

## 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 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 pracę na rzecz danego podmiotu na podstawie umowy. Ponadto, w ramach definicji osoby wykonującej pracę zarobkową zakłada się rozszerzenie uprawnienia 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 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 (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, z późn. zm.), dalej jako „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 KP 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. 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 zatem znamiona czynu zabronionego.

W treści projektowanej ustawy przewidziano także wprowadzenie kilku zmian w przepisach u.z.z., w szczególności tych, których dotychczasowe brzmienie budziło 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 ds. 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.

## **2. Istota proponowanych zmian w u.z.z. 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 RP 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. przewiduje uprawnienie do zrzeszania się w związkach zawodowych funkcjonariuszy Policji,

---

<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.

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 KP. Pojęcie „pracownika” unormowane w KP 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. 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 RP.

### **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 KP 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<sup>3)</sup>.

Powyższe uzasadnia konieczność wprowadzenia zmian w polskiej u.z.z. w celu wykonania wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r., sygn. akt K 1/13 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 przepisu 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”.

---

<sup>3)</sup> 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.

Zgodnie z dodanym art. 1<sup>1</sup> pkt 1 u.z.z. pod pojęciem „osoby wykonującej pracę zarobkową” należy rozumieć w pierwszej kolejności pracownika. W kontekście zdefiniowanych na potrzeby ustawy o związkach zawodowych pojęć „pracodawcy” i „osoby wykonującej pracę zarobkową” zdefiniowano także pojęcie „pracownik”. W tym celu w art. 1<sup>1</sup> pkt 3 u.z.z. doprecyzowano, że ilekroć ustawa posługuje się pojęciem „pracownika” należy przez to rozumieć pracownika w rozumieniu art. 2 KP.

Oprócz pracownika w rozumieniu art. 2 KP osobą wykonującą pracę zarobkową jest także osoba świadcząca pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli spełnia ona łącznie wymienione w art. 1<sup>1</sup> pkt 1 lit. a-c warunki.

Pierwszym z kryteriów jest niezatrudnianie do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia. Warunek niezatrudniania do pracy innych osób wskazuje na konieczność osobistego jej wykonywania, tj. bez pośrednictwa innych osób, niezależnie od tego na podstawie jakiego stosunku prawnego takie osoby wykonywałyby pracę. Zatrudnianie do pracy innych osób świadczy bowiem o istnieniu po stronie osoby zatrudniającej cech przedsiębiorcy. Jak zaś wskazał Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 2 czerwca 2015 r., sygn. akt K 1/13 - powołując się na wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (pierwsza izba) z dnia 4 grudnia 2014 r. w sprawie FNV Kunsten Informatie en Media przeciwko Staat der Nederlanden, C-413/13 - ci, którzy zaliczają się do grupy przedsiębiorców powinni korzystać z wolności zrzeczania się w organizacjach przedsiębiorców. Wykonywanie pracy bez pośrednictwa innych osób na rzecz danego podmiotu niejednokrotnie skutkuje powstaniem stosunku zależności takiej osoby od podmiotu, na rzecz którego taka osoba świadczy pracę. Z racji bezpośredniego zaangażowania w proces pracy u danego podmiotu, niejednokrotnie wpływa także na ograniczenie aktywności zawodowej takiej osoby na rzecz innych podmiotów i na możliwość uzyskania dodatkowego dochodu.

Niezatrudnianie innych osób „do tego rodzaju pracy” oznacza, że dla uznania osoby za osobę wykonującą pracę zarobkową w rozumieniu u.z.z. konieczne jest m.in. to, aby czynności związane z istotą wykonywanej pracy (jej rodzajem) były wykonywane osobiście przez tę osobę. Rodzaj pracy będzie rozumiany poprzez jej charakter, jak również poprzez charakter czynności, które ma wykonywać inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową.

Drugim warunkiem pozwalającym na odróżnienie innej niż pracownik osoby wykonującej pracę zarobkową od przedsiębiorcy jest to, że nie ponosi ona ryzyka gospodarczego związanego z wykonywaniem pracy. Przesłanka ryzyka gospodarczego wiąże



się np. z prawdopodobieństwem niezyskiwania przewidywanych wyników ekonomiczno-finansowych, w odróżnieniu od sytuacji, w której prawo do wynagrodzenia przysługuje nawet w przypadku, gdy rezultat pracy był nieudany - w tej sytuacji ryzyko gospodarcze ponosi jedynie pracodawca. Ryzyko gospodarcze występuje zatem, gdy osoba podejmująca czynności zarobkowe nie ma pewności otrzymania wynagrodzenia za samo ich podjęcie. Będzie tak zawsze wówczas, gdy wielkość wynagrodzenia uzależniona jest od efektów jego pracy. Ryzyko gospodarcze występuje również w sytuacji, w której zleceniobiorca lub samozatrudniony nie mają gwarancji ciągłości otrzymywania zleceń od zleceniodawcy. W kontekście warunku określonego w art. 1<sup>1</sup> pkt 1 lit. b u.z.z. na istnienie ryzyka może także wskazywać obowiązywanie pomiędzy stronami stosunku prawnego kar umownych za opóźnienie lub zwłokę w wykonywaniu pracy.

Występowanie ryzyka gospodarczego jest konsekwencją istniejącej w gospodarce rynkowej wolności gospodarczej oraz szerokiego zakresu swobód, jakie ona za sobą pociąga. Co do zasady to przedsiębiorca wykonujący swoją pracę ponosi ryzyko związane z przychodami, a także z kosztami wykonania tej pracy.

Ostatnim z warunków, którego spełnienie łącznie z opisanymi powyżej może świadczyć o posiadaniu przez inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową cech pracowników w rozumieniu konstytucyjnym, a tym samym powinno skutkować przyznaniem im możliwości zrzeszania się w związki zawodowe, jest występowanie po stronie tych osób takich interesów zawodowych związanych z wykonywaniem pracy, które mogą być grupowo chronione przez związek zawodowy. Przesłanka ta została wprost wyodrębniona przez Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 2 czerwca 2015 r., sygn. akt K 1/13. Chodzi tu więc nie o interesy poszczególnych osób wykonujących pracę zarobkową, ale o interesy grupowe, do realizacji których powoływane są związki zawodowe. Należy mieć na względzie, że przesłanka ta dotyczy w szczególności interesów związanych z kształtowaniem warunków ekonomicznych wykonywania pracy (wypłacaniem przez pracodawcę wynagrodzenia), ale również innych warunków jej wykonywania, tj. m.in. świadczeń socjalnych, warunków pracy, kwestii związanych z zapewnieniem organizacji związkowej odpowiednich udogodnień.

Wprowadzenie kryteriów określonych w art. 1<sup>1</sup> pkt 1 u.z.z. w stosunku do innej niż pracownik osoby wykonującej pracę zarobkową służy bezpośrednio wykonaniu wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. sygn. akt K 1/13. W uzasadnieniu wyroku Trybunał Konstytucyjny uznał bowiem, 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.

Przyjęcie w ustawie takiej definicji osoby wykonującej pracę zarobkową oznacza w konsekwencji, 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 (Dz. U. z 2017 poz. 459), 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 KP, 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 pracodawcę w rozumieniu art. 3 KP, a także osobę fizyczną, osobę prawną lub 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.

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 sprecyzowano poprzez użycie zwrotu „ilekroć w ustawie jest mowa o pracodawcy” tak, aby zachować konsekwencję terminologiczną pomiędzy pojęciem pracodawcy w rozumieniu art. 3 KP 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.

