

## UZASADNIENIE

### 1. Cele projektowanej regulacji

Podstawowym celem projektowanych zmian do ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881; dalej jako „u.z.z.”) jest rozszerzenie zakresu podmiotowego prawa do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych w celu wykonaniu wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. sygn. akt K 1/13 (Dz. U. poz. 791).

Zmiany w art. 2 ust. 1 u.z.z. zmierzają do objęcia pełnym prawem koalicji związkowej, tj. prawem tworzenia i wstępowania do organizacji związkowych, wszystkich osób świadczących osobiście pracę za wynagrodzeniem, bez względu na podstawę zatrudnienia, które na gruncie konstytucyjnym i prawnomiędzynarodowym mogą być zaliczone do kategorii pracowników. W tym kontekście pracownikiem jest każdy, kto wykonuje określoną pracę zarobkową na rzecz innego podmiotu w ramach łączącego go z tym podmiotem stosunku prawnego. Nowelizacja u.z.z. ma na celu umożliwienie tworzenia i wstępowania do związków zawodowych w szczególności osobom wykonującym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych jak umowa zlecenia, umowa o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu czy umowa o dzieło oraz osobom prowadzącym jednoosobowo działalność gospodarczą (tzw. osobom samozatrudnionym) wykonującym osobiście pracę na rzecz danego podmiotu na podstawie umowy. Ponadto, w ramach definicji osoby wykonującej pracę zarobkową zakłada się rozszerzenie uprawnień do tworzenia związków zawodowych na osoby wykonujące pracę nakładczą, które dotychczas posiadały jedynie uprawnienie do wstępowania do związków zawodowych działających już w zakładzie pracy. Pełne prawo koalicji związkowej będzie przysługiwało zatem wszystkim osobom wykonującym pracę zarobkową.

W konsekwencji przyznania prawa do koalicji ww. osobom, niezbędne jest wprowadzenie szeregu zmian przepisów u.z.z., w szczególności odpowiednich mechanizmów ochronnych wobec działaczy związkowych i członków organizacji związkowych niebędących pracownikami przed nierównym traktowaniem ze względu na przynależność związkową czy

negatywnymi konsekwencjami z powodu pełnionej przez nich funkcji lub statusu związkowego przede wszystkim z uwagi na fakt, że taka ochrona przysługuje działaczom związkowym i członkom organizacji związkowych będących pracownikami w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.; dalej jako „Kodeks pracy” lub „KP”).

Ponadto, jako dalsza konsekwencja rozszerzenia w u.z.z. prawa koalicji związkowej na nowe podmioty, zaistniała również konieczność odpowiedniego dostosowania innych przepisów u.z.z., w których dotychczas była mowa wyłącznie o pracownikach w rozumieniu art. 2 KP np. niektórych przepisów dotyczących uprawnień zakładowej organizacji związkowej, reprezentowania praw i interesów zbiorowych przez organizacje związkowe czy przepisów dotyczących prawa prowadzenia rokowań zbiorowych oraz zawierania układów zbiorowych pracy (w tym dokonania stosownej zmiany przepisów dotyczących reprezentatywności organizacji związkowych i przeniesienie ich z Kodeksu pracy do u.z.z.).

Celem projektowanej nowelizacji u.z.z. jest również wykonanie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 13 maja 2008 r., sygn. akt P 50/07 (Dz. U. poz. 562), w którym stwierdzono niezgodność art. 35 ust. 2 u.z.z. z art. 42 ust. 1 oraz art. 59 ust. 2-4 w związku z art. 31 ust. 3 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483, z późn. zm.; dalej jako „Konstytucja RP”). Wprowadzane w celu wykonania ww. wyroku zmiany w u.z.z. mają na celu dostosowanie regulacji karnych w u.z.z. do zaleceń Trybunału Konstytucyjnego. Zakwestionowany przez Trybunał Konstytucyjny art. 35 ust. 2 u.z.z. stanowił, że grzywnie albo karze ograniczenia wolności podlega ten, kto w związku z pełnioną funkcją związkową kieruje działalnością sprzeczną z ustawą. Trybunał orzekł, iż przepis ten narusza zasadę określoności przepisów karnych wyrażoną w art. 42 ust. 1 Konstytucji RP. W nowelizacji doprecyzowano więc znamiona czynu zabronionego.

W treści projektowanej ustawy przewidziano także wprowadzenie kilku zmian w przepisach u.z.z., w szczególności tych, których dotychczasowe brzmienie budzi wątpliwości interpretacyjne albo których zmiana jest uzasadniona w związku z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej. Szczegółowo zmiany te zostaną omówione w dalszej części uzasadnienia.

W związku z wyżej omówionymi zmianami w u.z.z. projektowana regulacja przewiduje również dokonanie zmian w następujących ustawach:

- 1) ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy,
- 2) ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców,
- 3) ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych,
- 4) ustawie z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej,
- 5) ustawie z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych,
- 6) ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,
- 7) ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych,
- 8) ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych,
- 9) ustawie z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej,
- 10) ustawie z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej,
- 11) ustawie z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek,
- 12) ustawie z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy,
- 13) ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego.

W toku prac nad projektem ustawy proponowane rozwiązania regularnie konsultowano z partnerami społecznymi, przede wszystkim w ramach Zespołu problemowego Rady Dialogu Społecznego do spraw prawa pracy. Prace w ramach zespołu problemowego miały na celu zdefiniowanie problemów i wątpliwości, które, w ocenie związków zawodowych, jak i organizacji pracodawców, budziła dotychczasowa ustawa, a w dalszej kolejności - znalezienie sposobów ich rozwiązania. Uznano bowiem, że przejrzyste i partycypacyjne prowadzenie procesu tworzenia ustawy przyniesie liczne korzyści zarówno dla podmiotów, których ta ustawa bezpośrednio dotyczy, a także obywateli, jak i strony rządowej. Ministerstwo zapoznało się z wieloma opiniami oraz nowymi faktami. Dysponując zaś szerszą i bardziej różnorodną wiedzą, mogło podjąć lepsze decyzje legislacyjne. Należy przypuszczać, że tworzone transparentnie i partycypacyjnie normy prawne w większym stopniu mogą liczyć na społeczną akceptację i wolę ich przestrzegania.

## **2. Istota proponowanych zmian w ustawie o związkach zawodowych i zakres przewidywanej regulacji**

### **2.1. Rozszerzenie zakresu podmiotowego prawa koalicji związkowej**

#### **2.1.1. Aktualny stan prawny**

Wolność działania i zrzeszania się w związkach zawodowych umożliwia ich członkom reprezentację i obronę swoich praw, interesów zawodowych, socjalnych i zapewnia im wpływ na przebieg i kształt stosunków społeczno-ekonomicznych w kraju<sup>1)</sup>. Wolność tworzenia związków zawodowych została zagwarantowana w art. 12 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i wraz z wolnością działania związków zawodowych stanowi jedną z podstawowych cech ustroju naszego państwa<sup>2)</sup>. Tę fundamentalną gwarancję rozwija i konkretyzuje art. 59 Konstytucji RP, który zapewnia wolność zrzeszania się w związkach zawodowych (a więc tworzenia i wstępowania do nich), stanowi o podstawowych uprawnieniach związków zawodowych, a także wyznacza zasady ograniczenia prawa do koalicji.

Zakres podmiotowy wolności zrzeszania się w związkach zawodowych został określony w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Art. 1 ust. 1 u.z.z. stanowi, że związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy. Z kolei, w art. 2 u.z.z. określono w sposób enumeratywny katalog osób korzystających z prawa do zrzeszania się, jednocześnie przyznając to prawo poszczególnym grupom podmiotów w różnym stopniu. Zgodnie z tym przepisem, prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mają pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie są pracodawcami. Ograniczone prawo koalicji posiadają również na gruncie u.z.z. emeryci i renciści. Zachowują oni członkostwo w związku zawodowym, do którego przynależeli w okresie przed przejściem na emeryturę lub rentę, mają także prawo do wstępowania do związków zawodowych. Nie mają jednak prawa do ich tworzenia. Podobnie została ukształtowana sytuacja osób bezrobotnych – mają prawo do zachowania przynależności do związków zawodowych, a jeśli nie są ich członkami, to do wstępowania do nich w przypadkach i na warunkach określonych w statutach związków. Ponadto u.z.z.

---

<sup>1)</sup> K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 122 i 123.

<sup>2)</sup> L. Florek *Pojęcie i zakres wolności związkowej*, (w:) A. Wypych – Żywicka, M. Tomaszewska i J. Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Gdańsk 2010, s. 70.

przewiduje uprawnienie do zrzeszania się w związkach zawodowych funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej i Służby Więziennej, strażaków Państwowej Straży Pożarnej, a także pracowników Najwyższej Izby Kontroli, jednak z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z odrębnych ustaw.

W oparciu o obecnie obowiązujące przepisy u.z.z. osoby wykonujące pracę na podstawie innych stosunków prawnych – przede wszystkim te, które z zatrudniającym łączy umowa o dzieło, umowa zlecenia czy umowa o świadczenie usług, do której odpowiednio stosuje się przepisy o zleceniu oraz tzw. osoby samozatrudnione – nie mogą tworzyć związków zawodowych ani wstępować do nich. Podmioty te nie mieszczą się także w definicji pracownika, którą w art. 2 ust. 1 posługuje się u.z.z. Ten akt prawny nie zawiera własnej definicji „pracownika”, dlatego znaczenie tego pojęcia zostało ustalone na podstawie Kodeksu pracy. Pojęcie „pracownika” unormowane w Kodeksie pracy ma charakter uniwersalny i znajduje zastosowanie zarówno do indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy. Otóż, zgodnie z art. 2 KP pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Za pracowników w rozumieniu art. 2 KP nie można również uznać osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą. Jest to bowiem odrębna forma zatrudniania uregulowana rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz. U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19, z późn. zm.). Jej cechą charakterystyczną jest fakt, że łączy ona ze sobą zarówno elementy tradycyjnej umowy o pracę, jak i elementy umowy o dzieło. Zgodnie z art. 2 ust. 2 u.z.z., który utracił moc z dniem opublikowania wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. sygn. akt K 1/13 (tj. z dniem 12 czerwca 2015 r.), osobom wykonującym pracę nakładczą przysługiwało prawo wstępowania do związków zawodowych działających w zakładzie pracy, z którym nawiązały umowę o pracę nakładczą. Trybunał Konstytucyjny stwierdził w ww. wyroku, że ograniczenie polegające na przyznaniu osobom wykonującym pracę nakładczą jedynie prawa wstąpienia do związku zawodowego, z wyłączeniem możliwości tworzenia związków, jest nieuzasadnione z punktu widzenia funkcji, jaką spełniać ma taka organizacja i tym samym przepis art. 2 ust. 2 u.z.z. jest niezgodny z art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji.

### **2.1.2. Wykonanie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. sygn. akt K 1/13**

W wyroku z dnia 2 czerwca 2015 r. Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że zakres regulacji dopuszczalności tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich przewidziany w art. 2 ust. 1 u.z.z. jest zbyt wąski w stosunku do gwarancji konstytucyjnych wynikających z art. 59 ust. 1 w zw. z art. 12 Konstytucji RP. Określając grupę podmiotów uprawnionych do tworzenia związków zawodowych oraz wstępowania do nich, ustawodawca posłużył się kryterium formy zatrudnienia. Kryterium to nie zostało jednak przewidziane w Konstytucji RP jako wyznacznik grupy podmiotów korzystających z wolności zrzeszania się w związkach zawodowych. W ocenie Trybunału podmioty te charakteryzuje przede wszystkim fakt wykonywania pracy zarobkowej na czyjąś rzecz oraz posiadanie interesów zawodowych, które mogą być grupowo chronione przez związek zawodowy. Nie ma w tym kontekście istotnego znaczenia to, w jakiej formie i na jakiej podstawie dana osoba świadczy pracę zarobkową.

Poza tym, Trybunał uznał, że ograniczenie polegające na przyznaniu osobom wykonującym pracę nakładczą jedynie prawa wstąpienia do związku zawodowego (w art. 2 ust. 2 u.z.z.), z wyłączeniem możliwości tworzenia związku, jest nieuzasadnione z punktu widzenia funkcji, jaką spełniać ma taka organizacja. Związek zawodowy odgrywa bowiem szczególną rolę w sferze ochrony zawodowych interesów zrzeszonych w nim osób. Osoby wykonujące pracę nakładczą – pozbawione przez ustawodawcę prawa do tworzenia związków zawodowych – nie mogą samodzielnie dążyć do ochrony swoich praw i interesów zawodowych. Jest to uzależnione od aktywności pracowników, którzy zdecydują się powołać związek zawodowy w danym miejscu pracy.

W uzasadnieniu wyroku z dnia 2 czerwca 2015 r. Trybunał uznał, że ciężący 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. Na ustawodawcy ciąży przy tym obowiązek rozróżnienia, głównie w grupie osób samozatrudnionych, tych, którzy mają wszystkie cechy pracowników i muszą mieć możliwość zrzeszania się w związki zawodowe, i tych, którzy zaliczają się do grupy przedsiębiorców.

