczelni publicznych, gdzie ogranicza się uprawnienia organizacji związkowych przy ustalaniu zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników.

Należy mieć na uwadze, że podmioty działające jako jednostki sektora finansów publicznych, w obszarze rozwiązań płacowych, funkcjonują identycznie jak państwowe

jednostki sfery budżetowej, a zatem powinna być w pełni stosowana zasada uzgadniania podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników z zakładową organizacją związkową.

2. proponujemy wprowadzenie do przepisów kodeksu postępowania cywilnego przepisu umożliwiającego wprowadzenie na wniosek zainteresowanego, zabezpieczenia na czas trwania postępowania sądowego w postaci obowiązku dalszego zatrudniania działacza związkowego szczególnie chronionego, zwolnionego przez pracodawcę z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych.
3. wnosimy o wprowadzenie zmiany do ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, która pozwoliłaby na odliczanie od podatku dochodowego od osób fizycznych, opłaconych składek członkowskich na rzecz związków zawodowych.

Nie należy zapominać, że w taki właśnie sposób są uregulowane kwestie podatkowe dotyczące składek członkowskich organizacji pracodawców, które dla przedsiębiorców stanowią koszty działalności. Takie odliczenie zrównujące warunki podatkowe dla członków organizacji pracodawców i związków zawodowych będzie stanowić pozytywną motywację do wstępowania do związków zawodowych, a tym samym zwiększania zaangażowania w działalność pracowniczą i społeczną.

Z poważaniem

Wiceprzewodniczący OPZZ

Andrzej Radzikowski