## **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: *Przejście 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 zmieniono pierwsze zdanie w następujący sposób:

*„Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych działających u pracodawców przysługuje również osobom skierowanym do tych pracodawców w celu odbycia służby zastępczej.”* Zastąpiono więc zwrot „zakład pracy” pojęciem „pracodawcy”. Dodano również 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>4)</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 przypadku osób skierowanych do pracodawcy w celu odbycia służby zastępczej odpowiednie stosowanie przepisów ustawy dotyczących osób wykonujących pracę zarobkową będzie się przejawiało w możliwości skorzystania przez te osoby z ułatwień przewidzianych w art. 31 u.z.z. Z uwagi na fakt, że osoby odbywające służbę zastępczą nie pozostają w stosunku pracy z podmiotem, do którego zostały skierowane w celu odbycia tej służby, zgodnie z art. 23 ust.

---

<sup>4)</sup> Zob. K.W.Baran *Komentarz do art. 2 ustawy o związkach zawodowych (w:) Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010.

I ustawy z dnia 28 listopada 2003 o służbie zastępczej (Dz.U. z 2016 r. poz. 1811), dalej jako „ustawa o służbie zastępczej), nie może być w ogóle stosowany w stosunku do nich art. 32 u.z.z. ze względu na bezprzedmiotowość.

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.

#### **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 Celno-Skarbowej, którzy podobnie jak strażacy Państwowej Straży Pożarnej, posiadają pełne prawo koalicji – zob. art. 222 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. 2016 poz. 1947, 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 2.2.3 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 KP, pozostawiono termin „pracownik”.

Z uwagi na to, że do kategorii osób wykonujących pracę zarobkową zaliczane są dwie grupy osób, tj. pracownicy i inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową, jeżeli spełniają one łącznie wskazane w art. 1<sup>1</sup> pkt 1 lit. a-c u.z.z. warunki, konieczne było doprecyzowanie zakresu stosowania ustawy o związkach zawodowych do funkcjonariuszy, skoro nie są oni ani pracownikami - z uwagi na stosunek służby, w którym pozostają, ani nie

mogą być zaliczeni do grupy innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową (m.in. ze względu na treść przepisu art. 25<sup>1</sup> ust. 1 pkt 2 u.z.z., przewidującego wobec innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową określone tym przepisem kryterium). Wobec tego w ustawie przyjęto, że przepisy ustawy dotyczące pracowników stosuje się odpowiednio do funkcjonariuszy tak, aby osoby te były w dalszym ciągu objęte przepisami u.z.z. z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z pragmatyk służbowych. Odpowiednie stosowanie przepisów o pracownikach do funkcjonariuszy oznacza m.in. to, że uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują, na podstawie art. 25<sup>1</sup> ust. 1 pkt 1 u.z.z. w zw. z art. 2 ust. 7 u.z.z. organizacji zrzeszającej grupę co najmniej 10 funkcjonariuszy, bez konieczności spełnienia przez te osoby kryterium ekonomicznego wymaganego względem innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową.

#### **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 1977 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 u.z.z. 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, emerytów, rencistów, osób bezrobotnych, wolontariuszy, stażystów i innych osób, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia,

osób skierowanych do pracodawców w celu odbycia służby zastępczej oraz funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej, Służby Celno-Skarbowej, 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 rozwiązania stosunku prawnego, a także niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę zarobkową lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą zarobkową, jak również 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 szczególności*.

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 art. 18<sup>3d</sup> i art. 18<sup>3e</sup> KP. Ustalając w konkretnej sprawie

odszkodowanie, sąd powinien uwzględniać rodzaj i intensywność działania dyskryminacyjnego pracodawcy oraz jego skutki.

W przypadku zaistnienia dyskryminacji ze względu na status związkowy, będzie miał 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 (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1822, ze 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 pełnią funkcję 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 3 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 ust. 1 i 3-6 u.z.z. (w tym pracowników).

### **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 KP, 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 osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6, a także interesów rodzin tych osób. 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 – 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 BHP,
- 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 związkowi zawodowemu 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 zarobkową (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 u.z.z.**

W ust. 1 art. 16 u.z.z. wykreślono zdanie drugie, zgodnie z którym zmiana statutu związku zawodowego wchodziła w życie z upływem 14 dni od dnia zawiadomienia sądu o tej zmianie, jeżeli sąd ten nie zgłosił wcześniej zastrzeżeń co do jej zgodności z prawem. W ujęciu historycznym przepis art. 16 ust. 1 zd. 2 obowiązywał przed dniem wejścia w życie ustawy z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 700, z późn. zm.), dalej jako „ustawa o KRS”. Zgodnie z art. 23 ust. 1 ustawy o KRS sąd rejestrowy ma obowiązek badać, czy dołączone do wniosku dokumenty są zgodne pod względem formy i treści z przepisami prawa. Rozstrzygnięcie merytoryczne w postaci dokonania wpisu bądź odmowy jego dokonania powinno zostać poprzedzone odpowiednim badaniem dokumentów. Jeżeli sąd rejestrowy dopatry się uchybień co do formy lub treści wymaganych dokumentów, wzywa do uzupełnienia merytorycznych braków wniosku. Uwzględnienie powyższej regulacji ustawy o KRS okazało się niezbędne w ustawie o związkach zawodowych. Z uwagi na to, że w powyższym zakresie z dniem wejścia w życie nowelizowanej ustawy o związkach zawodowych zastosowanie znajdą ogólne zasady określone w ustawie o KRS, zbędna okazała się regulacja przewidziana w art. 16 ust. 2 u.z.z., zgodnie z którą w razie zgłoszenia zastrzeżeń co do zgodności z prawem zmiany statutu organizacji związkowej sąd zawiadamiał o nich związek zawodowy i wyznaczał rozprawę dla ich rozpatrzenia w terminie 30 dni od dnia zawiadomienia przez związek o zmianie statutu. Mając zaś na względzie 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).

W pozostałym zakresie zmiana dokonywania art. 16 ust. 1 ma charakter doprecyzowujący. Wprowadzono termin 30-dniowy, liczony od dnia podjęcia 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.

W konsekwencji wprowadzenia powyższych zmian przepisowi art. 16 u.z.z. nadano nowe brzmienie.

#### **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 o KRS, 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 KRS przewiduje bowiem ogólną regułę dotyczącą czasu rozpatrywania wniosków składanych do rejestru i zgodnie z tym przepisem wnioski 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 KP do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową oraz ich pracodawców, a także do organizacji zrzeszających te podmioty. 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 KP w obecnie obowiązującym stanie prawnym układem mogą być objęte także osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

Odpowiednie stosowanie działu jedenastego KP do osób wykonujących pracę zarobkową oznacza w szczególności, że te przepisy KP, 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. Jednocześnie odpowiednie stosowanie przepisów dotyczących działu jedenastego KP do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową oraz ich pracodawców będzie wymagało stosowania ich z modyfikacjami usprawiedliwionymi odmiennymi stosunków prawnych ich łączących. W związku z powyższym układy zbiorowe zawierane dla innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową będą mogły regulować prawa i obowiązki osób wykonujących pracę oraz osób lub podmiotów, na rzecz których praca jest wykonywana. Objęcie postanowieniami układu zbiorowego pracy powinno być więc rozumiane w taki sposób, że wszystkie prawa i obowiązki strony stosunków cywilnoprawnych, które mają swoje odpowiedniki w stosunkach pracy, mogą być regulowane w układach zbiorowych pracy.