Należy również wskazać, że zgodnie z art. 2 Konwencji nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjętej w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r. (Dz. U. z 1958 r. poz. 125; dalej jako „Konwencja nr 87”) pracownicy i pracodawcy, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, mają prawo, bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, tworzyć organizacje według swego uznania, jak też przystępować do tych organizacji, z jedynym zastrzeżeniem stosowania się do ich statutów. Konwencja ta została ratyfikowana przez Polskę, a zatem zgodnie z art. 87 ust. 1 Konstytucji RP jej przepisy stanowią źródło powszechnie obowiązującego prawa w Polsce. Wymaga jednak podkreślenia, że w angielskiej wersji językowej Konwencji nr 87 posługuje się zwrotem „workers”, a we francuskiej wersji – zwrotem *travailleurs*, które w polskiej wersji językowej zostały przetłumaczone na termin *pracownicy*. Tłumaczenie to nie wydaje się jednak trafne ze względu na przyjętą w Kodeksie pracy definicję „pracownika”, która odnosi się jedynie do osób pozostających w stosunku pracy. Na szersze rozumienie pojęcia *workers*, nieograniczające się wyłącznie do osób pozostających w zatrudnieniu pracowniczym, zwracały już uwagę organy Międzynarodowej Organizacji Pracy. Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej Międzynarodowego Biura Pracy stwierdził, że prawo do zrzeszania się wyrażone na gruncie Konwencji nr 87 jest niezależne od istnienia stosunku pracy i powinno przysługiwać również osobom, które łączy z pracodawcą inny stosunek zatrudnienia (zob. *Freedom of Association. Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, International Labour Office Geneva 2006, s. 53, pkt 254).

Powyższe uzasadnia konieczność wprowadzenia zmian w polskiej ustawie o związkach zawodowych w celu wykonania wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. i dostosowania jej postanowień do standardów międzynarodowych wyznaczonych przez Konwencję nr 87.

### **2.1.3. Proponowane zmiany u.z.z. związane z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej**

W projektowanej regulacji dokonano zmiany, zakwestionowanego przez Trybunał Konstytucyjny, art. 2 ust. 1 u.z.z. Zgodnie z nowym brzmieniem tego przepisu prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych będzie przysługiwać osobom wykonującym pracę zarobkową. W konsekwencji wprowadzono więc do ustawy o związkach zawodowych definicję pojęcia „osoby wykonującej pracę zarobkową”.

Zgodnie z dodanym art. 1<sup>1</sup> pkt 1 u.z.z. pod pojęciem „osoby wykonującej pracę zarobkową” należy rozumieć pracownika w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy lub osobę świadczącą osobiście pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, z wyłączeniem stosunku służbowego funkcjonariuszy służb mundurowych i żołnierzy zawodowych, niezatrudniającą do tej pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia.

Oznacza to, że w organizacjach związkowych będą mogły zrzeszać się osoby, które dotychczas nie korzystały z prawa koalicji – zatrudnione na podstawie umowy zlecenia (regulowanej w art. 734-751 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny); dalej jako „KC”), umowy o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu (wskazana w art. 750 KC) oraz umowy o dzieło (unormowanej przepisami art. 627-646 KC), a także tzw. osoby samozatrudnione (osoby prowadzące jednoosobową pozarolniczą działalność gospodarczą). W dalszym ciągu będą mogły zrzeszać się osoby wymienione uprzednio w art. 2 ust. 1 i 2 u.z.z. – pracownicy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych, osoby wykonujące pracę nakładczą i zatrudnione na podstawie umowy agencyjnej. Wszystkie wymienione wyżej podmioty, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, będą korzystać w równym stopniu zarówno z prawa do tworzenia, jak i wstępowania do związków zawodowych. Prawo do koalicji będzie przysługiwało osobom wykonującym pracę zarobkową niezależnie od zmieniających się w czasie form prawnych zatrudnienia (z zastrzeżeniem spełniania przez te osoby przesłanek z art. 1<sup>1</sup> pkt 1 u.z.z.).

Na skutek zmian związanych z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej, w art. 1<sup>1</sup> pkt 2 u.z.z. wprowadzono również swoistą, odrębną od sformułowanej w art. 3 Kodeksu pracy, definicję pracodawcy. W związku z tym, iż niezbędne okazało się wprowadzenie szerszego rozumienia pojęcia pracodawcy, w myśl projektowanego przepisu przyjęto, iż w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych pojęcie to będzie obejmowało 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 inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową. Definicja ta obejmuje również definicję pracodawcy w rozumieniu art. 3 KP.

W tym kontekście należy mieć na względzie przepis § 148 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (Dz. U. z 2016 r. poz. 283, z późn. zm.), w myśl którego możliwe jest odstępianie od znaczenia danego określenia ustalonego w ustawie określanej jako „kodeks” lub „prawo” lub innej



ustawie podstawowej dla danej dziedziny spraw. Warunkiem poprawności odejścia od kodeksowego znaczenia terminu jest wyraźne podanie innego znaczenia określenia i zakresu jego odniesienia za pomocą któregoś ze zwrotów wymienionych w tym przepisie. W projektowanym przepisie, zgodnie z zasadą wyrażoną § 148 ww. rozporządzenia, zakres odniesienia definiowanego określenia wyraźnie określono poprzez użycie zwrotu „ilekroć w ustawie jest mowa o pracodawcy” tak, aby zachować konsekwencję terminologiczną pomiędzy pojęciem pracodawcy w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy a pojęciem pracodawcy w rozumieniu u.z.z. W związku z powyższą zmianą pracodawca jest stroną umowy zawartej z osobą wykonującą pracę zarobkową – zarówno umowy o pracę, jak i umów cywilnoprawnych.

Z zakresu podmiotowego definicji osoby wykonującej pracę zarobkową wyłączone zostały stosunek służbowy funkcjonariuszy służb mundurowych i żołnierzy zawodowych, z uwagi na charakter wykonywanej przez nich pracy i stosunek prawny łączący ich z pracodawcą, którym jest dowódca jednostki, a także odrębne uregulowania dotyczące możliwości tworzenia i funkcjonowania związków zawodowych funkcjonariuszy i żołnierzy. Niemniej dodano również, że przepisy u.z.z. dotyczące osób wykonujących pracę zarobkową i pracodawców będą miały odpowiednie zastosowanie do funkcjonariuszy i dowódców jednostek, tak aby podmioty te były w dalszym ciągu objęte przepisami u.z.z. w zakresie nieuregulowanym w ustawach regulujących ich pragmatykę zawodową.

## **2.2. Zmiany innych przepisów u.z.z.**

Rozszerzenie prawa koalicji związkowej na nowe podmioty skutkuje koniecznością dokonania zmian w wielu przepisach u.z.z., w tym dotyczących uprawnień zakładowej organizacji związkowej czy ochrony przed nierównym traktowaniem ze względu na przynależność związkową. Wszystkie organizacje związkowe, niezależnie od tego, kto jest ich członkiem (pracownicy czy też np. zleceniobiorcy), powinny być bowiem jednakowo traktowane. Nie ma również podstaw do odmiennego, prawnie nieuzasadnionego, traktowania członków związków zawodowych w zależności od podstawy ich zatrudnienia np. w zakresie prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy czy ochrony przed rozwiązaniem umowy, z uwzględnieniem jednak odrębności właściwych dla danych stosunków prawnych. Warto w tym miejscu przypomnieć, że Konstytucja RP nie różnicuje związków zawodowych i stanowi w art. 59 ust. 2, że związki zawodowe (rozumiane jako każde związki zawodowe)

mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień.

Poniżej szczegółowo omówiono każdą z proponowanych w ustawie o związkach zawodowych zmian.

### **2.2.1. zmiana art. 2 ust. 3**

W związku z utratą mocy obowiązującej ust. 2 w art. 2 u.z.z. (z dniem wejścia w życie wyroku TK z dnia 2 czerwca 2015 r., tj. z dniem 12 czerwca 2015 r.) należało usunąć w art. 2 ust. 3 u.z.z. odesłanie do ww. ustępu. Pozostawiono jedynie odesłanie do art. 2 ust. 1 u.z.z. Tym samym aktualne brzmienie art. 2 ust. 3 u.z.z. jest następujące: *Przejsie na emeryturę lub rentę nie pozbawia osób, o których mowa w ust. 1, prawa przynależności i wstępowania do związków zawodowych.*

### **2.2.2. dodanie w art. 2 ust. 4<sup>1</sup>**

Zawarta w art. 1<sup>1</sup> pkt 1 projektu definicja nie obejmuje osób wykonujących pracę bez wynagrodzenia, np. wolontariuszy czy stażystów. W toku prac nad projektem u.z.z. w ramach Zespołu problemowego Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy zgłoszono propozycję przyznania prawa przynależności i wstępowania do związków zawodowych (o ile statut związku na to pozwala) wolontariuszom, stażystom, studentom. Z uwagi na powyższe w projekcie ustawy przyjęto, że osobom tym, tj. wolontariuszom, stażystom i innym osobom, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia będzie przysługiwało prawo wstępowania do istniejących związków zawodowych. Będą one jednak pozbawione prawa tworzenia związków zawodowych. Członkostwo w związku zawodowym ww. kategorii osób nie będzie miało wpływu na uprawnienia zakładowych organizacji związkowych czy reprezentatywnych ponadzakładowych i zakładowych organizacji związkowych.

### **2.2.3. zmiana art. 2 ust. 5**

W art. 2 ust. 5 dodano zdanie drugie o treści: *Przepisy ustawy dotyczące osób wykonujących pracę zarobkową stosuje się odpowiednio również do osób, o których mowa w poprzednim zdaniu.* Zmiana ta jest podyktowana usunięciem normy z ust. 7 w art. 2 u.z.z., której interpretacja nie była jednoznaczna. Otóż, na mocy art. 2 ust. 7 u.z.z. przepisy dotyczące pracowników stosowało się odpowiednio również do innych osób uprawnionych

do zrzeszania się w związkach zawodowych. Według prof. dr hab. Krzysztofa Barana<sup>3)</sup> na tym tle powstawał m.in. problem, czy mechanizmy ochronne z art. 32 u.z.z. miały zastosowanie do osób zatrudnionych w ramach stosunków administracyjnoprawnych i cywilnoprawnych.

W projektowanej regulacji przyjęto rozwiązanie polegające na zmianie poszczególnych przepisów ustawy o związkach zawodowych, w których zwrot „pracownik” zastąpiono pojęciem „osoby wykonującej pracę zarobkową”, zamiast stosowania odesłania z art. 2 ust. 7 u.z.z. Z uwagi na wyłączenie z definicji osoby wykonującej pracę zarobkową stosunku służbowego funkcjonariuszy służb mundurowych i żołnierzy zawodowych, w ust. 7 art. 2 przyjęto przepis, umożliwiający odpowiednie stosowanie przepisów u.z.z. do ww. kategorii osób.

#### **2.2.4. zmiana art. 2 ust. 6 u.z.z.**

W przepisie art. 2 ust. 6 u.z.z. dodano w wyliczeniu funkcjonariuszy Służby Celnej, którzy podobnie jak funkcjonariusze Policji, Straży Granicznej i Służby Więziennej posiadają pełne prawo koalicji – zob. art. 144 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej (Dz. U. z 2015 r. poz. 990, z późn. zm.).

#### **2.2.5. zmiana art. 2 ust. 7 u.z.z.**

W projekcie zrezygnowano z generalnego odesłania do przepisów ustawy o związkach zawodowych na rzecz zmiany poszczególnych przepisów u.z.z., w których jest mowa o pracownikach. Warto w tym miejscu wskazać, że zgodnie z Zasadami techniki prawodawczej określonymi w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” jedynie wyjątkowo można odesłać do przepisów określonych przedmiotowo, o ile przepisy te dadzą się w sposób niewątpliwy wydzielić spośród innych. Natomiast przepis art. 2 ust. 7 u.z.z. i zakres odesłania budził wątpliwości interpretacyjne, o czym była mowa wyżej w pkt 2.2.4 przy zmianie art. 2 ust. 5 u.z.z. W projekcie zaproponowano zmiany poszczególnych przepisów ustawy o związkach zawodowych, w których zwrot „pracownik” zastąpiono pojęciem „osoby wykonującej pracę zarobkową”, zamiast stosowania odesłania z art. 2 ust. 7 u.z.z. W przypadku gdy przepisy ustawy o związkach zawodowych mają mieć zastosowanie wyłącznie do osób, o których mowa w art. 2

---

<sup>3)</sup> Zob. K.W.Baran *Komentarz do art. 2 ustawy o związkach zawodowych (w:) Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010.

KP, pozostawiono termin „pracownik”. W tym przepisie pozostawiono wyłącznie funkcjonariuszy i dowódców jednostek.

#### **2.2.6. zmiana art. 3 u.z.z.**

W świetle art. 1 i 3 Konwencji Nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, przyjętej w Genewie dnia 23 czerwca 1971 r. (Dz. U. z 1997 r. poz. 178; dalej jako „Konwencja MOP nr 135”) przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwie (w tym przedstawiciele związków zawodowych) powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem, podjętym ze względu na ich charakter lub działalność jako przedstawicieli pracowników, ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, jeśli działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami. Konwencja ta została ratyfikowana przez Polskę, a zatem zgodnie z art. 87 ust. 1 Konstytucji RP jej przepisy stanowią źródło powszechnie obowiązującego prawa w Polsce.

