



Warszawa, dnia 24 października 2016 r.

MINISTER
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

DDP.I.02100.6.37.11.2016.KB

Pan
Tomasz Dobrowolski
Wiceprezes
Rządowe Centrum Legislacji

Stosownie do § 43 pkt 1 uchwały Nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. Regulamin pracy Rady Ministrów (M. P. poz. 979, z późn. zm.), uprzejmie przedstawiam następujące stanowisko do uwag zgłoszonych w piśmie z dnia 13 września 2016 r. znak: RCL.DPS.550.9/2016 do *projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw* z dnia 2 sierpnia 2016 r.

Uwaga nr 1 dotycząca nieuwzględnienia w definicji „osoby wykonującej pracę zarobkową” z projektowanego art. 1¹ 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 – została wyjaśniona.

Należy bowiem 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 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.

Uwaga nr 2 dotycząca nawiązania wprost w definicji „osoby wykonującej pracę zarobkową” z projektowanego art. 1¹ pkt 1 u.z.z. do występowania po jej stronie interesów zawodowych związanych z wykonywaniem pracy, które mogą być grupowo chronione, nie została uwzględniona.

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.

Uwaga nr 3 dotycząca objęcia zakresem podmiotowym definicji „osoby wykonującej pracę zarobkową” z projektowanego art. 1¹ pkt 1 u.z.z. osób świadczących pracę na podstawie stosunku służbowego funkcjonariuszy służb mundurowych nie została uwzględniona.

Należy zauważyć, że prawo koalicji przysługuje funkcjonariuszom służb mundurowych w różnym zakresie, z 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).

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”).

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 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).

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.

Uwaga nr 4 dotycząca prawidłowości definiowania pojęcia „pracodawcy” w projektowanym art. 1¹ pkt 2 u.z.z. i czytelności projektowanych regulacji została częściowo uwzględniona.

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 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 przejęcia 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.

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:

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 gruncie ustawy związkowej będzie miał zastosowanie ten przepis;
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.

Zgodnie ze zgłoszoną uwagą zmodyfikowano treść art. 2 ust. 5 u.z.z. w następujący sposób:

„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.”

Zgodnie ze zgłoszoną uwagą zmodyfikowano treść art. 21 ust. 3 u.z.z. w następujący sposób:

„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.”

Zmieniono również treść art. 26¹ ust. 1 u.z.z. w następujący sposób:

„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.”

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), wyraźnie podaje się inne znaczenie danego określenia i ustala się jego zakres odniesienia. W projekcie wymóg ten został spełniony.

Uwaga nr 5 dotycząca niejednolitego i niekonsekwentnego posłużenia się pojęciem „pracownik” w projektowanej ustawie, została wyjaśniona.

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.

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 ma zastosowanie do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Uwaga nr 6 dotycząca zmienionego ust. 1 i dodanego ust. 1¹ 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 nie została uwzględniona.

Upewnienie, 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.

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).

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 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.

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 wątplenia 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 zamawiającego, któremu zależy na wykonaniu dzieła przez tę osobę w określonym terminie.

Uwaga nr 7 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, nie została uwzględniona.

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).

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 prawa lub z zasadami

współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

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.

Uwaga nr 8 dotycząca zmienionego ust. 5 w art. 32 u.z.z., w którym zdefiniowano „osoby stanowiące kadrę kierowniczą u pracodawcy”, nie została uwzględniona.

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.

Uwaga nr 9 dotycząca zasadności zamieszczania 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. 25¹ ust. 8), została częściowo uwzględniona.

Nakaz stosowania określonych przepisów "odpowiednio" oznacza, że przy ich stosowaniu należy uwzględnić specyfikę spraw, których dotyczy takie odesłanie. Formuła „odpowiedniego” stosowania przepisów oznacza:

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 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).
 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).

O możliwości stosowania takich odesłań stanowi § 156 ust. 4 ZTP.

W wyniku zgłoszonych uwag zmieniono ust. 8 w art. 25¹ u.z.z. w następujący sposób:

„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.”

Uwaga nr 10 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, została 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 Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy. To partnerzy społeczni zainicjowali tę zmianę.

Uwaga nr 11 dotycząca nieuwzględnienia w art. 3 ust. 1 u.z.z. osób bezrobotnych oraz emerytów i rencistów, została 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.”