Mając powyższe na uwadze do przepisów, które należy stosować odpowiednio zaliczono: art. 238 KP, art. 239 § 1 i 2 KP, art. 240 KP, art. 241<sup>1</sup> KP, art. 241<sup>2</sup> KP, art. 241<sup>3</sup> KP, art. 241<sup>4</sup> KP, art. 241<sup>5</sup> KP, art. 241<sup>6</sup> KP, art. 241<sup>7</sup> KP, art. 241<sup>8</sup> § 3 KP, art. 241<sup>9</sup> KP, art. 241<sup>10</sup> KP, art. 241<sup>11</sup> § 1-5<sup>4</sup> KP i § 6, art. 241<sup>12</sup> KP, art. 241<sup>14</sup> KP, art. 241<sup>14a</sup> KP, art. 241<sup>15</sup> KP, art. 241<sup>16</sup> KP, art. 241<sup>18</sup> KP, art. 241<sup>19</sup> KP, art. 241<sup>23</sup> KP, art. 241<sup>24</sup> KP, art. 241<sup>25</sup> KP, art. 241<sup>26</sup> KP, art. 241<sup>27</sup> KP, art. 241<sup>29</sup> § 1-3 KP, art. 241<sup>30</sup> KP.

Jednocześnie, z uwagi na fakt, że do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową nie mają zastosowania przepisy art. 9 KP (zasada korzystności źródeł zakładowego prawa pracy) oraz art. 23<sup>1</sup> KP, w stosunku do układów zbiorowych zawieranych dla innych niż pracownicy osób wykonujących pracę nie będą stosowane przepisy: art. 239 § 3 KP, 241<sup>8</sup> § 1 i 2 KP oraz § 4 KP, art. 241<sup>11</sup> § 5<sup>5</sup> KP, art. 241<sup>13</sup> KP, 241<sup>19</sup> § 2 zd. 2 KP, art. 241<sup>29</sup> § 3 zd. 2 KP.

### **2.2.22. zmiana art. 25 u.z.z.**

W projektowanym przepisie w ust. 2 wskazano uprawnienia, które posiada pracownik w okresie urlopu bezpłatnego w związku z pełnieniem funkcji związkowej. Uprawnienia te poprzednio znajdowały się z rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz. U. Nr. 71, poz. 336), jednakże w związku z wymogiem zasad techniki prawodawczej zostały one przeniesione do powyższego przepisu.

W ust. 4 nowelizowanego przepisu wprowadzono przepis upoważniający do wydania rozporządzenia wykonawczego, w którym określony został zakres przedmiotowy rozporządzenia oraz wskazano wytyczne ustawowe, zgodnie z którymi tworzy się powyższy akt prawny. Upoważnienie ustawowe przewidziane w dotychczasowym art. 25 ust. 1<sup>2</sup> u.z.z. nie określało wytycznych ustawowych, wskazujących ogólnych zasad czy kierunków unormowań zawartych w akcie wykonawczym.

W projekcie dodano ust. 6 w art. 25 u.z.z., w którym postanowiono, że innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową przysługuje – tak jak pracownikowi – prawo do zwolnienia od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jej funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Prawo do wynagrodzenia za czas zwolnienia będzie przysługiwało innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową – w zależności od specyfiki danego stosunku prawnego. 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), odrębne wynagrodzenie na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności nie będzie przysługiwało.

W ocenie projektodawcy koniecznym było przesądzenie kwestii wpływu zwolnienia innej niż pracownik osoby wykonującej pracę zarobkową od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności na wynikający z umowy termin wykonania prac powierzonych innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową. W konsekwencji w art. 25 ust. 7 u.z.z. przesądzono, że w przypadku umów, w których określono termin ukończenia prac (np. oddanie dzieła), zwolnienie od pracy w celu wykonania doraźnej czynności wynikającej z pełnionej funkcji związkowej nie będzie powodowało przedłużenia z



mocy prawa umowy pomiędzy inną niż pracownik osobą wykonującą pracę zarobkową a pracodawcą.

W art. 25 u.z.z. dodano także ust. 8 o następującej treści: „*W układzie zbiorowym pracy można określić limity czasu zwolnień od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej osób wykonujących pracę zarobkową.*” Nie powinno więc budzić wątpliwości, że w układzie zbiorowym pracy jest możliwe wprowadzenie, uzgodnionych przez partnerów społecznych, limitów czasu zwolnień od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej osób wykonujących pracę zarobkową – np. w rocznej perspektywie.

Zmiany projektowane w art. 25 ust. 3 i 5 u.z.z. mają charakter wyłącznie redakcyjny i są związane z koniecznością zmiany numeracji ustępów art. 25 u.z.z., a w przypadku art. 25 ust. 3 u.z.z. przytoczony został tytuł aktu prawnego wraz z jego datą.

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

W związku z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej w projekcie przewidziano, że w liczbie członków wymaganej do realizacji uprawnień zakładowej organizacji związkowej będą uwzględniani pracownicy, jak również inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową. Inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową (tj. osoby spełniające łącznie kryteria wskazane w art. 1<sup>1</sup> pkt 1 u.z.z.) 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 organizacji.

W ustawie przyjęto, że pozostawanie przez inną niż pracownik osobę zarobkową we współpracy z pracodawcą przez okres co najmniej 6 miesięcy powoduje, że pomiędzy tymi podmiotami tworzy się więź dostatecznie trwała, pozwalająca na uwzględnienie danej osoby w łącznej liczbie członków, od której ustawa uzależnia przyznanie uprawnień zakładowej organizacji związkowej.

Należy podkreślić, że 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. Ma to zatem niebagatelne znaczenie przy określaniu kręgu osób, które mogą zostać uwzględnione w łącznej liczbie członków niezbędnej do utworzenia tej organizacji.

Powyższego wymagania ustawodawca nie stosuje wobec pracowników. Trwałość stosunku pracy wynika bowiem głównie z ciągłości świadczenia pracy. Zobowiązanie pracownika nie polega na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności lub na wykonaniu ich zespołu składającego się na określony rezultat (jak może mieć to miejsce np. w przypadku zleceniobiorcy lub osoby samozatrudnionej), lecz wiąże się z wykonywaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, podczas istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą<sup>5)</sup>.

Wprowadzenie określonej w art. 25<sup>1</sup> ust. 1 pkt 2 u.z.z. zasady jest związane z koniecznością racjonalizacji przepisów objętych zmianami. Należy bowiem wskazać, że w związku z koniecznością umożliwienia związkom zawodowym realizacji ich zadań i uprawnień Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 28 września 2006 r., sygn. akt K 45/04 wywiódł z art. 59 Konstytucji RP obowiązek zagwarantowania „minimalnego poziomu uprawnień związków zawodowych składających się na istotę wolności związkowych i umożliwiających obronę praw pracowniczych oraz współpracę z pracodawcami, a jednocześnie nakaz zapewnienia równowagi interesów związków zawodowych oraz pracodawców i ich organizacji”. Kierunek dokonywanych w u.z.z. zmian polegających na rozszerzeniu zakresu podmiotowego prawa do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych wymagał od projektodawcy zaproponowania takich rozwiązań, które umożliwiłyby korzystanie z ustawowych uprawnień zakładowej organizacji związkowej tylko organizacjom zrzeszającym osoby wykonujące pracę zarobkową pozostające w trwałej więzi z pracodawcą. Jak wskazano powyżej, zakładowej organizacji związkowej, przejmującej znaczą część uprawnień związków zawodowych zarówno w sferze indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy, ustawodawca przypisuje szczególne znaczenie.