Jako dalsza konsekwencja rozszerzenia prawa koalicji na nowe podmioty konieczne było więc stworzenie mechanizmów ochronnych gwarantujących tym podmiotom niezależność od pracodawców, autonomię i swobodę w działaniu. Zaproponowano zmianę art. 3 ustawy o związkach zawodowych w taki sposób, aby treść tego przepisu odpowiadała specyfice zatrudnienia osób wykonujących pracę zarobkową oraz innych osób, którym na gruncie ustawy przysługuje prawo koalicji. Wprowadzono więc szczegółową regulację zakazu nierównego traktowania osób wykonujących pracę zarobkową, wolontariuszy, stażystów i innych osób, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia, osób skierowanych do zakładów pracy w celu odbycia służby zastępczej oraz funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej, Służby Celnej, Służby Więziennej, strażaków Państwowej Straży Pożarnej oraz pracowników Najwyższej Izby Kontroli, z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej. Wskazano przede wszystkim, że za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej uważa się takie różnicowanie, którego skutkiem jest w szczególności odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, a także niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy

awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, a także pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe. Wyliczenie w art. 3 ust. 1 u.z.z ma jedynie charakter przykładowy, na co wskazuje sformułowanie w *szczegółności*.

Użycie na końcu wyliczenia w art. 3 ust. 1 zd. 2 u.z.z. sformułowania „chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami” oznacza zmianę rozkładu ciężaru dowodu przewidzianego w art. 6 KC, według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Ciężar dowodu określony w art. 3 ust. 1 zd. 2 u.z.z. polega na obowiązku jedynie uprawdopodobnienia przez osobę wykonującą pracę zarobkową faktu dyskryminacji, a po stronie pozwanego pracodawcy na obowiązku udowodnienia, że w ogóle nie doszło do nierównego traktowania albo że nierówne traktowanie było obiektywnie uzasadnione – w celu uwolnienia się od odpowiedzialności z tytułu dyskryminacji. Podobne rozwiązanie zostało zastosowane w art. 18<sup>3b</sup> § 1 KP w odniesieniu do dyskryminacji pracowników. Zmiana art. 3 u.z.z. ma na celu ujednoczenie zasad dochodzenia roszczeń z tytułu nierównego traktowania dla pracowników i innych osób wykonujących pracę zarobkową.

Pracownikowi, który stał się ofiarą dyskryminacji ze względu na status związkowy, przysługuje na podstawie art. 18<sup>3d</sup> KP prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę uregulowane ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2015 r. poz. 2008). Ze względu na konieczność stworzenia analogicznych mechanizmów ochrony wobec innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową przewidziano w art. 3 ust. 3 u.z.z., że do ww. osób stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału IIa działu pierwszego KP, w tym art. 18<sup>3d</sup> Kodeksu pracy.

W przypadku zaistnienia dyskryminacji ze względu na status związkowy, będzie miał także odpowiednie zastosowanie do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową mechanizm gwarancyjny, o którym mowa w art. 18<sup>3e</sup> KP. Przepis ten stanowi, że skorzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania nie może być podstawą niekorzystnego traktowania, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec osoby, która z nich skorzystała. Podobna ochrona jest stosowana również wobec osoby, która udzieliła w jakiegokolwiek formie

wsparcia osobie korzystającej z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W art. 3 ust. 4 u.z.z. wskazano, że do postępowań w sprawach dotyczących naruszenia zakazu nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej będą prowadzone zgodnie z przepisami ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2014 r. poz. 101, z późn. zm.: dalej jako „Kodeks postępowania cywilnego”) o postępowaniu z zakresu prawa pracy, a sądem właściwym do rozpoznawania tych spraw będzie właściwy sąd pracy.

Osoby, które w związku z zajmowanym stanowiskiem bądź pełnioną funkcją będą dyskryminowały osoby wykonujące pracę zarobkową z powodu przynależności do organizacji związkowej, pozostawania poza związkiem lub wykonywania funkcji związkowej, będą podlegały odpowiedzialności karnej na podstawie art. 35 ust. 1 pkt 4 u.z.z. W art. 3 ust. 5 ustawy przyjęto jednoznaczne wyartykułowanie skutku w postaci nieważności postanowień umów i innych aktów prawnych, na podstawie których inne niż pracownicy osoby wymienione w ust. 1 tego przepisu świadczą pracę, jeżeli te postanowienia naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Zamiast nich stosuje się odpowiednie dla danego stosunku prawnego przepisy prawa. Ustawa ponadto przewiduje, że jeżeli takich przepisów nie ma, wówczas postanowienia umów i innych aktów prawnych, na podstawie których ww. osoby świadczą pracę należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. 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 przynależności związkowej lub jej braku.

#### **2.2.7. zmiana art. 4 u.z.z.**

Z racji rozszerzenia prawa koalicji związkowej na nowe podmioty i wprowadzenia definicji „osoby wykonującej pracę zarobkową” (obejmującej swoim zakresem pracownika) dokonano także zmiany art. 4 u.z.z., który określa podmiotowy zakres reprezentacji przez związki zawodowe. Związki zawodowe stanowią reprezentację wszystkich osób, o których mowa w art. 2 u.z.z. (w tym pracowników). Zrezygnowano z rozróżnienia na pracowników i inne osoby wymienione w art. 2 u.z.z.

### **2.2.8. zmiana art. 5 u.z.z.**

Zmiana ta stanowi dalszą konsekwencję rozszerzenia prawa koalicji związkowej. W zmienianym przepisie była mowa o reprezentowaniu przez związki zawodowe interesów pracowniczych na forum międzynarodowym. Zastąpiono więc zwrot „interesy pracownicze” pojęciem „interesy osób wykonujących pracę zarobkową” (w odpowiednim przypadku). Postanowienia umów międzynarodowych (w szczególności Konwencji nr 87) posługują się w wielu przypadkach szerszym pojęciem pracownika niż wynikające z Kodeksu pracy, stąd też związki zawodowe zrzeszające osoby wykonujące pracę zarobkową powinny mieć możliwość reprezentowania interesów jej członków także poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

### **2.2.9. zmiana art. 7 ust. 1 u.z.z.**

Z uwagi na rozszerzenie prawa koalicji związkowej na nowe podmioty zaproponowano również zmianę art. 7 ust. 1 u.z.z., którego dotychczasowe brzmienie było następujące: *1. W zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej.* Zmiana sprowadza się do zastąpienia zwrotu „pracownicy” pojęciem „osoby wykonujące pracę zarobkową” (w odpowiednim przypadku). Tzw. reprezentacja ogólna związków zawodowych będzie więc obejmowała ogół osób wykonujących pracę zarobkową, niezależnie od tego, czy osoby te są członkami związku. Ogólna reprezentacja praw i interesów zbiorowych będzie polegała na występowaniu wobec pracodawców z różnorodnymi postulatami, opiniami czy żądaniami, które dotyczą interesów osób wykonujących pracę zarobkową.

### **2.2.10. zmiana art. 7 ust. 2 u.z.z.**

W art. 7 ust. 2 u.z.z. jest mowa o tzw. reprezentacji szczególnej związków zawodowych. Organizacje związkowe posiadają legitymację do reprezentowania swoich członków w sprawach indywidualnych. Proponuje się zatem, aby ust. 2 w art. 7 u.z.z. otrzymał następujące brzmienie:

*2. W sprawach indywidualnych dotyczących wykonywania pracy zarobkowej związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków.*

Należy wskazać, że uprawnienia w sferze indywidualnej przysługują organizacji związkowej tylko wówczas, gdy konkretny przepis tak stanowi. Po wejściu w życie zmian przewidzianych w niniejszym projekcie do zakresu podstawowych uprawnień zakładowych

organizacji związkowych zrzeszających osoby wykonujące pracę zarobkową (inne niż pracownicy) będzie można zaliczyć:

- 1) wyrażanie zgody na wypowiedzenie bądź rozwiązanie stosunku prawnego z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem zakładowej organizacji związkowej upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z.);
- 2) wyrażanie zgody na jednostronną zmianę warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść imiennie wskazanego uchwałą zarządu jego członka lub innej osoby wykonującej pracę zarobkową będącej członkiem zakładowej organizacji związkowej upoważnionej do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 32 ust. 1 pkt 2 u.z.z.);
- 3) wyrażanie zgody na wypowiedzenie bądź rozwiązanie stosunku prawnego albo jednostronną zmianę warunków pracy lub wynagrodzenia osobom wykonującym pracę zarobkową imiennie wskazanym uchwałą komitetu założycielskiego (art. 32 ust. 7 u.z.z.).

#### **2.2.11. dodanie w art. 7 ust. 3 u.z.z.**

W art. 7 u.z.z. dodano ust. 3, który stanowi, że: *3. Na wniosek niezrzeszonej osoby wykonującej pracę zarobkową związek zawodowy może podjąć się obrony jej praw i interesów wobec pracodawcy.*

W projekcie przeniesiono tym samym do kolejnego ustępu dotychczasowe zdanie drugie z art. 7 ust. 2, po dokonaniu odpowiedniej modyfikacji jego treści, uwzględniającej fakt rozszerzenia prawa koalicji związkowej na nowe podmioty.

Zmieniony przepis art. 7 ust. 3 u.z.z. stanowi, że niezrzeszone osoby wykonujące pracę zarobkową organizacja związkowa może reprezentować tylko na ich wniosek. Obrona praw i interesów tych osób, poza przypadkami wprost wymienionymi w przepisach prawa pracy – w stosunku do pracowników, może polegać na interwencji przedstawicieli związku u pracodawcy i omówieniu podczas spotkania sytuacji danej osoby zatrudnionej, przedłożeniu przez związek zawodowy pracodawcy pisemnej, niewiążącej opinii w sprawie działań podejmowanych wobec osoby, która wystąpiła o obronę jej praw, czy też na poinformowaniu przez związek zawodowy właściwych organów władzy publicznej o podejrzeniu popełnienia



wykroczenia przez pracodawcę czy dopuszczenia się przez niego innego naruszenia praw danej osoby zatrudnionej.

#### **2.2.12. zmiana art. 8 u.z.z.**

W zmienionym art. 8 u.z.z. przewidziano, że organizacje związkowe są uprawnione do kontroli przestrzegania przepisów dotyczących interesów nie tylko pracowników, emerytów, rencistów i ich rodzin, ale także innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową (np. zleceniobiorców). Zakres tej kontroli normują zarówno przepisy ustawy o związkach zawodowych, jak i przepisy innych ustaw.

Warto przy tym dodać, że uprawnienia kontrolno-nadzorcze związków zawodowych mają z reguły charakter działań interwencyjnych, a także że przysługują wszystkim organizacjom związkowym, a nie tylko tym, które mają status zakładowej organizacji związkowej. Uprawnienia te dotyczą przestrzegania wszelkich norm odnoszących się do interesów osób wymienionych w art. 8 u.z.z., nie tylko norm o charakterze ustawowym, lecz także układowym.

Po wejściu w życie zmian przewidzianych w przedmiotowym projekcie uprawnienia te będą przysługiwały związkom zawodowym zrzeszającym osoby wykonujące pracę zarobkową (w tym zrzeszającym wyłącznie zleceniobiorców świadczących 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 – dalej jako „stali zleceniobiorcy”) przykładowo na podstawie:

- 1) art. 23 u.z.z., w którym jest mowa m.in. o sprawowaniu kontroli przez związki zawodowe nad warunkami bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 2) art. 26 u.z.z., w którym jest mowa o kontroli przez zakładowe organizacje związkowe nad przestrzeganiem zasad BHP, kierowaniem działalnością społecznej inspekcji pracy czy współdziałaniem z Państwową Inspekcją Pracy,
- 3) art. 29 u.z.z., w którym jest mowa o nadaniu związkom zawodowym uprawnienia w przedmiocie przeprowadzenia stosownych badań w razie zaistnienia podejrzenia, iż w zakładzie pracy występują zagrożenia dla życia lub zdrowia osób zatrudnionych.

#### **2.2.13. zmiana art. 11 ust. 3**

Zmiana w ust. 3 art. 11 ma charakter porządkujący w związku z przyznaniem możliwości zrzeszania wszystkich osobom wykonującym pracę zarobkowym (nie tylko

pracownikom w rozumieniu kodeksowym) i ma na celu umożliwienie tworzenia i wstępowania wszystkim organizacjom związkowym, w tym federacjom i konfederacjom, do międzynarodowych organizacji związkowych (nie tylko organizacji pracowniczych).

#### **2.2.14. zmiana art. 16 ust. 1 u.z.z.**

Zmiana art. 16 ust. 1 ma charakter doprecyzowujący. Wprowadzono termin 30-dniowy, liczony od dnia podjęcia stosownej uchwały, na powiadomienie właściwego sądu przez związek zawodowy o zmianie statutu (zamiast niedookreślonego terminu „niezwłocznie”). Niedochowanie terminu do złożenia zawiadomienia do sądu o zmianie statutu skutkować może odpowiedzialnością z art. 35 ust. 2<sup>1</sup> pkt 1 u.z.z.

#### **2.2.15. uchylenie art. 16 ust. 3 u.z.z.**

Z uwagi na uchylenie przepisów art. 18 u.z.z. konieczne było również uchylenie art. 16 ust. 3 u.z.z. odsyłającego do tych przepisów (por. uzasadnienie do pkt 2.2.17).

