

Warszawa, 1 grudnia 2016 r.

Konfederacja Lewiatan, Pracodawcy RP, BCC - Związek Pracodawców i Związek Rzemiosła Polskiego negatywnie oceniają projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw. Proponowane rozwiązania są niejasne i niespójne, a w konsekwencji nie przyczynią się do rozwoju dialogu społecznego, co w ocenie Trybunału Konstytucyjnego miało być celem rozstrzenia wolności kolacji związkowej. Zakładane zmiany utrudnią dialog i skomplikują relacje zbiorowe wprowadzając kolejną formułę organizacji związkowych tworzonych przez grupy osób, które nie będąc pracownikami i mogąc reprezentować sprzeczne interesy w stosunku do osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę, pozyskają szereg uprawnień i gwarancji typowych dla przedstawicieli pracowników. W miejsce wzmacniania wspólnej reprezentacji związkowej projekt przewiduje tworzenie wątpliwej formy reprezentacji, z szeregiem gwarantowanych uprawnień, których koszty poniosą pracodawcy. Przypominamy, że zarówno na gruncie obowiązującej ustawy związkowej, jak też projektu jej zmiany, przedstawicielstwo związkowe ma charakter zakładowy i jest finansowane z budżetu pracodawców. Pracodawcy są zatem nie tylko partnerem dialogu ze związkami zawodowymi, ale także podmiotem obciążonym obowiązkami finansowymi wobec organizacji związkowych. Nasz głos powinien być zatem współdecydujący w tworzeniu zmian w ustawie związkowej. Z niepokojem zauważamy jednak, że na etapie konsultacji w Zespole Prawa Pracy RDS, jak również w trakcie ostatniej konferencji uzgodnieniowej dotyczącej przedmiotowego projektu, zorganizowanej przez Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej w dniu 27.11. 2016 roku nie zostały uwzględnione żadne z kluczowych postulatów strony pracodawców.

Podstawowym celem nowelizacji ustawy o związkach zawodowych powinno być rozszerzenie prawa do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych na osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy. I to nie budzi naszych zastrzeżeń, ale zdaniem organizacji pracodawców zalecenia Trybunału Konstytucyjnego powinny ograniczać zmiany do osiągnięcia wskazanego celu. Tymczasem zaproponowany projekt istotnie wykracza poza wytyczne TK, a jednocześnie wywołuje wiele kontrowersji.

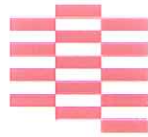
W szczególności poważne wątpliwości budzi fakt, iż zakładowa organizacja związkowa będzie mogła być również tworzona wyłącznie przez osoby niebędące pracownikami (jeżeli pracują

co najmniej 6 miesięcy u danego pracodawcy i uzyskują u niego 50% swojego wynagrodzenia), która aby móc negocjować akty dotyczące pracowników musi zrzeszać zaledwie 5% pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy. Organizacje pracodawców zgłaszają zastrzeżenia do uprawnień przyznanych *osobom wykonującym pracę zarobkową* w zakresie, jaki przysługuje obecnie działaczom związkowym i osobom zrzeszonym w związkach zawodowych, tj. prawo do ochrony przed zwolnieniem, do płatnych oddelegowań i zwolnień z pracy. Organizacje pracodawców kwestionują także rozszerzenie zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności na osoby niebędące pracownikami, wykonujące działalność zarobkową, przy jednoczesnym braku możliwości doprecyzowania przez strony układów i porozumień czym jest czynność doraźna oraz określenia przez strony limitów czasowych na wykonywanie takiej czynności. W ocenie organizacji pracodawców projekt zmierza do poszerzenia kręgu podmiotów zobligowanych do ponoszenia kosztów działania organizacji związkowych, co nie ma uzasadnienia w regulacjach krajowych i międzynarodowych.

Niepokoi również przyznanie organizacjom związkowym złożonym tylko z osób niebędących pracownikami prawa do zawierania układów zbiorowych pracy. Powinny one być negocjowane i zawierane pomiędzy pracownikami i pracodawcami w rozumieniu Kodeksu pracy, a tylko na podstawie woli stron obejmować inne kategorie zatrudnionych.

Pracodawcy mają wątpliwości odnośnie do proponowanych terminów na przedstawienie przez organizację związkową stanowiska w sprawie wypowiedzenia umowy i jednostronnej zmiany stosunku prawnego 14 dni roboczych albo rozwiązania stosunku prawnego – 7 dni roboczych, z członkiem objętym szczególną ochroną. Propozycja ta wprowadzi zbyt dużą dysproporcję i niespójność z terminami określonymi w Kodeksie pracy w przypadku pracownika nieobjętego szczególną ochroną, tj. 5 i 3 dni w przypadku konsultacji wypowiedzenia, zmiany i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Tym samym będzie wyrazem nierównego traktowania pracowników – działaczy związkowych w stosunku do pozostałych członków załogi.

Niezasadne jest także rozszerzenie pojęcia pracodawcy w ustawie o organizacjach pracodawców. Uważamy, że zmiana w tej ustawie wymaga naszej zgody, co wynika z zagwarantowanej w konwencji MOP nr 87 niezależności partnerów społecznych.



Pracodawcy  
Rzeczypospolitej  
Polskiej  
od kwietnia 1999



Podtrzymujemy kluczowe uwagi i zastrzeżenia zgłaszane przez stronę pracodawców od początku konsultowania przedmiotowego projektu tj. od kwietnia br. i **postulujemy wstrzymanie przez rząd prac nad nowelizacją do czasu zakończenia prac powołanej Komisji Kodyfikacyjnej ds. Prawa Pracy.**

*Business Centre Club – Związek Pracodawców*

*Jarostaw Oleksiak*

*Konfederacja Lewiatan*

*Grzegorz Baumancki*

*Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej*

*Marta Okrus*

*Związek Rzemiosła Polskiego*

*Izabela Opęchowska*