Powyższe rozwiązanie jest zatem 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 zrzeszającym osoby, które nie pozostają w więzi z pracodawcą.

Warto przy tym zauważyć, że w dniach 13-16 maja 2014 r. na zaproszenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej miała miejsce Misja Międzynarodowej Organizacji

---

<sup>5)</sup> zob. M. Gersdorf, Cechy charakterystyczne stosunku pracy po nowelizacji kodeksu pracy, PiZS 2002, nr 10, s. 21.

Pracy (MOP). Przypomniano wówczas, że wszystkie osoby pracujące w szerokim tego słowa znaczeniu powinny mieć prawo do organizowania się, ochrony swoich praw do organizowania i mieć prawo do wspólnego głosu. Misja zaznaczyła, że organy kontrolne MOP nie oczekują, że wszystkie prawa zawarte w u.z.z. zostaną zapewnione osobom samozatrudnionym i pracującym na podstawie umów cywilnoprawnych. Jedynym oczekiwaniem Misji w zakresie wspomnianych kategorii osób pracujących było to, że powinny one mieć prawo do zrzeszania, być chronione przed dyskryminacją ze względu na działalność w związkach zawodowych i mieć możliwość wyrażania swojego wspólnego głosu – niekoniecznie poprzez porozumienie zbiorowe w tradycyjnym tego słowa znaczeniu, czy też poprzez tradycyjny system rokowań zbiorowych, ale nie mogą istnieć żadne przeszkody w zbiorowych negocjacjach; powinna też istnieć możliwość realizacji pewnych form akcji protestacyjnych w sposób zbiorowy.

Tak ukształtowana regulacja prawna nie ogranicza możliwości tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich, bowiem prawo to zostało przyznane przez ustawodawcę szeroko (z dokonaniem 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, o czym TK wspomniał w uzasadnieniu wyroku o sygn. akt K 1/13). Stwarza ona jednak ramy dla tej działalności, uwzględniając jednocześnie słuszne interesy obu stron, w szczególności konieczność pogodzenia obrony praw osób wykonujących pracę zarobkową z zapewnieniem efektywnego funkcjonowania pracodawcy, stanowiąc skuteczną barierę przed nadużyciami.

W wyniku dokonywanych w art. 25<sup>1</sup> ust. 1 u.z.z. zmian, 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 dzień 30 czerwca i 31 grudnia – w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym okresie informację o liczbie członków tej organizacji. Zgodnie z art. 25<sup>1</sup> ust. 3 w sytuacji, gdy w ciągu 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego powstała nowa

organizacja związkowa, przedstawia ona pracodawcy pierwszą informację o liczbie członków – według stanu na dzień złożenia informacji – w terminie 2 miesięcy od dnia utworzenia organizacji związkowej. Niezależnie od powyższego nowo powstała organizacja związkowa podlega również obowiązkowi złożenia informacji według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia.

Poza tym, inna działająca u pracodawcy organizacja związkowa może wystąpić do pracodawcy 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. 5 u.z.z. regulacji przyjęto, że przy ustalaniu liczby członków zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej osoba wykonująca pracę zarobkową należąca do więcej niż jednej zakładowej organizacji związkowej u danego pracodawcy 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. 6 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 organizacji, która nie wypełniła w terminie obowiązku przedłożenia informacji o liczbie członków (tj. informacji przekazywanej co 6 miesięcy, wg stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia, oraz informacji przekazywanej przez nowo powstałą organizację związkową w terminie 2 miesięcy od dnia jej utworzenia) nie przysługują

uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tego obowiązku. Jednoznacznie przesądzone 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>6)</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 KP 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. Uprawnienia organizacji związkowej są bowiem 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

---

<sup>6)</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.

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. Zakładowa organizacja związkowa może również z własnej inicjatywy wystąpić z wnioskiem o ustalenie liczby członków.

Nowa regulacja przewiduje również, że jeżeli uprzednio zgłoszone przez pracodawcę lub konkretną zakładową organizację związkową zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej okazało się bezpodstawne, ponowne zgłoszenie przez te podmioty zastrzeżenia co do liczebności tej samej organizacji związkowej może nastąpić nie wcześniej niż po upływie roku od dnia uprawomocnienia się orzeczenia w sprawie ustalenia liczby członków tej organizacji. Sąd rejonowy - sąd pracy, właściwy ze względu na siedzibę pracodawcy, 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.

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 (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 922), w projektowanej ustawie przewidziano przepis art. 25<sup>1</sup> ust. 10, w myśl którego w postępowaniu sądowym do przetwarzania danych ujawniających przynależność związkową osób wykonujących pracę zarobkową upoważniony jest wyłącznie sąd oraz osoby działające w imieniu zakładowej organizacji związkowej, która złożyła wniosek o ustalenie liczby jej członków. Przepis ten należy traktować jako przepis szczególny w stosunku do art. 27 ust. 2 pkt 5 ustawy o ochronie danych osobowych, który nie wskazuje osób upoważnionych do przetwarzania danych wrażliwych.

W projekcie ustawy wprowadzono również przepis, 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 KP do u.z.z. 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 u.z.z.. 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 KP, a obecnie w art. 25<sup>2</sup> ust. 1 pkt 2 u.z.z. Próg ten zwiększono z 10% do 15% 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 KP (art. 241<sup>25a</sup> KP) do u.z.z., 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 KP) 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 KP) – z 10 do 15% 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 u.z.z.

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.

Dodano również ustęp 7 w art. 25<sup>3</sup> u.z.z., który dotyczy sposobu liczenia tzw. bazy, od której liczony jest próg reprezentatywności dla zakładowych organizacji związkowych. Przepis ten brzmi następująco:

*„Przy ustalaniu liczby osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy, od której liczy się procent wskazany w ust. 1 pkt 1 lub 2 lub przy ustalaniu największej liczby osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy, o której mowa w ust. 2, uwzględnia się wyłącznie osoby wykonujące pracę zarobkową zatrudnione u pracodawcy przez okres co najmniej 6 miesięcy przed rozpoczęciem rokowań lub uzgodnień.”*

Przyjęto założenie, że ta tzw. baza powinna być stosunkowo stabilna tak, aby krótkotrwałe zatrudnienie na podstawie np. umowy zlecenia, nie wpływało istotnie na stwierdzenie reprezentatywności zakładowych organizacji związkowych, a w konsekwencji na zakres uprawnień związków.

W celu stwierdzenia reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej będą odpowiednio stosowane wskazane w art. 25<sup>1</sup> ust. 2-12 u.z.z. przepisy, które m.in.:

- 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 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 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 związki 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 rozwiązania zaproponowanego w art. 26<sup>1</sup> ust. 4 u.z.z. 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.

W związku z projektowaną zmianą w art. 26<sup>1</sup> ust. 4 u.z.z. zmieniono również treść przepisu, który 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 (dotychczasowy ust. 4 w art. 26<sup>1</sup> u.z.z., a projektowany ust. 5 w art. 26<sup>1</sup> u.z.z.). Zmiana ta ma charakter porządkujący wynikający z ust. 4 art. 26<sup>1</sup> u.z.z.