#### **2.2.16. zmiana art. 17 ust. 1 pkt 2 u.z.z.**

W projektowanej regulacji przyjęto, że jedną z przesłanek wykreślenia związku zawodowego z rejestru będzie wykreślenie z właściwego rejestru pracodawcy, u którego dotychczas działał związek zawodowy – z powodu likwidacji pracodawcy lub jego upadłości albo jego przekształcenia organizacyjno-prawnego, uniemożliwiającego kontynuowanie działalności związku. Zmiana polega na zastąpieniu zwrotu „zakład pracy” pojęciem „pracodawca”. Jest ona dalszą konsekwencją rozszerzenia prawa koalicji związkowej na nowe podmioty.

Użycie w zmienianym przepisie zwrotu „zakład pracy” skutkowało trudnościami interpretacyjnymi. W przepisie tym chodziło o utratę bytu prawnego pracodawcy, a nie o likwidację czy upadłość zakładu pracy, który on prowadzi. To pracodawca zatrudnia bowiem pracowników, a nie zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym.

W projekcie w sposób jednoznaczny określono, że gdy nastąpi zakończenie bytu prawnego pracodawcy, zaistnieje dopiero podstawa do wykreślenia związku zawodowego. Nie jest bowiem możliwe dalsze funkcjonowanie związku zawodowego i reprezentowanie osób wykonujących pracę zarobkową w podmiocie, który faktycznie nie istnieje.

### **2.2.17. uchylenie art. 18 u.z.z.**

Art. 18 u.z.z. w brzmieniu przed nowelizacją przewidywał w ust. 1, że sprawy dotyczące rejestracji związków zawodowych były rozpatrywane w trybie przepisów KPC o postępowaniu nieprocesowym. Regulacja ta była jednak zbędna wobec brzmienia przepisu art. 7 ustawy z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (Dz. U. z 2016 r. poz. 687), zgodnie z którym do postępowania przed sądami rejestrowymi stosuje się przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym, chyba że ustawa stanowi inaczej. Za zbędny uznano również przepis ust. 2 tego artykułu, w myśl którego sprawy, o których mowa w ust. 1, sąd rozpatruje w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku. Art. 20a ust. 1 ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym przewiduje bowiem ogólną regułę dotyczącą czasu rozpatrywania wniosków składanych do rejestru i zgodnie z tym przepisem wniosek o wpis sąd rejestrowy rozpoznaje nie później niż w terminie 7 dni od daty jego wpływu do sądu. Z uwagi na powyższe uchylono również przepis art. 16 ust. 3 u.z.z., który odsyłał do odpowiedniego stosowania art. 18 ust. 1 i 2 u.z.z..

### **2.2.18. zmiana art. 19 ust. 2 u.z.z.**

W projekcie zmodyfikowano początek biegu terminu na przedstawienie opinii do założeń albo projektów aktów prawnych przez organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz. 1240; dalej jako „ustawa o RDS”). Termin ten będzie liczony od następnego dnia roboczego, z wyłączeniem soboty, następującego po dniu przekazania założeń albo projektu wraz z informacją określającą termin przedstawienia opinii (a nie jak dotychczas – od dnia doręczenia).

### **2.2.19. zmiana art. 19 ust. 2<sup>1</sup> u.z.z.**

W projektowanej regulacji zrezygnowano z pisemnego doręczania organizacjom związkowym reprezentatywnym w rozumieniu ustawy o RDS założeń i projektów aktów prawnych do opinii na rzecz przekazywania ich elektronicznie – na odpowiedni adres elektroniczny wskazany przez właściwy organ statutowy związku. Zakłada się, że zmiana ta usprawni i przyspieszy proces uzyskiwania opinii związków zawodowych.

#### **2.2.20. zmiana art. 19<sup>1</sup> ust. 1 u.z.z.**

Zmiana wskazanego wyżej ustępu ma charakter wyłącznie redakcyjny i sprowadza się do zastąpienia zwrotu „zadań” wyrazem „spraw” w wyrażeniu „w zakresie zadań objętych zadaniami związków zawodowych”.

#### **2.2.21. dodanie art. 21 ust. 3 u.z.z.**

W świetle art. 59 ust. 2 Konstytucji RP związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień. Partnerzy społeczni mogą więc prowadzić rokowania we wszystkich sprawach dotyczących warunków zatrudnienia, które uznają za istotne.

Zbiorowe prawo pracy reguluje w szczególności rokowania nad układami zbiorowymi pracy czy w sporach zbiorowych. W związku z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej dodano kolejny ustęp w art. 21, w którym jest mowa o odpowiednim stosowaniu przepisów działu jedenastego Kodeksu pracy do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych oraz pracodawców, a także zrzeszających te osoby organizacji. Mając 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). Tym bardziej, że zgodnie z art. 239 § 2 Kodeksu pracy w obecnie obowiązującym stanie prawnym układem mogą być objęte także osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

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.

#### **2.2.22. dodanie art. 25 ust. 3 u.z.z.**

W związku z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej w projekcie dodano ust. 3 w art. 25 u.z.z., w którym postanowiono, że przepisy art. 25 ust. 2 u.z.z. (dotyczące zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej poza zakładem pracy)

stosuje się odpowiednio do innej niż pracownik osoby wykonującej pracę zarobkową. Prawo do wynagrodzenia za czas zwolnienia będzie przysługiwało innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową – w zależności od specyfiki danego stosunku prawnego i uregulowań umownych. W przypadku, gdy wynagrodzenie danej osoby 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), wynagrodzenie za czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności nie będzie przysługiwało.

Nie ma przy tym przeszkód, aby limity czasu zwolnień od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej osób wykonujących pracę zarobkową, tryb lub zakres ich udzielania na korzystniejszych niż wynikające z ustawy o związkach zawodowych warunkach były ustalone np. w ramach układu zbiorowego pracy.

### **2.2.23. zmiana art. 25<sup>1</sup> u.z.z.**

Zakładowa organizacja związkowa jest podmiotem, z którym pracodawca ma obowiązek współdziałania w sprawach z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy np. konsultowania z nią zamiaru wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony. Tylko organizacje związkowe posiadające przymiot organizacji zakładowych korzystają z prawa ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych czy ze zwolnienia ich z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej.

W związku z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej w projekcie przewidziano, że w liczbie członków wymaganej do realizacji uprawnień zakładowej organizacji związkowej będą uwzględniane osoby mające status pracownika, jak również inne niż pracownik osoby wykonujące pracę zarobkową. Inne niż pracownik osoby wykonujące pracę zarobkową będą jednak mogły zostać uwzględnione w liczbie członków wymaganej do realizacji uprawnień zakładowej organizacji związkowej tylko wówczas, gdy świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej zakładowej organizacji związkowej i równocześnie, gdy w okresie ostatnich 6 miesięcy przysługuje im od tego pracodawcy przeciętnie co najmniej 50% wynagrodzenia, które otrzymują za wykonywanie pracy zarobkowej ogółem. Powyższe rozwiązanie jest z jednej strony konsekwencją rozszerzenia w u.z.z. prawa koalicji związkowej na nowe podmioty, a z drugiej – ma na celu zapobiegnięcie sytuacji, w której uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługiwałyby

podmiotom zrzeczającym osoby, które nie mają wszystkich cech pracowników w rozumieniu konstytucyjnym. W projekcie przyjęto zatem, że wszystkie cechy pracowników w rozumieniu konstytucyjnym posiadają osoby wykonujące na rzecz pracodawcy pracę stosunkowo długoterminową i które pozostają w trwałej więzi z tym pracodawcą (co skutkuje m.in. ekonomiczną zależnością od tego podmiotu polegającą na otrzymywaniu od niego co najmniej 50% ogółem otrzymywanego wynagrodzenia za wykonywanie pracy zarobkowej). Takich cech nie posiadają m.in. zleceniobiorcy okazjonalni realizujący zlecenie przez okres krótszy niż 6 miesięcy czy wykonawcy dzieła zatrudniający do świadczonej przez nich pracy także inne osoby. Można przyjąć, że im dłuższy okres zatrudnienia – tj. wykonywania pracy na rzecz danego pracodawcy – oraz im większa ekonomiczna zależność zatrudnionego od pracodawcy, tym trwalsza jest więź pomiędzy nimi.

Jak już podnoszono wyżej, Trybunał Konstytucyjny uznał, że na ustawodawcy ciąży obowiązek rozróżnienia, głównie w grupie osób samozatrudnionych, tych, którzy na gruncie konstytucyjnym mogą być zaliczeni do kategorii pracowników i tych, którzy zaliczają się do grupy przedsiębiorców. Wymaga przy tym podkreślenia, że w niektórych państwach członkowskich Unii Europejskiej wprowadzono już pojęcie samozatrudnienia ekonomicznie zależnego, które jest kategorią pośrednią między pracą najemną (na podstawie umowy o pracę) a samozatrudnieniem.

I tak, w Niemczech funkcjonuje pojęcie „arbeitnehmerähnliche Person” („osoby o statusie podobnym do pracownika”). Ta kategoria zatrudnionych, wyraźnie odróżniana w prawie pracy od pracowników najemnych, określa osoby, które w ramach umowy handlowej lub świadczenia usług, osobiście wykonują pracę bez zatrudniania innych pracowników i w przypadku których jeden klient zapewnia ponad 50% obrotów handlowych. Z kolei, w Hiszpanii pod pojęciem pracownika samozatrudnionego zależnego ekonomicznie rozumie się osobę wykonującą regularnie, osobiście, bezpośrednio i przez większość czasu działalność gospodarczą lub zawodową w celu uzyskania zysku, pracująca na rzecz osoby fizycznej lub prawnej określanej jako klient, od której ta osoba jest zależna pod względem ekonomicznym, uzyskując od niej co najmniej 75% przychodów ze swojej działalności.

Osobą wykonującą pracę zarobkową może być w szczególności:

- 1) osoba wykonującą pracę nakładczą,
- 2) członek rolniczej spółdzielni produkcyjnej,
- 3) osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło albo umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,

- 4) osoba prowadząca jednoosobową pozarolniczą działalność gospodarczą.

W wyniku powyższej zmiany, w liczbie członków wymaganej do realizacji uprawnień zakładowej organizacji związkowej nie będą uwzględniane osoby z ograniczonym prawem koalicji jak bezrobotni, emeryci i renciści, a także osoby świadczące pracę bez wynagrodzenia, jak wolontariusze czy stażyści.

Zmiana wprowadzona w ust. 2 w art. 25<sup>1</sup> u.z.z. polega na ograniczeniu przekazywanej przez organizację związkową informacji wyłącznie do podania liczby członków związku, o których mowa w art. 25<sup>1</sup> ust. 1 u.z.z. Na gruncie zmienionego przepisu zakładowa organizacja związkowa będzie zobligowana przedstawiać co 6 miesięcy (a nie jak dotychczas, co kwartał), według stanu na ostatni dzień danego półrocza - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym półroczu, pracodawcy informację o liczbie członków tej organizacji. Inna działająca u pracodawcy organizacja związkowa może wystąpić do niego z pisemnym wnioskiem o udostępnienie ww. informacji do wglądu. Zawyżenie przez organizację związkową liczby członków może stanowić podstawę odpowiedzialności karnej na podstawie art. 35 ust. 2<sup>1</sup> pkt 3 u.z.z.

Ponadto w projektowanej w art. 25<sup>1</sup> ust. 3 u.z.z. regulacji przyjęto, że przy ustalaniu liczby członków zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej osoba wykonująca pracę zarobkową należąca do kilku organizacji związkowych może być uwzględniona tylko jako członek jednej wskazanej przez nią organizacji związkowej. Zaproponowane rozwiązanie jest o tyle istotne, że od liczby członków związku i uzyskania statusu zakładowej organizacji związkowej zależą takie uprawnienia zakładowych organizacji związkowych jak wskazywanie działaczy związkowych do ochrony, o której mowa w art. 32 u.z.z., prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na czas kadencji w zarządzie, o którym mowa w art. 31 u.z.z. Koszty związane z korzystaniem przez związki z ww. uprawnień obciążają pracodawców. Z drugiej strony należy pamiętać, że w związku z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej, zakładany jest wzrost poziomu uzwiązkowienia w zakładach pracy. Stąd też propozycja dodania ww. przepisu przedstawiona w projekcie ma na celu zachowanie równowagi w zbiorowych stosunkach pracy.

W ust. 4 zmienianego art. 25<sup>1</sup> u.z.z., w związku z tym, iż dotychczas obowiązujące przepisy prawa nie przewidywały, jaki skutek pociąga za sobą zaniechanie obowiązku

przedłożenia przez organizację związkową informacji o liczbie członków, co powodowało szereg wątpliwości interpretacyjnych, w celu usunięcia tego stanu niepewności wprowadzono rozwiązanie, zgodnie z którym organizacja, która nie wypełniła w terminie obowiązku przedłożenia informacji o liczbie członków nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tego obowiązku. Jednoznacznie przesądza więc w u.z.z., jakie są konsekwencje zaniechania ww. obowiązku. Podobny skutek został przewidziany w art. 30 ust. 3 u.z.z. wobec organizacji związkowej, która nie przedstawiła pracodawcy informacji o pracownikach korzystających z jej obrony.