Uwaga nr 12 dotycząca brzmienia art. 25¹ ust. 1 pkt 2 u.z.z. i wprowadzenia dodatkowego ograniczenia przy „zaliczaniu” do liczby członków wymaganej do realizacji uprawnień zakładowej organizacji związkowej, została wyjaśniona.

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 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 na przyznaniu możliwości

tworzenia związków i wstępowania do nich wszystkim osobom, które na gruncie konstytucyjnym mogą być zaliczone do kategorii pracowników. W przedmiotowej nowelizacji zrealizowano ten postulat.

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 osiąganie 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.

Uwaga nr 13 dotycząca pominięcia w art. 8 u.z.z. wolontariuszy – została 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.”

Uwaga nr 14 dotycząca wprowadzenia „dodatkowego” kryterium reprezentatywności w postaci zrzeszania co najmniej 5 % pracowników zatrudnionych u pracodawcy, została wyjaśniona.

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 związkom 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 wyjaśnione w uzasadnieniu w części dotyczącej zmiany art. 26¹ ust. 3¹ u.z.z. i art. 30 ust. 6 u.z.z.

Uwaga nr 15 dotycząca uzupełnienia art. 28 u.z.z. o przepis materialny określający, w jakich przypadkach pracodawca może odmówić uwzględnienia wniosku, nie została uwzględniona.

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.

W doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że skoro ustawa używa określenia informację „niezbędne do prowadzenia działalności związkowej”, stąd - *a contrario* - 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.

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.:

„Art. 28. Pracodawca jest obowiązany udzielić na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących:

- 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.”*

Uwaga nr 16 dotycząca brzmienia zdania drugiego w projektowanym art. 32 ust. 1² u.z.z. i możliwości dochodzenia zadośćuczynienia w trybie Kodeksu cywilnego, została uwzględniona i wyjaśniona.

Zmieniono brzmienie art. 32 ust. 1² zd. 2 u.z.z. w następujący sposób:

„Osoba ta może dochodzić odszkodowania lub zadośćuczynienia przenoszącego wysokość rekompensaty.”

Uzupełniono również uzasadnienie do projektu.

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 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.

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.

Uwaga nr 17 dotycząca znamion czynów zabronionych określonych w art. 35 ust. 1 u.z.z. i konieczności doprecyzowania ogólnych sformułowań wskazujących, jakie zachowania podlegają penalizacji, nie została uwzględniona.

Na wstępie należy zauważyć, że 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.

Odnosząc się natomiast 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, 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".

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.

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:

- 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.

Podobnie jak w przypadku art. 35 ust. 1 pkt 1 u.z.z. nie sposób wyliczyć i opisać wszystkich możliwych sytuacji, dlatego też nie 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.

Uwaga nr 18 dotycząca projektowanej zmiany art. 239 § 2 Kodeksu pracy i braku uzasadnienia tej zmiany, została uwzględniona.

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:

„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.”

Uwaga nr 19 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. 2¹ u.z.z., została uwzględniona.

Dodano w projekcie art. 15 i art. 16 o następującej treści:

„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.

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.”

Uwaga nr 20 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), została częściowo uwzględniona.

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.

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 rozdziału IIa działu pierwszego Kodeksu pracy. Dlatego też wprowadzono ten zapis, aby nie powstawały wątpliwości interpretacyjne na tym tle.

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.

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.:

„Art. 28. Pracodawca jest obowiązany udzielić na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących:

- 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.”*

Uwaga nr 21 o charakterze ogólnym dotycząca rozważenia dokonania odpowiednich zmian upoważnień ustawowych zawartych w art. 25 ust. 1², art. 31 ust. 2, art. 32 ust. 10 oraz w art. 39 ust. 5 u.z.z., nie została uwzględniona.

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).

Uwaga nr 22 o charakterze ogólnym dotycząca zasadności opracowania projektu całej nowej ustawy, a nie nowelizacji ustawy już obowiązującej, nie została uwzględniona.

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. 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).

Wobec powyższego zwracam się do Pana Prezesa z uprzejmą prośbą o przyjęcie wyjaśnień i pozytywne zaopiniowanie projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw.

Jednocześnie z uwagi na pilny charakter sprawy bardzo proszę o potwierdzenie podtrzymania lub odstąpienia od zgłoszonych uwag do dnia 2 listopada 2016 r.

Z poważaniem
MINISTER
z up.
Stanimir Szwed
SEKRETARZ STANU