Z kolei, biorąc pod uwagę fakt, iż u.z.z. wprowadza swoistą definicję pracodawcy, w art. 26<sup>1</sup> u.z.z. wyraźnie przesądzono, że obowiązki związane z planowanym przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, w tym obowiązek przekazania organizacjom związkowym pisemnej informacji o tym fakcie, będą ciążyły tylko na pracodawcy w rozumieniu art. 3 KP, tj. jednostce organizacyjnej, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobie fizycznej, jeżeli zatrudniają one pracowników. Przepis art. 26<sup>1</sup> u.z.z. powinien być bowiem spójny z art. 23<sup>1</sup> KP. Wymaga podkreślenia, że przepis art. 26<sup>1</sup> u.z.z. został wprowadzony ustawą z dnia 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy - KP oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 128, poz. 1405), która miała na celu dostosowanie prawa polskiego do dyrektywy Nr 77.187 (EEC) z dnia 14 lutego 1977 r., zmienionej dyrektywą Nr 98.50 (EC) z dnia 29 czerwca 1998 r. w sprawie zmiany dyrektywy Nr 77.187 (EEC) w sprawie dostosowania praw państw członkowskich dotyczących ochrony praw pracowników w przypadku transferu przedsiębiorstw, działalności lub ich części.

#### **2.2.28. 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.

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

W projekcie u.z.z. doprecyzowano 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.

Należy pamiętać, że w myśl przepisu art. 100 § 2 pkt 4 KP pracownik (w tym także działacz związkowy) jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Ponadto ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa niekiedy może zostać potraktowane jako czyn nieuczciwej konkurencji. Czynem nieuczciwej konkurencji, w myśl art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (t.j. Dz.U. z 2003 r. poz. 1503, ze zm.), jest m.in. przekazanie, ujawnienie lub wykorzystanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa albo ich nabycie od osoby nieuprawnionej, jeżeli zagraża lub narusza interes przedsiębiorcy. Przez tajemnicę przedsiębiorstwa, zgodnie z art. 11 ust. 4 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, rozumie się nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania. Popełnienie takiego czynu może rodzić odpowiedzialność karną działacza związkowego.

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

Zgodnie z art. 304 § 1 i 3 KP, 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 działalność 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 KP 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 od dnia otrzymania wyników badań”.

### **2.2.31. 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 w rozumieniu art. 3 KP 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 zbiorowych 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 KP. 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 zakładowymi organizacjami związkowymi, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Przyjęcie zasady, że w razie rozbieżności stanowisk wśród związków zawodowych prawo do uzgodnienia regulaminów przysługuje związkom reprezentatywnym, z których każdy zrzesza co najmniej 5% pracowników, ma w założeniu służyć przełamaniu impasu w rokowaniach i odzwierciedlać prymat organizacji zrzeszających pracowników w rozumieniu KP przy ustalaniu zakładowych źródeł prawa pracy.

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 w razie braku porozumienia co najmniej dwóch reprezentatywnych organizacji związkowych, co było problematyczne w sytuacji, gdy działała u niego tylko jedna taka organizacja (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2012 r. sygn. akt I PK 83/11 oraz wyrok Sądu Okręgowego w Ostrołęce z dnia 31 marca 2014 r. sygn. akt III Pa 2/14 dostępny na Portalu Orzeczeń <http://orzeczenia.ostroleka.so.gov.pl>). Celem proponowanego rozwiązania jest wprowadzenie tego rodzaju możliwości, aby w razie, gdyby okazało się niemożliwe uzgodnienie w terminie wspólnego stanowiska przez wszystkie organizacje związkowe, a swoje stanowisko przedstawiłaby w terminie jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa działająca u pracodawcy zrzeszająca co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u tego pracodawcy, to pracodawca miałby i tak obowiązek uzgadniania zakładowych źródeł prawa pracy z tą reprezentatywną organizacją związkową. Pracodawca byłby uprawniony do samodzielnego podjęcia decyzji w tych sprawach tylko wówczas, gdyby nie otrzymał w terminie zarówno wspólnie uzgodnionego stanowiska wszystkich działających u niego

organizacji związkowych, jak i stanowiska jedynej, działającej u niego, reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej. 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”.

Ponadto w art. 30 ust. 6 u.z.z. doprecyzowano, że termin na przedstawienie wspólnie uzgodnionego stanowiska przez organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 u.z.z. w sprawie ustalenia wskazanych w tym przepisie dokumentów będzie wynosił 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę tego dokumentu. Poprzednio obowiązujący przepis nie precyzował, od jakiej daty należało liczyć termin 30-dniowy.

Pozostałe zmiany ww. przepisu mają charakter redakcyjny.

#### **2.2.32. 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”.

Zmianie uległ ust. 2 art. 31 u.z.z., w którym wymienione zostały uprawnienia oraz świadczenia jakie przysługują osobom wykonującym pracę zarobkową w okresie zwolnienia od pracy o którym mowa w ust. 1. Rozróżnienie uprawnień i świadczeń wynika z różnych stosunków prawnych jakie łączą osobę wykonującą pracę zarobkową z pracodawcą. Koniecznym było również wyodrębnienie pozycji prawnej osób skierowanych do pracodawcy celem odbycia służby zastępczej, które posiadają odrębne świadczenia pieniężne i niepieniężne na podstawie ustawy o służbie zastępczej. Ponadto w przepisie wskazano, że osobom korzystającym z prawa do zwolnienia w okresie tego zwolnienia, przysługuje wynagrodzenie oraz świadczenie pieniężne wynikające z ustawy o służbie zastępczej.

Treść upoważnienia ustawowego zawartego przed dniem wejścia w życie projektowanej ustawy w art. 31 ust. 2 zd. 2 u.z.z. dostosowano do nowej grupy osób objętych prawem do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Zgodnie z powyższym przepisem rozporządzenie powinno określać tryb udzielania zwolnień od pracy oraz zakres uprawnień

przysługujący podmiotom korzystającym z tego zwolnienia, z rozróżnieniem uprawnień przysługującym pracownikom na podstawie Kodeksu pracy oraz innym niż pracownicy osobom wykonującym pracę zarobkową, do których nie mają zastosowania przepisy pracownicze. Przedmiotowe upoważnienie przeniesiono do odrębnej jednostki redakcyjnej w ramach art. 31 u.z.z. (ust. 2<sup>1</sup>). Celem przepisu upoważniającego jest zniwelowanie różnic w zakresie korzystania z prawa do zwolnienia na okres pełnienia funkcji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przez pracownika oraz innej niż pracownik, osoby wykonującej pracę zarobkową.

Po ust. 3 w art. 31 u.z.z. dodano ust. 4, zgodnie z którym inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową ma prawo do zwolnienia od pracy na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Osoba ta zachowuje prawo do wynagrodzenia, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej.

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 KC w braku odmiennej umowy przyjmującemu zamówienie należy się wynagrodzenie dopiero w chwili oddania dzieła.

W dodanym ust. 5 wskazano, że umowa w której określono termin wykonania pracy przez inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową (np. oddanie dzieła), nie ulega przedłużeniu o czas zwolnienia od pracy na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.