Na gruncie dotychczas obowiązujących przepisów Sąd Najwyższy wielokrotnie zajmował stanowisko<sup>4)</sup>, że jeżeli związek zawodowy nie przedłoży takiej informacji pracodawcy, to pracodawca ma prawo uznać, że organizacja związkowa utraciła uprawnienia do uznawania jej za zakładową organizację związkową.

W myśl obowiązujących przepisów pracodawcy nie przysługują żadne instrumenty weryfikacji danych liczbowych przekazanych mu przez zakładową organizację związkową. Należy zauważyć, że mechanizm taki został przewidziany w przepisach Kodeksu pracy regulujących kryteria uznania zakładowej organizacji związkowej za reprezentatywną. Zgodnie z art. 241<sup>25a</sup> § 4 KP inna zakładowa organizacja związkowa oraz pracodawca mogą przed zawarciem układu zakładowego zgłosić uczestnikom prowadzącym rokowania w sprawie zawarcia tego układu pisemne zastrzeżenie, co do spełniania przez inną zakładową organizację związkową kryteriów reprezentatywności. Jest to *de facto* uprawnienie do zakwestionowania liczebności organizacji związkowej biorącej udział w rokowaniach nad układem zbiorowym pracy.

Mając na uwadze powyższe dostrzeżono potrzebę wprowadzenia trybu kontroli spełniania kryteriów liczebności przez organizację związkową. Liczebność organizacji związkowej decyduje bowiem o możliwości korzystania przez organizację związkową z szeregu uprawnień zagwarantowanych przepisami prawa. Liczebność związku przesądza także o zakresie jego uprawnień – np. im więcej członków liczy organizacja, tym więcej jej działaczy podlega ochronie trwałości stosunku pracy. Stąd też liczebność organizacji związkowej jest istotną kwestią nie tylko dla jej członków, lecz również dla pracodawcy (odpowiednio – dowódcy jednostki). Uprawnienia organizacji związkowej są bowiem

---

<sup>4)</sup> Tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 135/06; w wyroku z dnia 15 grudnia 2008 r., I PK 98/08; w wyroku z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 311/09 czy w wyroku z dnia 2 marca 2012 r., I PK 120/11.



skorelowane z obowiązkami pracodawcy, niejednokrotnie związanymi z obciążeniem finansowym.

W projekcie przewidziano, że pracodawca lub działająca u niego organizacja związkowa, może zgłosić pisemne zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez tę organizację informacji o liczbie członków. Organizacja związkowa, wobec której takie zastrzeżenie zgłoszono, ma obowiązek wystąpić do sądu pracy z wnioskiem o ustalenie liczby jej członków na ostatni dzień danego półrocza. Jeśli tego nie zrobi, nie będzie mogła korzystać z uprawnień zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tego obowiązku. Nowa regulacja przewiduje również, że ponowne zgłoszenie przez pracodawcę zastrzeżenia co do liczebności tej samej zakładowej organizacji związkowej nie może nastąpić wcześniej niż po upływie roku od dnia uprawomocnienia się orzeczenia w sprawie ustalenia liczby członków tej organizacji, jeśli uprzednio zgłoszone zastrzeżenie okazało się bezpodstawne. Sąd rejonowy - sąd pracy, właściwy ze względu na siedzibę pracodawcy lub jednostki objętej działaniem zakładowej organizacji związkowej winien w ciągu 60 dni od daty złożenia wniosku przez organizację związkową, której postawiono zarzut co do liczebności jej członków wydać orzeczenie, kierując się przepisami kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym. Zdecydowano o przyznaniu uprawnień weryfikacyjnych sądom, z uwagi na fakt, iż ewentualne ich przyznanie Państwowej Inspekcji Pracy wykraczałoby poza zakres jej działania, jak również naruszałoby określoną w Konwencji Nr 81 MOP zasadę bezstronności inspektorów pracy w stosunkach z pracodawcami i pracownikami.

Postępowanie w sprawie ustalenia liczebności organizacji związkowej będzie ograniczone terminami. Ma to zapobiec przedłużaniu stanu niepewności co do tego, czy pracodawca ma obowiązek współdziałać z organizacją związkową i respektować przysługujące jej uprawnienia zakładowej organizacji związkowej.

Z uwagi na fakt, że dane ujawniające przynależność związkową są sklasyfikowane jako tzw. „dane wrażliwe”, ich przetwarzanie jest dopuszczalne wyłącznie wówczas, gdy zachodzi co najmniej jedna z przesłanek określonych w art. 27 ust. 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 922), w projektowanej ustawie przewidziano przepis art. 25<sup>1</sup> ust. 8, w myśl którego w postępowaniu sądowym należy

zapewnić odpowiednie gwarancje ochrony przetwarzania danych ujawniających przynależność związkową osób wykonujących pracę zarobkową.

W projekcie ustawy wprowadzono również zapis, że zmiana liczby członków zakładowej organizacji następująca w ciągu 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego, pozostaje bez wpływu na uprawnienia zakładowej organizacji związkowej.

#### **2.2.24. dodanie art. 25<sup>2</sup> u.z.z.**

Przeniesienie przepisów dotyczących reprezentatywności ponadzakładowej i zakładowej organizacji związkowej z Kodeksu pracy do ustawy o związkach zawodowych jest ściśle związane z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej. Definicja reprezentatywności związkowej oraz omówienie sytuacji na szczeblu zakładowym i ogólnokrajowym, w których znajduje zastosowanie zasada reprezentatywności, dotyczy wielu aspektów funkcjonowania związków zawodowych nie tylko w aspekcie zawierania zbiorowego układu pracy czy jego negocjowania, ale także opiniowania założeń i projektów ustaw czy aktów wykonawczych, dlatego zdecydowano się na przeniesienie przepisów z tego zakresu do ustawy o związkach zawodowych. Reprezentatywność związkowa oznacza zdolność organizacji związkowej do występowania w charakterze strony reprezentującej pracowników w sytuacji, gdy o wykonywanie tego prawa ubiega się więcej niż jedna organizacja związkowa. Przyjęto założenie, że nowe grupy podmiotów uprawnione do zrzeszania się w związkach zawodowych powinny być uwzględniane przy ustalaniu reprezentatywności organizacji związkowej, której te podmioty są członkami. Nie istnieją bowiem podstawy do różnicowania pod tym względem sytuacji pracowników i osób wykonujących pracę zarobkową niebędących pracownikami. Dlatego też w przepisach określających reprezentatywność ponadzakładowej organizacji związkowej posłużono się pojęciem „osób wykonujących pracę zarobkową” (zamiast pracownicy).

Poza tym, mając na uwadze przewidywane zwiększenie liczebności organizacji związkowych z powodu rozszerzenia prawa koalicji, a także postulaty trzech największych centrali związkowych, zmieniono w projekcie procentowy próg reprezentatywności określony dotychczas w art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, a obecnie w art. 25<sup>2</sup> ust. 1 pkt 2 u.z.z. Próg ten zwiększono z 10% do 12% ogółu osób wykonujących pracę zarobkową objętych zakresem działania statutu danej organizacji, nie mniej jednak niż dziesięć tysięcy osób wykonujących pracę zarobkową – ten próg pozostawiono bez zmian uznając go za dostatecznie wysoki.

W art. 25<sup>2</sup> ust. 2 u.z.z. doprecyzowano, że wniosek ponadzakładowej organizacji związkowej o stwierdzenie reprezentatywności powinien zawierać informację o liczbie jej członków. Zawyżenie przez reprezentatywną ponadzakładową organizację związkową liczby członków może stanowić podstawę odpowiedzialności karnej na podstawie art. 35 ust. 2<sup>1</sup> pkt 3 u.z.z.

#### **2.2.25. dodanie art. 25<sup>3</sup> u.z.z.**

Podobnie jak w przypadku przepisów regulujących reprezentatywność ponadzakładowej organizacji związkowej, projektowana nowelizacja zakłada przeniesienie przepisów dotyczących reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej z Kodeksu pracy (art. 241<sup>25a</sup>) do ustawy o związkach zawodowych, po dokonaniu stosownych modyfikacji. Mianowicie w dodanym art. 25<sup>3</sup> u.z.z. użyto zamiast sformułowania „pracownicy” pojęcia „osoby wykonujące pracę zarobkową” (w odpowiednim przypadku i liczbie). Jednocześnie zwiększono procentowe progi reprezentatywności – w przypadku reprezentatywności z art. 25<sup>3</sup> ust. 1 pkt 1 u.z.z. (odpowiednik art. 241<sup>25a</sup> § 1 pkt 1 Kodeksu pracy) z 7 do 8%, a w przypadku reprezentatywności z art. 25<sup>3</sup> ust. 1 pkt 2 u.z.z. (odpowiednik art. 241<sup>25a</sup> § 1 pkt 2 Kodeksu pracy) – z 10 do 12% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.

Projektowane przepisy określają również tryb prowadzenia spraw dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową, gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa wchodząca w skład tej samej federacji lub konfederacji uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o RDS. Wówczas organizacje te wyłaniają wspólną reprezentację. Jednakże w przypadku niewyłonienia wspólnej reprezentacji postanowiono, że reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą spośród nich liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy oraz organizacja spełniająca kryterium reprezentatywności, o którym mowa w art. 25<sup>3</sup> ust. 1 pkt 2.

Przewidziano również, że utrata przymiotu reprezentatywności w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową pozostaje bez wpływu na pozostałe uprawnienia reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych i posiadanie przymiotu reprezentatywności w pozostałych sprawach. Oznacza to, że organizacje związkowe pozbawione przymiotu reprezentatywności w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową będą w

dalszym ciągu uprawnione przykładowo do wskazania na podstawie art. 32 ust. 3 i 4 u.z.z. członków związku podlegających szczególnej ochronie. Przyjęte wyżej rozwiązanie było zgłaszane w postulatach trzech największych centrali związkowych.

Przy ustalaniu liczby osób wykonujących pracę zarobkową zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej będą uwzględniane wyłącznie osoby wykonujące pracę zarobkową należące do tej organizacji przez okres co najmniej 6 miesięcy. 6-miesięczny okres przynależności do danej organizacji związkowej będzie obejmował wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową, tj. także pracowników. Do reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej będą odpowiednio stosowane wskazane w art. 25<sup>1</sup> ust. 3-10 u.z.z. przepisy, które:

- 1) stanowią, że jedna osoba może być wykazywana w zestawieniach jako członek tylko jednej organizacji związkowej, wybranej przez nią,
- 2) określają konsekwencje nieprzedstawienia informacji o liczbie członków w terminie,
- 3) regulują instytucję weryfikacji liczebności związku zawodowego.

#### **2.2.26. zmiana art. 26 pkt 2 u.z.z.**

Przepis art. 26 u.z.z. wymienia niektóre uprawnienia zakładowych organizacji związkowych w systemie polskiego ustawodawstwa pracy. Wyliczenie to nie ma charakteru enumeratywnego. Zmiana przepisu art. 26 pkt 2 u.z.z. wiąże się z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej. Polega na zastąpieniu pojęcia „pracownicy” zwrotem „osoby wykonujące pracę zarobkową” (w odpowiednim przypadku). W wyniku zmiany zakładowa organizacja związkowa będzie uprawniona do zajmowania stanowiska wobec pracodawcy i organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw osób wykonujących pracę zarobkową. Ww. uprawnienie będzie miało charakter opiniodawczy.

Jednocześnie dokonując wykładni art. 26 u.z.z. należy mieć na uwadze treść art. 7 i art. 30 u.z.z. I tak, przykładowo uprawnienie, o którym mowa w art. 26 pkt 1 u.z.z., nie będzie miało co do zasady zastosowania do zakładowej organizacji związkowej zrzeszającej wyłącznie stałych zleceniobiorców, chyba że związek ten podejmie się na wniosek pracownika niezrzeszonego obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy.

#### **2.2.27. zmiana ust. 1 oraz dodanie ust. 3<sup>1</sup> w art. 26<sup>1</sup> u.z.z.**

W wyniku rozszerzenia prawa koalicji związkowej i zmiany przepisu art. 25<sup>1</sup> ust. 1 u.z.z., w którym jest mowa o uzyskaniu statusu zakładowej organizacji związkowej przez związki zawodowe zrzeszające zarówno pracowników, jak i inne osoby wykonujące pracę

zarobkową, zaistniała potrzeba zmiany ust. 1 w art. 26<sup>1</sup> u.z.z. Dla dokonania tej zmiany istotne znaczenie ma treść zmienionego art. 7 ust. 1 i art. 30 ust. 1 u.z.z. Zgodnie ze zmienionym art. 7 ust. 1 u.z.z. w zakresie praw i interesów zbiorowych związku zawodowe reprezentują wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową, niezależnie od ich przynależności związkowej. Natomiast w świetle art. 30 ust. 1 u.z.z. w przypadku gdy u danego pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swoich członków. Mając na uwadze powyższe postanowienia przyjęto w projekcie, że porozumienie w sprawie zamierzonych działań dotychczasowego lub nowego pracodawcy dotyczących warunków zatrudnienia pracowników w związku z planowanym przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę zawierają wszystkie zakładowe organizacje związkowe, które prowadziły negocjacje nad tym porozumieniem, bądź przynajmniej wszystkie reprezentatywne w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 u.z.z. zakładowe organizacje związkowe, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników w rozumieniu art. 2 KP zatrudnionych u pracodawcy.