### **2.2.33. 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 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. Przepis art. 32 u.z.z. ma przede wszystkim na celu ustanowienie ochrony prawnej nad pewnym rodzajem działalności społecznej, użytecznej, stwarzającej pewne przesłanki do harmonijnej współpracy między partnerami społecznymi, nie zaś stworzenie przywilejów immanentnie związanych z rodzajem określonej więzi prawnej łączącej działacza związkowego z pracodawcą<sup>7)</sup>. Nie znalazło zatem podstaw uzależnienie tej ochrony od istnienia określonego rodzaju więzi prawnej pomiędzy osobą wykonującą pracę zarobkową a pracodawcą. W konsekwencji, w związku z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej na nowe grupy podmiotów, niezbędne było objęcie ww. ochroną również działaczy związkowych niebędących pracownikami w rozumieniu KP. Uzależnienie tej ochrony od rodzaju więzi prawnej łączącej osobę wykonującą pracę zarobkową z pracodawcą doprowadziłoby do zróżnicowania gwarancji prawnych dla pewnej kategorii ludzi wykonujących w istocie tę samą funkcję społeczną i narażonych na takie same akty retorsji lub represji ze strony pracodawcy.

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),

---

<sup>7)</sup> Por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 1993 r., III AZP 38/92.

- 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 KP.

Ocena zasadności roszczeń działacza związkowego, z którym rozwiązano stosunek pracy bez uzyskania zgody zarządu związku zawodowego, jest dokonywana z zastosowaniem art. 8 KP<sup>8)</sup>. Zgodnie z tym przepisem nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie działania uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Podobna klauzula występuje w KC – w art. 5, zgodnie z którym nie można czynić ze swego prawa użytku, który by był sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Wyżej wskazana klauzula może być więc wykorzystywana także w sporach cywilnych z działaczami związkowymi niebędącymi pracownikami tak, aby wyeliminować ewentualne nadużycia. W razie przyjęcia innego rozwiązania, np. konieczności uzyskania jedynie opinii zarządu związku zawodowego na rozwiązanie umowy z działaczem związkowym niebędącym pracownikiem (a nie zgody zarządu związku), należy liczyć się z zarzutem nierównego traktowania działaczy związkowych, w zależności od podstawy zatrudnienia działacza. 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 KP – wyłącznie jednak w stosunku do działaczy związkowych będących pracownikami.

Dotychczas obowiązujący art. 32 u.z.z. nie precyzował terminu, w którym pracodawca powinien wyrazić zgodę na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku prawnego z działaczem

---

<sup>8)</sup> Zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 1995 r., I PRN 26/95.

albo na jednostronną zmianę warunków pracy lub wynagrodzenia na jego niekorzyść. Stąd też dodano ust. 1<sup>1</sup>, zgodnie z którym ww. termin wynosi 14 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego, o których mowa w ust. 1 pkt 1 albo 2, z podaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub jednostronną zmianę stosunku prawnego lub 7 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze rozwiązania stosunku prawnego, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku prawnego. Zgoda właściwego organu organizacji związkowej powinna mieć charakter uprzedni, co oznacza, że powinna zostać wyrażona przed złożeniem przez pracodawcę oświadczenia woli.

W art. 32 ust. 1<sup>2</sup> u.z.z. przesądzono, że bezskuteczny upływ terminów (7- i 14-dniowego) na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej jest równoznaczny z wyrażeniem zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej.

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>3</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 (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 800, z późn. zm.). Ww. osoba wykonująca pracę zarobkową może dochodzić odszkodowania lub zadośćuczynienia przenoszącego wysokość rekompensaty. Wprowadzenie rekompensaty w razie naruszenia przez pracodawcę art. 32 ust. 1 u.z.z, które uzasadnia żądanie jej zapłaty, z jednej strony zabezpiecza interes osoby wykonującej pracę zarobkową niebędącej pracownikiem, a z drugiej rodzi ryzyko niepokrycia otrzymaną rekompensatą strat, jakie taka osoba może ponieść w wyniku niezgodnego z prawem rozwiązania lub wypowiedzenia umowy przez pracodawcę. Przewidziano więc w projekcie, że osoba taka może żądać odszkodowania lub

zadośćuczynienia przenoszącego wysokość rekompensaty. W tym celu będzie musiała wykazać w postępowaniu sądowym wszystkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej. Rekompensata ma charakter zaliczany, tj. musi być zaliczona na poczet odszkodowania lub zadośćuczynienia, a zasądzeniu może podlegać tylko odszkodowanie lub zadośćuczynienie w kwocie przewyższającej (przenoszącej) kwotę rekompensaty.

Dodano także ust. 1<sup>4</sup> w art. 32 u.z.z., który określa sposób ustalania wysokości wynagrodzenia niezbędny dla wyliczenia wysokości rekompensaty pieniężnej.

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

U.z.z. w art. 32 ust. 3 i 4 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).

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 u.z.z. – odpowiednio art. 32 ust. 9<sup>1</sup> i 9<sup>2</sup> 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.

W ust. 9<sup>2</sup> w art. 32 u.z.z. uściślono, że w pisemnym wskazaniu zarząd zakładowej organizacji związkowej lub komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej powinien podać nie tylko imię i nazwisko osób podlegających szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, ale także czas trwania tej ochrony.

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

W art. 33 ust. 1 u.z.z. doprecyzowano, że warunki udostępnienia zakładowej organizacji związkowej pomieszczeń i urządzeń technicznych mogą zostać określone zarówno w umowie cywilnoprawnej, jak i w układzie zbiorowym pracy.

#### **2.2.35. 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).

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

Przepisy 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.), od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (na podstawie art. 31 ust. 3 u.z.z.) czy od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (na podstawie art. 31 ust. 4 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 dodatkowy ustęp (ust. 4), 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 i ust. 2 u.z.z.

#### **2.2.37. 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> KP na art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 u.z.z.

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

Z racji rozszerzenia prawa koalicji związkowej na nowe grupy podmiotów, zaistniała konieczność modyfikacji art. 35 ust. 1 pkt 3 u.z.z. i zastąpienia zwrotu „pracownik” szerszym pojęciem. Tym samym podlegają penalizacji na gruncie ww. przepisu wszelkie działania, zarówno ze strony przedstawicieli pracodawcy, jak i innych podmiotów (np. działacze związków zawodowych), różnicujące osoby określone w art. 2 ust. 1 i 3-6 u.z.z., 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 szczególności 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.

#### **2.2.39. 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 u.z.z. 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 u.z.z., 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 nieo określone 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 RP.

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 lub ust. 3 u.z.z., art. 34<sup>1</sup> ust. 2 u.z.z., czy art. 34<sup>2</sup> ust. 1 u.z.z. lub we wniosku, o którym mowa w art. 25<sup>2</sup> ust. 2 u.z.z. 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.

#### **2.2.40. 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 u.z.z.

Ponadto, w celu dostosowania przepisów u.z.z. do aktualnej terminologii wynikającej z przepisów ustawy z dnia 28 stycznia 2016 r. – Prawo o prokuraturze (Dz. U. poz. 177),



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*.

#### **2.2.41. 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”.

#### **2.2.42. 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 u.z.z., a w szczególności z rozszerzeniem prawa koalicji związkowej i przeniesieniem przepisów dotyczących reprezentatywności ponadzakładowej i zakładowej organizacji związkowej do u.z.z., 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 KP na właściwe przepisy ustawy o związkach zawodowych.

Zmieniono również art. 239 § 2 KP, zgodnie z którym układem zbiorowym pracy mogą być objęte osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, a także emeryci i renciści. Przepis ten pozwalał na objęcie układem również osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, przy czym, co istotne, osoby te mogły być objęte układem obok, a nie zamiast pracowników. Natomiast z chwilą wejścia w życie projektowanego art. 21 ust. 3 u.z.z. układ zbiorowy pracy będzie mógł obejmować także wyłącznie osoby wykonujące pracę zarobkową niebędące pracownikami. Stąd też mając na uwadze proponowane brzmienie art. 21 ust. 3 u.z.z. przepis art. 239 § 2 KP został odpowiednio zmieniony.