Zgodnie z dotychczas obowiązującymi przepisami ww. porozumienie zawierały wszystkie zakładowe organizacje związkowe, które prowadziły negocjacje. Celem projektowanej zmiany jest usprawnienie procesu negocjowania i zawierania ww. porozumienia. Zaproponowane rozwiązanie ma na celu zapobiec powstaniu sytuacji, w której sprzeciw pojedynczej, nawet nielicznej organizacji związkowej niezrzeszającej pracowników, dla których porozumienie ma być zawarte, uniemożliwiłoby prowadzenie negocjacji w sprawie zawarcia tego porozumienia. Nie można bowiem pominąć faktu, że niejednokrotnie w procesie negocjowania treści i zawierania porozumień zbiorowych uczestniczy szereg podmiotów o różnych interesach. Organizacje związkowe mogą reprezentować różne grupy osób zatrudnionych, które częstokroć posiadają przeciwstawne interesy. Prawo do zawierania porozumienia z art. 26<sup>1</sup> ust. 3 u.z.z. ma służyć przede wszystkim realizacji interesów pracowników, dla których to porozumienie ma być zawarte. Istotą zaproponowanego rozwiązania jest doprowadzenie do zawarcia porozumienia w wyniku zgodnego działania organizacji, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, nawet wbrew stanowisku organizacji związkowych niezrzeszających pracowników lub przynajmniej wymaganej ich liczby. To pracownicy, decydując się na członkostwo w danej organizacji związkowej, udzielili jej legitymacji do działania w ich imieniu i reprezentowania ich interesów.

Mając na względzie powyższe, w szczególności biorąc pod uwagę fakt, iż ustawa o związkach zawodowych wprowadza swoistą definicję pracodawcy, w ust. 1 art. 26<sup>1</sup> u.z.z.

wyraźnie przesądzone, że obowiązek przekazania organizacjom związkowych pisemnej informacji będzie ciążył tylko na pracodawcy w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy, tj. jednostce organizacyjnej, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobie fizycznej, jeżeli zatrudniają one pracowników, nie zaś inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową.

#### **2.2.28. zmiana ust. 4 w art. 26<sup>1</sup> u.z.z.**

Przepis art. 26<sup>1</sup> ust. 4 u.z.z. określa sposób postępowania pracodawcy na wypadek niezawarcia z zakładowymi organizacjami związkowymi porozumienia w sprawie zamierzonych działań dotyczących warunków zatrudnienia pracowników w związku z planowanym przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, z powodu niemożności uzgodnienia treści tego porozumienia. Jego zmiana ma charakter porządkujący wynikający z ust. 3<sup>1</sup> art. 26<sup>1</sup>.

#### **2.2.29. zmiana art. 27 ust. 2 u.z.z.**

W projekcie przewidziano, że przyznawanie jakichkolwiek świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych powinno być dokonywane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. W aktualnie obowiązującym przepisie mowa była jedynie o konieczności uzgadniania z zakładową organizacją związkową przyznawania świadczeń pracownikom. Tymczasem zgodnie z art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 111, z późn. zm.) osobami uprawnionymi do korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych mogą być nie tylko pracownicy, ale i członkowie ich rodzin, emeryci i renciści - byli pracownicy i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał w regulaminie prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z tego funduszu. Zmiana ma więc charakter porządkujący.

#### **2.2.30. zmiana art. 28 u.z.z.**

W pierwszej kolejności w projekcie ustawy doprecyzowano, iż do udzielenia przez pracodawcę informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej konieczny jest uzasadniony wniosek zakładowej organizacji związkowej. Oznacza to, że zakładowa organizacja związkowa będzie miała obowiązek uzasadnić, dlaczego konkretna informacja jest niezbędna do prowadzenia działalności związkowej. Uzasadnienie będzie składane wraz z wnioskiem zakładowej organizacji związkowej o udzielenie tych informacji. Zmiana została

wprowadzona ze względów celowościowych i praktycznych. Uzasadnienie wniosku należy uznać za przejaw lojalności związku zawodowego wobec pracodawcy oraz wyraz dobrych praktyk we wzajemnej współpracy.

W art. 28 ust. 1 doprecyzowano również zakres informacji, które w szczególności mogą stanowić przedmiot wniosku organizacji związkowej. Zaproponowany katalog nie ma charakteru enumeratywnego. Wskazano w nim, że pracodawca jest obowiązany udzielić informacji m.in. dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania, działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian, stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia, działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia. Należy podkreślić, że informacja o działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy może być udzielona tylko w zakresie, w jakim jest ona związana z zatrudnieniem.

Zaproponowano w projekcie ustawy, aby zakładowa organizacja związkowa mogła zwrócić się, w razie odmowy przez pracodawcę udostępnienia informacji, o której mowa powyżej, do sądu rejonowego – sądu gospodarczego – o nakazanie jej udostępnienia. W ww. materii odpowiednie stosowanie znajdują przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o rozpoznawaniu spraw z zakresu przepisów o przedsiębiorstwach państwowych i o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego. Odpowiedniego stosowania nie znajdują jednak przepisy art. 691<sup>1</sup> § 2 k.p.c. (przewidujący właściwość sądu okręgowego) oraz art. 691<sup>7</sup> k.p.c. (wprowadzający obligatoryjność rozprawy). Jednocześnie w świetle art. 35 w ust. 1 pkt 3 bezzasadna odmowa udzielenia ww. informacji może skutkować odpowiedzialnością karną.

Ponadto ze względu na konieczność ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa, jak również innych tajemnic podlegających ochronie prawnej, w art. 28 ust. 4 u.z.z. przewidziano możliwość ograniczenia przez sąd wglądu do materiału dowodowego załączonego do akt sprawy w toku postępowania sądowego.

### **2.2.31. zmiana art. 29 u.z.z.**

Zgodnie z art. 304 § 1 i 3 Kodeksu pracy, pracodawca (a także przedsiębiorca niebędący pracodawcą) jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny

rachunek działalności gospodarczą. Biorąc pod uwagę ww. postanowienia, w projekcie przyjęto, że uprawnienia zakładowych organizacji związkowych związane z realizacją ochronnej funkcji prawa pracy o charakterze prewencyjnym, o których mowa w art. 29 u.z.z., będą odnosiły się również do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową, a także wolontariuszy, stażystów i innych osób, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia, osobom skierowanym do zakładów pracy w celu odbycia służby zastępczej, jak również funkcjonariuszy.

Dodatkowo dla zachowania spójności z art. 304 Kodeksu pracy dodano, że uzasadnione podejrzenie zagrożenia dla życia lub zdrowia osób wykonujących pracę zarobkową może dotyczyć także miejsca wyznaczonego przez pracodawcę, a nie tylko zakładu pracy. W przepisie art. 29 ust. 1 u.z.z. określono również termin na udostępnienie wyników badań każdej z zakładowych organizacji związkowych wraz z informacją o sposobie i terminie usunięcia stwierdzonego zagrożenia dla życia lub zdrowia osób wykonujących pracę zarobkową – posługując się zwrotem „niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni”.

#### **2.2.32. zmiana art. 30 u.z.z.**

Z uwagi na rozszerzenie prawa koalicji związkowej, w art. 30 ust. 1, 2 i 3 u.z.z. zastąpiono wyrazy „zakład pracy” i „pracownik” – odpowiednio pojęciami „pracodawca” i „osoba wykonująca pracę zarobkową” (w odpowiednim przypadku i liczbie). W projekcie doprecyzowano także w ust. 3 przedmiotowego artykułu, że w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy wymagających współdziałania z zakładową organizacją związkową pracodawca ma obowiązek zwrócić się do tej organizacji o informację o pracowniku korzystającym z jej obrony – przed podjęciem stosownych działań (np. przed rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika).

Projektowaną nowelizacją dokonano również zmiany art. 30 ust. 5 u.z.z. tak, aby nie było wątpliwości, że działanie wspólnej reprezentacji związkowej w sprawach indywidualnych osób wykonujących pracę zarobkową może mieć charakter stały, a nie tylko okazjonalny jak wynikało z dotychczas obowiązującego brzmienia przepisu.

Z kolei, w art. 30 ust. 6 u.z.z. zmieniono odesłanie do pojęcia reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej i zastosowano podobną konstrukcję jak w art. 26<sup>1</sup> ust. 3<sup>1</sup> u.z.z. Z jednej strony należy bowiem pamiętać, że każda zakładowa organizacja związkowa w zakresie praw i interesów zbiorowych reprezentuje wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową, niezależnie od ich przynależności związkowej. Z drugiej jednak strony z



założenia regulaminy i inne dokumenty wskazane w art. 30 ust. 5 u.z.z. odnoszą się do pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy. Warto zwrócić uwagę, że w projekcie przewidziano, 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 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.

W celu uniknięcia rozbieżności interpretacyjnych dodano także ust. 7 w art. 30 u.z.z., w świetle którego przepis art. 30 ust. 6 u.z.z. stosuje się odpowiednio, gdy u pracodawcy działa jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa zrzeszająca co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Przy dotychczasowym brzmieniu ust. 6 podjęcie decyzji przez pracodawcę mogło nastąpić po braku porozumienia co najmniej dwóch reprezentatywnych organizacji związkowych, co było problematyczne w sytuacji, gdy działała u niego tylko jedna taka organizacja. Celem proponowanego rozwiązania jest wprowadzenie tego rodzaju możliwości, aby w razie, gdyby okazało się niemożliwe uzgodnienie wspólnego stanowiska przez wszystkie organizacje związkowe, to pracodawca podejmie decyzję na podstawie stanowiska przedstawionego przez jedną reprezentatywną organizację związkową zrzeszającą co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, jeżeli ta organizacja związkowa jest jedyną reprezentatywną organizacją związkową działającą u pracodawcy. Wprowadzenie formuły odpowiedniego stosowania przepisu art. 30 ust. 6 u.z.z. jest niezbędne m.in. z tego względu, że przepis ust. 6 przewiduje konieczność wspólnego uzgodnienia stanowiska przez reprezentatywne organizacje związkowe, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy (liczba mnoga). W przypadku, gdy u pracodawcy działa tylko jedna taka organizacja nie można mówić o jego „wspólnym uzgodnieniu”, rozumianym jako uzgodnienie „wraz z kimś drugim, razem, łącznie z innymi”.

### **2.2.33. zmiana art. 31 u.z.z.**

Z uwagi na rozszerzenie prawa koalicji związkowej na nowe grupy podmiotów, w przepisie art. 31 ust. 1 u.z.z. – w celu zapewnienia spójności terminologicznej – zastąpiono

zwrot „członkowie zatrudnieni w zakładzie pracy” – zwrotem „członkowie zatrudnieni przez pracodawcę”.

Poza tym, w projekcie przewidziano, że prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej będzie przysługiwało odpowiednio także innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową, z takim jednak zastrzeżeniem, że inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową nie będzie mogła skorzystać z tego uprawnienia, jeżeli charakter wykonywanej przez nią pracy na to nie pozwala, w szczególności gdy wykonanie pracy zależy od osobistych przymiotów danej osoby w rozumieniu art. 645 § 1 Kodeksu cywilnego.

Mając bowiem na względzie specyfikę poszczególnych umów cywilnoprawnych należy zwrócić uwagę, że nie w każdym przypadku osobie wykonującej pracę zarobkową (innej niż pracownik) będzie przysługiwało wynagrodzenie za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej. Przykładowo zgodnie z art. 642 § 1 Kodeksu cywilnego w braku odmiennej umowy przyjmującemu zamówienie należy się wynagrodzenie dopiero w chwili oddania dzieła.

Wynagrodzenie za czas zwolnienia będzie przysługiwało jedynie w przypadku, gdy jego wypłata nie będzie uzależniona od efektów pracy tj. w przypadku umów starannego działania (w przeciwieństwie do umów rezultatu).

#### **2.2.34. zmiana art. 32 u.z.z.**

W konsekwencji rozszerzenia prawa koalicji związkowej na nowe grupy podmiotów niezbędne było dokonanie również zmiany art. 32 u.z.z. W ustępach 1, 3-7 oraz 9-10 zwroty „pracownik” zastąpiono szerszym pojęciem „osoba wykonująca pracę zarobkową”. Oznacza to, że szczególna ochrona przewidziana w art. 32 u.z.z. będzie miała zastosowanie także do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, że przepis art. 32 u.z.z. stanowi realizację postanowienia z art. 1 Konwencji MOP nr 135, zgodnie z którym działacze związkowi jako przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwie powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem, podjętym ze względu na ich charakter lub działalność jako przedstawicieli pracowników, ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, pod warunkiem że działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami.

Podstawowym celem ochrony działacza związkowego przewidzianej w art. 32 u.z.z. jest zagwarantowanie mu niezależności w wykonywaniu jego funkcji. Dlatego też w projekcie

przewidziano także mechanizmy ochrony trwałości stosunku prawnego wobec działaczy związkowych niebędących pracownikami, uwzględniając przy tym specyfikę tych stosunków prawnych.

I tak, zgodnie ze zmienionym art. 32 u.z.z. gwarancjami trwałości stosunku prawnego zostali objęci:

- 1) wskazani członkowie zarządu zakładowej organizacji związkowej (ust. 1),
- 2) wskazane osoby wykonujące pracę zarobkową będące członkami zakładowej organizacji związkowej, upoważnione do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (ust. 1),
- 3) wskazane uchwałą komitetu założycielskiego osoby wykonujące pracę zarobkową (ust. 7),
- 4) osoby wykonujące pracę zarobkową pełniące z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową, korzystające u pracodawcy z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy (ust. 9).