Wprowadzono także zmianę w art. 249<sup>14a</sup> § 2 KP. Zgodnie z dotychczasowym brzmieniem tego przepisu konfederacja uczestniczyła w rokowaniach i zawierała układ ponadzakładowy, jeżeli skierowała do niej w tej sprawie pisemny, umotywowany wniosek co najmniej jedna ponadzakładowa organizacja związkowa. W nowelizowanym przepisie przewidziano, że z takim wnioskiem może wystąpić również organizacja pracodawców prowadząca rokowania w sprawie zawarcia tego układu.

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 projekcie jest to art. 30 ust. 6 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 u.z.z. 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>. W art. 19 ustawy o organizacjach pracodawców przewidziano regulację, zgodnie z którą sąd rejestrowy, w razie stwierdzenia, że dany organ związku pracodawców prowadzi działalność niezgodną z prawem, wyznacza termin co najmniej 14 dni na dostosowanie działalności tego organu do obowiązującego prawa. Postępowanie będzie wszczynane na wniosek właściwego prokuratora okręgowego. Uregulowanie to jest analogiczne do regulacji przewidzianej w art. 36 ust. 1 u.z.z.

Natomiast w art. 19<sup>1</sup> ustawy o organizacjach pracodawców wprowadzono odpowiedzialność karną za przeznaczanie dochodu z działalności gospodarczej prowadzonej przez związek pracodawców, federację lub konfederację na cele niesłużące realizacji ich zadań statutowych lub dzielenie go pomiędzy członków związku, federacji lub konfederacji-

analogicznie do przepisu art. 35 ust. 2<sup>1</sup> pkt 2 u.z.z. Dochód z działalności gospodarczej prowadzonej przez związki pracodawców oraz federacje i konfederacje jest dochodem celowym. Służy wyłącznie realizacji ich zadań statutowych i co się z tym wiąże - nie może być przeznaczony do bezpośredniego podziału między ich członków.

W związku ze zmianą wprowadzaną w art. 19 ustawy o organizacjach pracodawców konieczne było dokonanie aktualizacji tytułu rozdziału 4 tej ustawy.

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 ustawy o związkach zawodowych oraz osób, o których mowa w art. 2 ust. 5 i 6 u.z.z.. 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. Odpowiednie stosowanie przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową, o których mowa w art. 1<sup>1</sup> pkt 1 u.z.z. będzie oznaczało, że osobom tym przyznaje się prawo do wszczynania i występowania w sporach zbiorowych w charakterze strony na takich samych zasadach jak pracownikom, co oznacza, że będą mogli występować z żądaniami, które zmierzają do zaspokojenia ich interesów wymienionych w art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Odpowiednie stosowanie przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych do osób skierowanych do odbycia służby zastępczej umożliwi tym osobom występowanie z żądaniami dotyczącymi warunków pracy, ale nie da podstawy do prowadzenia sporu zbiorowego w zakresie płac. Osoby te będą mogły uczestniczyć w akcji strajkowej o ile w akcji tej uczestniczą wszyscy pracownicy zatrudnieni

przez podmiot, w którym odbywają służbę zastępczą (art. 25 ust. 3 ustawy o służbie zastępczej). W przypadku funkcjonariuszy, o których mowa w ust. 6 u.z.z. odpowiednio stosowanie przepisów będzie oznaczało możliwość wszczęcia sporu zbiorowego, oczywiście przy założeniu, że organizatorem sporu będzie branżowy związek zawodowy oraz przy uwzględnieniu zakazu stosowania strajku (art. 19 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych). 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).

#### **2.4. Wpływ projektowanej ustawy na pracę sądów i sędziów**

W związku z wejściem w życie proponowanych zmian do ustawy o związkach zawodowych należy spodziewać się zwiększenia obciążenia pracą sądów i sędziów. Biorąc jednak pod uwagę aktualny poziom uzwiązkowienia w Polsce nie należy oczekiwać, że zaistnieje konieczność zwiększenia liczby pracowników merytorycznych czy obsługi kancelaryjno-biurowej w sądach. Sprawy, które miałyby być rozpatrywane przez sądy po wejściu w życie projektowanej ustawy, są zbliżone do spraw, którymi do tej pory zajmowały się już sądy, tj.:

1. sprawy związane z nierównym traktowaniem pracowników z powodu przynależności związkowej (po wejściu w życie ustawy sądy będą również rozpatrywały sprawy innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową);
2. sprawy związane ze stwierdzeniem reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej (po wejściu w życie ustawy sądy będą ustalały liczebność zakładowej organizacji związkowej).

Poza tym, istotne znaczenie ma fakt, że zleceniobiorcy, samozatrudnieni i inne osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych już na mocy wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. są uprawnione do zrzeszania się w związkach zawodowych, a głównym celem projektowanej ustawy jest jedynie dostosowanie regulacji

prawnych dotyczących funkcjonowania organizacji związkowych do nowej sytuacji prawnej wynikającej z ww. wyroku.

### **3. Przepisy przejściowe**

W projekcie nowelizacji wprowadzono przepisy przejściowe dotyczące:

- 1) spraw dotyczących reprezentatywności organizacji związkowych;
- 2) skierowania przed dniem wejścia w życie projektowanej ustawy do opinii odpowiednich władz statutowych związku zawodowego lub odpowiednich władz statutowych organizacji pracodawców założeń albo projektów aktów prawnych;
- 3) korzystania z prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej oraz ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych.

Mając na względzie konstytucyjną zasadę ochrony praw słusznie nabytych i interesów w toku wprowadzono przepis przejściowy, który pozwala zachować dotychczasowe uprawnienia związkowe osobom, które nabyły te uprawnienia na podstawie przepisów dotychczasowych, ale w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy nie spełniają przesłanek, o których mowa w art. 1<sup>1</sup> u.z.z.

W dodanym art. 17 ustawy nowelizującej przewidziano, że związki zawodowe, istniejące w dniu wejścia w życie ustawy, w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy dostosują swoje statuty oraz skład władz statutowych do zmian wynikających z niniejszej ustawy.

W ustawie wprowadzono przepisy przejściowe regulujące sytuację prawną osób, które w dniu wejścia w życie ustawy nowelizującej korzystają z określonych uprawnień związkowych.

Przesądono, że pracownik korzystający z urlopu bezpłatnego udzielonego mu przez pracodawcę przed dniem wejścia w życie projektowanej ustawy, będzie korzystał z tego urlopu na podstawie przepisów obowiązujących przed dniem wejścia w życie projektowanej ustawy.

Ponadto pracownik korzystający z prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na podstawie dotychczasowych przepisów art. 31 u.z.z. będzie korzystał na podstawie tych przepisów z tego prawa do upływu okresu kadencji oraz w odpowiednim wymiarze. Celem wprowadzenia przepisu przejściowego – art. 16 ustawy nowelizującej jest zapewnienie, aby dotychczasowa regulacja prawna dotycząca stosunku pracy pracownika -

członka związku zawodowego u danego pracodawcy, który został powołany w wyniku uchwały stosownego organu związku zawodowego do pełnienia funkcji związkowej w zarządzie tej organizacji, znalazła zastosowanie do wszystkich „czynnych” w momencie wejścia w życie nowych regulacji zwolnień z obowiązku świadczenia pracy.

Także pracownik, który został objęty ochroną na dotychczasowych zasadach przewidzianych w art. 32 u.z.z. 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. Do tych osób zastosowanie znajdą przepisy obowiązujące przed dniem wejścia w życie ustawy.

Ponadto organizacje związkowe, których reprezentatywność została stwierdzona na podstawie orzeczenia sądowego, o którym mowa w obowiązujących do czasu wejścia w życie niniejszej ustawy przepisach art. 241<sup>17</sup> § 2 lub art. 241<sup>25a</sup> § 5 KP, utrzymują swoją reprezentatywność przez okres roku od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

Z drugiej strony sprawy dotyczące reprezentatywności organizacji związkowych, wszczęte i niezakończone przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, ulegają umorzeniu z mocy prawa. Wprowadzenie przepisu przejściowego – art. 19 ust. 2 ustawy nowelizującej – jest konieczne z uwagi na dokonywane zmiany przepisów dotyczących reprezentatywności organizacji związkowych i przeniesienie ich z KP do u.z.z. Umorzone zostaną w związku z tym postępowania o stwierdzenie reprezentatywności ponadzakładowej organizacji związkowej (art. 25<sup>2</sup> ust. 2 i 3 u.z.z.), czy postępowania o stwierdzenie reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej (art. 25<sup>3</sup> ust. 8 u.z.z.), które wszczęto, ale których nie zakończono przed dniem wejścia w życie ustawy nowelizującej.

#### **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 6-miesięcznego okresu *vacatio legis*. Jednocześnie, w drodze wyjątku, przesunięto termin wejścia w życie art. 25<sup>3</sup> ust. 6 ustawy zmienianej w art. 1 projektu – o 12 miesięcy od dnia ogłoszenia.

#### **5. Informacja o przeprowadzeniu oceny przewidywanego wpływu projektu ustawy na działalność mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców i podsumowanie jej wyników**

W Polsce działa 1,84 mln przedsiębiorstw. Wśród tych firm większość (99,8%) stanowią przedsiębiorstwa mikro, małe i średnie – jest ich odpowiednio 1,76 mln, 59,2 tys. oraz 15,5 tys.<sup>9)</sup>

W konsekwencji nowelizacji u.z.z. – w szczególności rozszerzenia zakresu podmiotowego prawa do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych – może się zwiększyć liczba podmiotów korzystających z prawa do zwolnienia z:

- pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy,
- obowiązku świadczenia pracy zarobkowej na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej.

Uprawnienie do stałego oddelegowania związkowego przysługuje każdej zakładowej organizacji związkowej i uzależnione jest od liczby członków związku zatrudnionych u danego pracodawcy. Ponieważ pełne prawo koalicji związkowej będzie przysługiwało wszystkim osobom wykonującym pracę zarobkową, może się zwiększyć liczba podmiotów korzystających z wyżej wymienionych praw, ale także ogólna liczba członków związków zawodowych, na podstawie której ustalana jest liczba oddelegowanych. Z uwagi jednak na zasadę dobrowolności zrzeszania się w związkach zawodowych, nie jest możliwe oszacowanie obciążenia pracodawcy, na którym (w określonych przypadkach) będzie spoczywał obowiązek wypłaty wynagrodzenia podmiotom korzystającym ze zwolnienia.

Rozszerzenie zakresu podmiotowego wolności zrzeszania się w związkach zawodowych spowoduje, że określony obecnie w art. 33 ust. 1 u.z.z. obowiązek udostępnienia zakładowej organizacji związkowej pomieszczeń i urządzeń niezbędnych do wykonywania działalności związkowej, będzie dotyczył szerszego grona pracodawców. Należy jednak podkreślić, że ustawa nie wymaga, żeby udostępnienie pomieszczenia i urządzeń było bezpłatne. W projekcie ustawy doprecyzowano, że warunki udostępnienia zakładowej organizacji związkowej pomieszczeń i urządzeń technicznych mogą zostać określone zarówno w umowie cywilnoprawnej, jak i w układzie zbiorowym pracy. W szczególności pracodawca nie ma ustawowego obowiązku ponoszenia kosztów rachunków za media, telefon bądź Internet. Ani ustawa o związkach zawodowych, ani jej projektowana nowelizacja nie precyzują standardów lokalowych czy sprzętowych. W tej materii obowiązuje dyrektywa stosowności, zatem umowa powinna uwzględniać racjonalne potrzeby organizacji

---

<sup>9)</sup> Raport PARP o stanie sektora MSP w Polsce 2016, [https://www.parp.gov.pl/images/PARP\\_publications/pdf/2016\\_raport\\_msp\\_pl\\_clik.pdf](https://www.parp.gov.pl/images/PARP_publications/pdf/2016_raport_msp_pl_clik.pdf).



związkowej oraz możliwości pracodawcy. Jeżeli więc nie posiada on żadnych pomieszczeń, to jest zwolniony z tego obowiązku. W sytuacji gdy nie dojdzie do porozumienia w przedmiocie zawarcia tej umowy (np. ze względu na rozbieżność w kwestii opłat), na pracodawcy nie ciąży żaden obowiązek.

Kolejnym skutkiem rozszerzenia prawa koalicji związkowej będzie rozszerzenie kręgu:

- pracodawców, którzy, na pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej i za pisemną zgodą osoby wykonującej pracę zarobkową, będą obowiązani pobierać z wynagrodzenia tej osoby składkę związkową w zadeklarowanej przez nią wysokości,
- podmiotów opłacających składki związkowe u pracodawców, u których istnieją już związki zawodowe,

co spowoduje dla pracodawców zwiększenie obciążeń związanych z opłatami za dokonywanie transferów bankowych (art. 33<sup>1</sup> ust. 1 u.z.z.), gdyż to na nich ciąży z mocy ustawy obowiązek przekazania pieniędzy. Określenie wysokości tego obciążenia nie jest możliwe, ponieważ na jego wynik będzie miał wpływ szereg indywidualnych zmiennych, np. postanowienia umowy rachunku oszczędnościowego dotyczące wysokości opłat oraz możliwość uzależnienia ich od tego czy transfer środków odbywa się w ramach rachunków prowadzonych przez ten sam bank czy też nie. Z uwagi na zasadę dobrowolności zrzeszania się w związkach zawodowych, trudno oszacować też o ile zwiększy się krąg wyżej wskazanych podmiotów. Nie ma jednak przeszkód normatywnych, żeby strony zawarły umowę, na mocy której związek zawodowy będzie zobligowany do refundacji pracodawcy kosztów transferu składek związkowych.

Pozostałe regulacje prawne wprowadzane niniejszą nowelizacją i wynikające z możliwości szerszej reprezentacji ludzi pracy, nie są mierzalne ekonomicznie lub nie mają wpływu na obowiązki pracodawcy, które wynikają z innych przepisów prawa pracy.

W wyniku przeprowadzonej oceny wpływu należy uznać, że sektor mikro, małych i średnich przedsiębiorstw nie będzie niewspółmiernie dotknięty nowymi rozwiązaniami i nie znajdzie się w niekorzystnej sytuacji w porównaniu z dużymi przedsiębiorstwami. Nie jest zatem zasadne wprowadzanie alternatywnych mechanizmów mających na celu dostosowanie się tych podmiotów do projektowanych rozwiązań prawnych.

## **6. 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.).

## **7. 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.