Gwarancje ochronne określone w art. 32 u.z.z. odnoszą się do wypowiedzenia, rozwiązania lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego na niekorzyść działacza związkowego. W praktyce jednostronna zmiana umowy cywilnoprawnej będącej podstawą zatrudnienia działacza związkowego jest niezwykle rzadka i może nastąpić, jeśli strony dopuściły taką możliwość w zawartej umowie. W takim wypadku nie ma zastosowania mechanizm wypowiedzenia zmieniającego określony w Kodeksie pracy.

W projektowanej regulacji przewidziano, że gwarancje ochronne określone w art. 32 ust. 1 u.z.z. nie będą miały zastosowania w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Takie wyłączenie jest przewidziane w art. 41<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy – wyłącznie jednak w stosunku do działaczy związkowych będących pracownikami.

Dotychczas obowiązujący art. 32 u.z.z. nie precyzował terminu, w jakim stanowisko związku zawodowego powinno zostać wyrażone. Stąd też dodano ust. 1<sup>1</sup>, zgodnie z którym ww. termin wynosi 14 dni roboczych liczonych od dnia zawiadomienia złożonego przez pracodawcę - w przypadku wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego oraz 7 dni - w przypadku rozwiązania stosunku prawnego. Zgoda właściwego organu organizacji związkowej powinna mieć charakter uprzedni, co oznacza, że powinna zostać wyrażona przed złożeniem przez pracodawcę oświadczenia woli.

W celu zabezpieczenia interesów działaczy związkowych niebędących pracownikami na wypadek naruszenia przez pracodawcę normy z art. 32 ust. 1 u.z.z. w projektowanej regulacji przewidziano instytucję rekompensaty pieniężnej, która przysługuje niezależnie od wysokości poniesionej szkody. Dla spełnienia swych celów wysokość rekompensaty powinna stanowić istotnie odczuwalną ekonomiczną dolegliwość dla pracodawcy i tym samym zniechęcać do naruszania przepisu art. 32 ust. 1 u.z.z. Zgodnie z dodanym ust. 1<sup>2</sup> w art. 32 u.z.z. wysokość rekompensaty jest równa 6-miesięcznemu wynagrodzeniu przysługującemu tej osobie w ostatnim okresie zatrudnienia, a w przypadku gdy wynagrodzenie tej osoby nie jest wypłacane w okresach miesięcznych – równa 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, zgodnie z art. 5 ust. 7 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 800). Ww. osoba wykonująca pracę zarobkową może dochodzić odszkodowania przenoszącego wysokość rekompensaty.

W związku z przeniesieniem postanowień dotyczących reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej do ustawy o związkach zawodowych, w art. 32 ust. 3 zmieniono odpowiednio odesłanie.

Ustawa o związkach zawodowych w art. 32 ust. 3 i 4 u.z.z. wprowadza dwa mechanizmy określania liczby chronionych działaczy związkowych: parytetowy i progresywny. W świetle przyjętej w art. 32 ust. 3 u.z.z. metody parytetowej ochronie podlegają członkowie reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą u pracodawcy. Progresywna metoda określania liczebności działaczy podlegających ochronie została natomiast określona w art. 32 ust. 4 u.z.z. Polega ona na tym, że liczba chronionych działaczy wzrasta wraz z liczbą członków reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej. W zmienionym art. 32 ust. 4 u.z.z. posłużono się zwrotem „członkowie organizacji zatrudnieni przez pracodawcę” (w odpowiednim przypadku), który należy interpretować jako szeroko rozumiane zatrudnienie – niezależnie od podstawy prawnej (w tym na podstawie umowy o pracę czy umowy cywilnoprawnej).

W ust. 5 zastąpiono pojęcie „zakład pracy” terminem „pracodawca”.

Ponadto, w związku z faktem, iż szczegółowe zasady i tryb powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą u pracodawcy, jak również wskazywania przez zarząd oraz komitet założycielski

zakładowej organizacji związkowej osób podlegających ochronie, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu zostały określone w ustawie o związkach zawodowych – odpowiednio art. 32 ust. 10 i 11 u.z.z., nie jest już konieczne ich doprecyzowanie w akcie wykonawczym. Z uwagi na powyższe z dniem wejścia w życie projektowanej ustawy utraci moc akt wykonawczy wydany na podstawie art. 32 ust. 10 u.z.z. w brzmieniu przed dniem jej wejścia w życie.

#### **2.2.35. zmiana art. 33 u.z.z.**

W projekcie ustawy doprecyzowano w ust. 1, że warunki udostępnienia zakładowej organizacji związkowej pomieszczeń i urządzeń technicznych mogą zostać określone zarówno w umowie cywilnoprawnej, jak i w układzie zbiorowym pracy.

#### **2.2.36. zmiana art. 33<sup>1</sup> u.z.z.**

Zmiana art. 33<sup>1</sup> ust. 1 i 2 u.z.z., który stanowi o pobieraniu z wynagrodzenia członka związku zawodowego składek związkowych, jest ściśle związana z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej. Projekt zakłada zastąpienie zwrotu „pracownik” pojęciem „osoba wykonująca pracę zarobkową” (w odpowiednim przypadku).

#### **2.2.37. zmiana art. 34<sup>1</sup> u.z.z.**

Postanowienia art. 34<sup>1</sup> u.z.z. regulują mechanizm wspólnego ponoszenia i rozliczania kosztów związanych ze zwolnieniem działaczy związkowych z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie międzyzakładowej organizacji związkowej (na podstawie art. 31 ust. 1 w związku z art. 34 ust. 2 u.z.z.) czy od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (na podstawie art. 31 ust. 3 u.z.z.) – przez podmioty objęte działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej. W przepisach art. 34<sup>1</sup> u.z.z. pojęcie „pracownik” zastąpiono pojęciem „osoby wykonującej pracę zarobkową” (w odpowiednim przypadku i liczbie).

W projekcie dodano także w tym artykule ustęp 1<sup>1</sup>, w którym przyjęto fikcję prawną, że inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową będące członkami międzyzakładowej organizacji związkowej są zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy – na potrzeby przeliczenia, o którym mowa w art. 34<sup>1</sup> ust. 1 u.z.z.

#### **2.2.38. zmiana art. 34<sup>2</sup> u.z.z.**

Zmiana art. 34<sup>2</sup> ust. 1 i 2 u.z.z. jest związana z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej na nowe grupy podmiotów. Zmiana polega na zastąpieniu zwrotów „pracownik”

pojęciem „osoba wykonująca pracę zarobkową” (w odpowiednim przypadku i liczbie). Dokonano również zmiany odesłania do reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej – z art. 241<sup>25a</sup> Kodeksu pracy na art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 u.z.z.

### **2.2.39. zmiana art. 35 ust. 1 u.z.z.**

Zmieniony przepis art. 35 ust. 1 pkt 2 u.z.z. penalizuje zachowanie polegające na utrudnianiu wykonywania działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami prawa. Dotychczas obowiązujący przepis odwoływał się do działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy. Należy jednak zauważyć, że przepisy dotyczące uprawnień i działalności związków zawodowych zawarte są nie tylko w ustawie o związkach zawodowych, ale również m.in. w Kodeksie pracy, ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r. poz. 192, z późn. zm.) czy ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. poz. 1608, z późn. zm.). Szeroki zakres uprawnień składających się na działalność związkową powoduje, że nie sposób wymienić i opisać wszystkich możliwych w stosunkach pracy sytuacji, które mogą zostać potraktowane jako utrudnianie legalnej działalności związkowej.

W związku ze zmianą art. 28 u.z.z. dodano odrębny punkt 3, który przewiduje odpowiedzialność karną dla osób działających w imieniu pracodawcy, które nie udzieliły informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej wbrew obowiązкови określoneму w art. 28 ust. 1 u.z.z. Organ prowadzący postępowanie karne powinien dokonać oceny, czy na pracodawcy ciążył obowiązek udzielenia informacji, o którą wnioskował dany związek. W szczególności organ ten będzie weryfikował zakres wnioskowanej informacji z punktu widzenia „niezbędności do prowadzenia działalności związkowej”.

Z racji rozszerzenia prawa koalicji związkowej na nowe grupy podmiotów, zaistniała również konieczność modyfikacji art. 35 ust. 1 pkt 4 u.z.z. i zastąpienia zwrotu „pracownik” szerszym pojęciem „osoby wykonującej pracę zarobkową”. Tym samym podlegają penalizacji na gruncie ww. przepisu wszelkie działania, zarówno ze strony przedstawicieli pracodawcy, jak i innych podmiotów (np. działaczy związków zawodowych), różnicujące osoby wykonujące pracę zarobkową w zależności od tego, czy należą, czy też nie należą do związku zawodowego. Warto w tym miejscu wskazać, że zgodnie z art. 1 ust. 2 Konwencji (Nr 98) dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych przyjętej w Genewie dnia 1 lipca 1949 r. (Dz. U. z 1958 r. poz. 126), która została ratyfikowana przez Polskę, ochrona przed aktami dyskryminacji powinna odnosić się w

szczegółności do czynów mających na celu: uzależnienie zatrudnienia pracownika od warunku, iż nie przystąpi on do związku zawodowego lub przestanie do związku należeć, albo wydalenie bądź skrzywdzenie pracownika z powodu przynależności do związku zawodowego lub udziału w działalności związkowej poza godzinami pracy, albo za zgodą pracodawcy także podczas godzin pracy. Dotychczasowy art. 35 ust. 1 pkt 4 rozdzielono na cztery odrębne punkty ujęte w ramach ust. 1 w art. 35, wskazujące szczegółowo inne zachowania osób działających w imieniu pracodawcy podlegające penalizacji.

W projekcie przyjęto, że sankcjami za popełnienie czynów zabronionych określonych w art. 35 ust. 1 u.z.z. odpowiednimi dla zapobieżenia przez sprawcę ponownemu popełnieniu przestępstwa, jak również wystarczającymi dla osiągnięcia wobec niego celów kary będą grzywna albo kara ograniczenia wolności.

#### **2.2.40. dodanie ust. 2<sup>1</sup> w art. 35 u.z.z.**

Przedmiotowy projekt nowelizacji zmierza również do wykonania wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 13 maja 2008 r., sygn. akt P 50/07. W wyroku tym Trybunał stwierdził niezgodność art. 35 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych z art. 42 ust. 1 oraz z art. 59 ust. 2–4 w związku z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP. Artykuł 35 ust. 2 u.z.z. utracił moc z dniem 26 maja 2008 r. na podstawie ww. wyroku. W projekcie przewidziano zmiany w ustawie o związkach zawodowych, które mają na celu dostosowanie zawartych tam regulacji karnych do zaleceń przedstawionych w powyższym wyroku Trybunału Konstytucyjnego. Zakwestionowany przez Trybunał Konstytucyjny art. 35 ust. 2 u.z.z. stanowił, że grzywnie albo karze ograniczenia wolności podlega ten, kto w związku z pełnioną funkcją związkową kieruje działalnością sprzeczną z ustawą. Trybunał orzekł, iż przepis art. 35 ust. 2 u.z.z. narusza zasadę *nullum crimen sine lege*, wyrażoną w art. 42 ust. 1 Konstytucji RP. Stwierdził, że podstawowe znamiona czynu zabronionego muszą być określone w ustawie w taki sposób, aby adresat normy prawnej na podstawie samej tylko ustawy mógł zorientować się co do zasadniczej treści ustanowionego zakazu.

Na gruncie omawianego przepisu wątpliwości Trybunału wzbudziło przede wszystkim niedookreślone pojęcie *kierowanie działalnością sprzeczną z ustawą*. Po pierwsze, dlatego że na działalność musi składać się zespół powtarzających się działań, przy czym ustawodawca nie wskazywał, jaka działalność powinna być penalizowana oraz jakie konkretnie działania składają się na taką działalność sprzeczną z ustawą. Po drugie, nie było jasne, czy dotyczy to tylko działań sprzecznych z ustawą o związkach zawodowych, czy też z innymi ustawami mającymi wpływ na wykonywanie działalności przez związki zawodowe.

Trybunał Konstytucyjny, stwierdzając naruszenie ww. przepisów konstytucyjnych, dostrzegł jednocześnie samą potrzebę wyznaczenia w ustawie granic wolności związkowej i nie podważył kompetencji ustawodawcy w tym zakresie. Uznał jednak, że jeżeli ustawodawca, wyznaczając te granice, postanawia o zastosowaniu instrumentów prawnokarnych, to musi respektować wszystkie standardy prawa karnego wyznaczone w Konstytucji.

Mając na uwadze wytyczne Trybunału Konstytucyjnego, w projektowanej regulacji dodano w art. 35 u.z.z. ust. 2<sup>1</sup>, który penalizuje zachowania osób pełniących funkcje związkowe polegające na niepoinformowaniu właściwego sądu o zmianach statutu, przeznaczeniu dochodu z działalności gospodarczej prowadzonej przez związek zawodowy na cele niesłużące realizacji zadań statutowych związku lub dzieleniu go pomiędzy członków związku, a także na podaniu w informacji wskazanej w art. 25<sup>1</sup> ust. 2, art. 34<sup>1</sup> ust. 2 w związku z art. 25<sup>1</sup> ust. 2 lub art. 34<sup>2</sup> ust. 1 w związku z art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 lub we wniosku, o którym mowa w art. 25<sup>2</sup> ust. 2 wyższej liczby członków organizacji związkowej niż wynikająca ze stanu faktycznego – w celu uzyskania uprawnień odpowiedniej organizacji związkowej.

Zgodnie ze zmienionym art. 16 ust. 1 zd. 1 u.z.z. związek zawodowy ma obowiązek zawiadomić właściwy sąd o zmianie statutu w terminie 30 dni od daty podjęcia stosownej uchwały. Niedochowanie terminu do złożenia zawiadomienia do sądu o zmianie statutu skutkować więc może odpowiedzialnością z art. 35 ust. 2<sup>1</sup> pkt 1 u.z.z.

W projekcie nowelizacji u.z.z. wprowadzono odpowiedzialność działaczy związkowych za naruszenie normy wyrażonej w art. 24 ust. 1 u.z.z. stanowiącej, iż dochód z działalności gospodarczej prowadzonej przez związki zawodowe służy realizacji ich zadań statutowych i nie może być przeznaczony do podziału pomiędzy ich członków. Jak zaznaczył Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 14 października 1997 r., sygn. akt II SA 193/97: *Związek zawodowy nie może (...) podejmować przedsięwzięć gospodarczych, które w zamiarze stanowią źródło dochodu dla członków – pracowników, emerytów lub rencistów. Zakaz podziału dochodu z działalności gospodarczej pomiędzy związkowców dotyczy każdego sposobu podziału.* Treść art. 24 ust. 1 u.z.z. wskazuje, iż działalność gospodarcza nie jest celem związku samym w sobie, lecz środkiem do realizacji jego zadań statutowych.

Poza tym, w art. 35 ust. 2<sup>1</sup> pkt 3 u.z.z. przewidziano odpowiedzialność osób pełniących funkcje związkowe za podanie w informacji o liczbie członków związku



zawodowego, o której mowa w art. 25<sup>1</sup> ust. 2, art. 25<sup>2</sup> ust. 2 lub art. 34<sup>1</sup> ust. 2 u.z.z., wyższej liczby członków organizacji związkowej niż wynikająca ze stanu faktycznego. W projekcie przesądzono, że czyn ten można popełnić jedynie w zamiarze bezpośrednim, w formie działania, o czym świadczy użycie sformułowania „w celu uzyskania uprawnień zakładowej organizacji związkowej”.

Liczebność danego związku zawodowego decyduje o możliwości korzystania przez organizację związkową z szeregu uprawnień zagwarantowanych przepisami prawa, które niejednokrotnie skorelowane są z obowiązkami pracodawcy stanowiącymi dla niego obciążenie finansowe (np. obowiązek zwolnienia wskazanego członka związku z obowiązku świadczenia pracy lub od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia). Stąd też informacja o liczbie członków związku powinna być rzetelna.

Podanie nieprawdziwych informacji w celu uzyskania przez dany związek zawodowy uprawnień zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej powinno pociągać za sobą odpowiedzialność osoby pełniącej funkcję w organizacji związkowej, która odpowiadała za przekazanie ww. informacji.

Za popełnienie czynów zabronionych określonych w art. 35 ust. 2<sup>1</sup> u.z.z. jako sankcję karną przewidziano grzywnę.

#### **2.2.41. zmiana art. 36 ust. 1 u.z.z.**

Dotychczasowe brzmienie przepisu art. 36 ust. 1 u.z.z., a w szczególności użyty tam zwrot „działalność sprzeczna z ustawą”, budziło wątpliwości. Stąd też, mając na uwadze zmianę w art. 35 ust. 1 pkt 2 u.z.z., w projektowanej regulacji zastąpiono zwrot „działalność sprzeczna z ustawą” – pojęciem „działalności niezgodnej z prawem”. Działalność związkową reguluje bowiem nie tylko ustawa o związkach zawodowych.

Ponadto, w celu dostosowania przepisów u.z.z. do aktualnej terminologii wynikającej z przepisów ustawy z dnia 20 czerwca 1985 r. o prokuraturze (Dz. U. z 2011 r. poz. 1599, z późn. zm.), konieczne jest dokonanie zmiany w art. 36 ust. 1 w zdaniu drugim u.z.z., polegającej na zastąpieniu wyrazów *właściwego prokuratora wojewódzkiego* wyrazami *właściwego prokuratora okręgowego*.

#### **2.2.42. zmiana art. 37 u.z.z.**

Zmiana art. 37 u.z.z. stanowi dalszą konsekwencję rozszerzenia prawa koalicji związkowej na nowe grupy podmiotów. W przepisie tym posługiwano się dotychczas pojęciem „interesy pracownicze”. Zmiana polega na zastąpieniu tego pojęcia zwrotem „interesy osób wykonujących pracę zarobkową” (w odpowiednim przypadku). Należy wskazać, że spory między związkami zawodowymi a pracodawcami i ich organizacjami dotyczące interesów osób wykonujących pracę zarobkową będą rozwiązywane na zasadach określonych w obecnie obowiązującej ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 295, z późn. zm.; dalej jako „ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych”).

#### **2.2.43. zmiana art. 39 ust. 1 u.z.z.**

Z uwagi na rozszerzenie prawa koalicji związkowej, wprowadzono również zmiany w art. 39 ust. 1 u.z.z., poprzez zastąpienie pojęć „zakład pracy” i „pracownicy” – odpowiednio zwrotami „pracodawcy” i „osoby wykonujące pracę zarobkową” (w odpowiednim przypadku i liczbie). Jednocześnie w projekcie zmieniono nazwę kas zapomogowo-pożyczkowych, pomijając przymiotnik „pracownicze”.

### **2.3. Zmiany innych ustaw**

W związku z wyżej omówionymi zmianami w ustawie o związkach zawodowych, a w szczególności z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej i przeniesieniem przepisów dotyczących reprezentatywności ponadzakładowej i zakładowej organizacji związkowej do ustawy o związkach zawodowych, projektowana regulacja przewiduje również dokonanie zmian w innych ustawach. I tak, w przypadku zmian niżej wymienionych przepisów ustaw:

- 1) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (zmiana art. 241<sup>9</sup> § 4, art. 241<sup>14a</sup> § 2, art. 241<sup>28</sup> § 4 i 5),
- 2) ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (zmiana art. 16 ust. 4 pkt 3),
- 3) ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (zmiana art. 8 ust. 2),
- 4) ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (zmiana art. 23 ust. 1),
- 5) ustawy z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (zmiana art. 65 ust. 1),

- 6) ustawy z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (zmiana art. 41 ust. 1),
- 7) ustawy z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek (zmiana art. 10 ust. 1)

– w poszczególnych jednostkach redakcyjnych ww. ustaw zmieniono odesłania do przepisów określających pojęcie reprezentatywnej ponadzakładowej lub zakładowej organizacji związkowej – z przepisów Kodeksu pracy na właściwe przepisy ustawy o związkach zawodowych.

Z kolei, w następujących ustawach:

- 1) ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (zmiana art. 67<sup>6</sup> § 2, art. 139 § 5, art. 150 § 3, art. 241<sup>16</sup> § 3 i 5, art. 241<sup>25</sup> § 3 i 5),
- 2) ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (zmiana art. 3 ust. 3),
- 3) ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (zmiana art. 11 ust. 8),
- 4) ustawie z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (zmiana art. 4 ust. 1)

– zastosowano podobne rozwiązanie jak w przypadku zmiany przepisu art. 30 ust. 5 u.z.z. W sytuacji, gdy nie będzie możliwe uzgodnienie stanowiska przez wszystkie działające u pracodawcy zakładowe organizacje związkowe, takie uzgodnienie będzie mogło nastąpić z reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych organizacjami związkowymi zrzeszającymi co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Ponadto, z uwagi na rozszerzenie prawa koalicji związkowej na nowe grupy podmiotów, dokonano również zmian w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców, ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego.

W pierwszej z tych ustaw w art. 1 ust. 2, w związku z rozszerzeniem prawa koalicji, rozszerzono pojęcie „pracodawcy” poprzez odwołanie się do definicji, o której mowa w art. 1<sup>1</sup> pkt 2 u.z.z. Postanowiono tym samym, że przepisy ustawy o organizacjach pracodawców

będą stosowane nie tylko do pracodawców w rozumieniu art. 3 KP, ale także do innych podmiotów będących pracodawcą w rozumieniu u.z.z. Poza tym, mając na uwadze wytyczne Trybunału Konstytucyjnego oraz konieczność zachowania spójności regulacji z zakresu zbiorowego prawa pracy zaproponowano również w projekcie nowelizacji zmianę art. 19 i dodanie art. 19<sup>1</sup> – analogicznie do zmian w art. 35 ust. 2<sup>1</sup> pkt 2 i art. 36 ust. 1 u.z.z.

W projektowanej regulacji zaproponowano zmianę w art. 5 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych mającą na celu rozszerzenie pojęcia „pracodawcy” poprzez odwołanie się do jego definicji, o której mowa w art. 1<sup>1</sup> pkt 2 u.z.z. Tym samym przesądzono, że spory zbiorowe mogą mieć miejsce nie tylko u pracodawców, ale i podmiotów, które zatrudniają wyłącznie np. stałych zleceniobiorców. Należy bowiem zauważyć, że w uzasadnieniu wyroku z dnia 2 czerwca 2015 r. Trybunał Konstytucyjny stwierdził między innymi, że fiasko koncyliacyjnej metody rozwiązywania sporów między osobami wykonującymi pracę oraz tymi, na rzecz których jest ona świadczona, może skutkować podjęciem (...) działań konfrontacyjnych, których formę stanowi strajk.

W projekcie zmieniono także art. 6 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych., zgodnie z którym przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, w których jest mowa o pracownikach, mają odpowiednie zastosowanie do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową, o których mowa w art. 1<sup>1</sup> pkt 1 oraz art. 2 ust. 5 i 6 ustawy o związkach zawodowych. Oznacza to w konsekwencji, że w systemie polskiego ustawodawstwa w sporach zbiorowych pracy zbliżony status jak pracownicy będą miały także inne kategorie osób wykonujących pracę zarobkową, w tym osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych.

Natomiast w ustawie o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego zmiana przepisów określających reprezentatywność organizacji związkowych i organizacji pracodawców, tj. zmiana art. 23 ust. 2 pkt 1, art. 23 ust. 3 oraz art. 24 ust. 2 pkt 1 oraz art. 24 ust. 3-4, była podyktowana koniecznością uwzględnienia nowych grup podmiotów uprawnionych do zrzeszania się w związkach zawodowych lub organizacjach pracodawców w liczbie członków danego związku, od której uzależnione jest uzyskanie statusu organizacji reprezentatywnej. W zmienionych przepisach zastąpiono wyraz „pracownicy” pojęciem „osoby wykonujące pracę zarobkową” (w odpowiednim przypadku i liczbie).

### **3. Przepisy przejściowe**

W projekcie nowelizacji wprowadzono przepisy przejściowe dotyczące korzystania z prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej oraz ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych.

I tak, pracownik korzystający z prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na podstawie przepisów art. 31 będzie korzystał z tego prawa do upływu okresu kadencji oraz w odpowiednim wymiarze. Także pracownik, który został objęty ochroną na dotychczasowych zasadach przewidzianych w art. 32 ustawy o związkach zawodowych przed wejściem nowelizacji w życie, będzie korzystał z tej ochrony do upływu okresu określonego uchwałą zarządu, a po jego upływie – dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie.

Ponadto, z uwagi na to, że szczegółowe zasady i tryb powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą u pracodawcy, jak również wskazywania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej osób podlegających ochronie, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu zostały określone w ustawie o związkach zawodowych, na co zwrócono uwagę powyżej (por. uwagi do zmiany wprowadzanej do art. 32), uchylono przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 32 ust. 10 ustawy o związkach zawodowych.

### **4. Termin wejścia w życie ustawy**

Mając na uwadze doniosłość zmian przepisów wprowadzanych w omawianej nowelizacji zarówno dla interesów pracodawców, jaki i organizacji związkowych, proponuje się przyjęcie 3-miesięcznego okresu *vacatio legis*.

### **5. Zgodność projektowanej regulacji z prawem Unii Europejskiej**

Zarówno Traktat z Maastricht, jak i Traktat Amsterdamski ustanowiły zasadę wyłączenia problematyki zrzeszania się w związkach zawodowych z zakresu kompetencji Wspólnoty. Zasada ta została podtrzymana przez Traktat z Lizbony, który w art. 153 ust. 5 TfUE (Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dziennik Urzędowy C 83 z 30 marca 2010 r.) stanowi, że w zakresie wolności zrzeszania się zarówno Parlament Europejski, jak i Rada nie posiadają kompetencji prawodawczych. Przedmiot projektowanej regulacji nie jest

zatem objęty prawem Unii Europejskiej. Projektowana regulacja nie podlega procedurze notyfikacji aktów prawnych, określonej w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

**6. Ocena, czy projekt ustawy będzie podlegał notyfikacji zgodnie z przepisami dotyczącymi funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych**

Projekt regulacji nie wymaga notyfikacji w rozumieniu przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych.