



Bydgoszcz, dnia 05 kwietnia 2016 r.

Stanowisko Forum Związków Zawodowych

W sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw.

(projekt z dnia 22.03.2016 r.)

Forum Związków Zawodowych odnosząc się do przedstawionego przez stronę rządową projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, z radością wita wprowadzenie dawno oczekiwanej zmiany, polegającej na rozszerzeniu prawa do zrzeszania się w związkach zawodowych na osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym prowadzące działalność gospodarczą.

Rozwiązanie to od dawna było postulowane przez organizacje związkowe, zwłaszcza wobec coraz szerszego stosowania przez pracodawców umów cywilnoprawnych, także dla ograniczenia zakresu działania związków zawodowych.

Niektóre z rozwiązań ustawowych, dotyczących innych kwestii, budzą jednak istotne wątpliwości, albowiem zmierzają do podważenia dorobku organizacji związkowych, działających w zakładach pracy, ograniczenia znaczenia niezależnych organizacji związkowych, niezwiązanych z dwoma głównymi centralami związkowymi: NSZZ Solidarność oraz OPZZ, czy też pozbawienia związków istotnych uprawnień, pozwalających należycie bronić interesów osób zatrudnionych.

Uwagi szczególne

1. Znaczne poszerzenie kręgu osób, które mogą być członkami związków zawodowych – poprzez definicję osoby wykonującej pracę zarobkową – obejmuje także osoby prowadzące działalność gospodarczą, o ile nie zatrudniają pracowników do wykonywania czynności na rzecz podmiotu zatrudniającego.

FORUM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

2. W takiej sytuacji przed związkami stanie bardzo trudne zadanie reprezentowania interesów bardzo szerokiego kręgu osób, wykonujących pracę zarobkową, o sprzecznych nieraz interesach, często konkurujących ze sobą w „ubieganiu” się o zatrudnienia. Zdarzają się także sytuacje preferowania podmiotów „niepracowniczych” przez pracodawcę.
3. Mocno dyskusyjna, a wręcz niemożliwa do zaakceptowania jest zmiana zasad zwalniania osoby wykonującej pracę zarobkową dla wykonywania doraźnych czynności związkowych, tak dotycząca osób pełniących funkcje związkowe w podmiocie zatrudniającym, jak i poza nim (np. w organach krajowych):
 - a. Wskazanie, iż zwolnienie dla dokonania czynności doraźnych nie może trwać dłużej niż jeden dzień, w przypadku sprawowania funkcji poza zakładem pracy (np. w organach krajowych związku), bardzo ogranicza możliwość działania, tym bardziej, że do tego czasu trzeba wliczyć czas dojazdu i powrotu. Takie ograniczenie ustawowe pozbawione jest uzasadnienia – nie sposób w tym terminie przeprowadzić spotkania ogólnokrajowego organu związku zawodowego. Zmusza to faktycznie osoby wykonujące funkcje związkowe do korzystania z urlopów wypoczynkowych lub bezpłatnych, w sytuacji, gdy czynność zajmuje więcej niż jeden dzień - co niewątpliwie zniechęci członków związku do sprawowania funkcji. Czy taki jest sens działań ustawodawcy?!?!
 - b. Tym bardziej, że wprowadza się równocześnie zasadę, iż planowe zebrania organów związku nie będą mogły być powodem do zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy.
 - c. Wprowadzony wymóg wcześniejszego zgłoszenia konieczności zwolnienia, będzie przez pracodawców nadużywany – tym bardziej, że w przypadku zwolnień dla czynności doraźnych wymóg ten wydaje się pozbawiony sensu.
 - d. Pozbawienie wynagrodzenia niektórych członków organów związku w przypadku wykonywania takich czynności także należy ocenić negatywnie – być może warto wprowadzić dla nich wynagrodzenie ryczałtowe lub uśrednione?

FORUM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

- e. Proponowana nowa regulacja zwolnień od pracy dla dokonania czynności doraźnych przez osoby wykonujące funkcje związkowe, zmierza do ograniczenia możliwości działania związków, w szczególności na szczeblu ponadzakładowym.
 - f. Obecna regulacja nie była w żaden sposób nadużywana, a pomimo tego pracodawcy niejednokrotnie bezprawnie odmawiali zwolnienia z pracy celem dokonania czynności doraźnej, lub stawiali nieuzasadnione dodatkowe wymagania wobec wniosku związku. Projektowane zapisy dają pracodawcom znacznie więcej „punktów zaczepienia” dla odmowy zwolnienia od wykonywania pracy.
 - g. Proponowane zapisy preferują organizację, które będą w stanie rekompensować finansowo wykonywane funkcje, zatem dysponują majątkiem pozwalającym finansować działalność organów ponadzakładowych - faktycznie NSZZ Solidarność i OPZZ. Rozwiązania ustawowe są zatem wymierzone w mniejsze, niezależne organizacje związkowe, preferując związkowy duopol.
4. Nadmierne i niezrozumiałe wymogi, dotyczące zgłaszania liczby członków organizacji związkowej do podmiotu zatrudniającego (pracodawcy):
- a. Obowiązek złożenia informacji do 10 dnia miesiąca po zakończeniu kwartału – obecnie na być objęty sankcją za jego niewypełnienie, w postaci odpowiedzialności karnej, ale także pozbawienia praw zakładowej organizacji związkowej – to rozwiązanie jest nieadekwatne do wagi naruszenia ustawy, tym bardziej, że pracodawca posiada informację o liczebności związku z innych źródeł, np. z ilości potrąceń składek z wynagrodzeń. Dlatego utrata uprawnień zakładowej organizacji związkowej winna dotyczyć wyłącznie sytuacji wątpliwych, lub takich, w których pracodawca nie ma informacji z innych źródeł o ilości członków związku – ustawodawca jednak jest niepotrzebnie i nadmierne rygorystyczny.
 - b. Wymaga się także, aby w sytuacji, gdy osoba wykonująca pracę zarobkową jest członkiem kilku związków, wybrała ona jeden związek, w którym będzie „liczona” dla potrzeb sprawozdania do pracodawcy. Tymczasem związek

FORUM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

zawodowy nie może wymagać od swoich członków informacji do ilu związków zawodowych należą, nie będzie mieć zatem także wiedzy, od którego z członków wymagać deklaracji o wyborze organizacji związkowej.

- c. Zapisy o kontroli liczebności związku także są wyrazem braku zaufania wobec partnerów społecznych i nadmiernego formalizmu. Wyrazem tego jest np. obowiązek dostarczenia dokumentacji przez związek zawodowy (w domyśle deklaracji członkowskich), inspektorowi pracy, który jest nadmierny, wystarczające byłoby udostępnienie dokumentacji w siedzibie związku.
5. O ile zrozumiałe może być przeniesienie zapisów o reprezentatywności do ustawy o związkach zawodowych, o tyle zaskakujące i niedopuszczalne jest nagłe, skokowe podniesienie wymogów liczebności organizacji związkowych, dla uzyskania statusu organizacji reprezentatywnych. Dzieje się tak pomimo powszechnie znanego malejącego stopnia „uzwiązkowienia”, wywołanego otwartą wrogością pracodawców wobec związków zawodowych oraz ich członków.
- a. Dla wielu niezależnych organizacji oznacza to utratę reprezentatywności zakładowej i faktycznie uprzywilejowaną pozycję dwóch największych central związkowych w zakładach pracy.
 - b. Podwyższenie progów reprezentatywności o 50% jest niepotrzebne i nierealistyczne. Powoływanie się przy tym za spodziewany wzrost liczby członków po zmianie ustawy, jest zwykłym „gdybaniem”. Ewentualne zmiany w progach reprezentatywności mogłyby nastąpić dopiero po ocenie skutków projektowanych zmian podmiotowych ustawy, po faktycznym wzroście liczby członków związków zawodowych.
 - c. Wzrost progów reprezentatywności o 50% jest niczym nieuzasadniony ma konsumować niepewne przyszłe skutki wprowadzanych zmian ustawy – brak jakiegokolwiek uzasadnienia dla takiego rozwiązania w ustawie.
6. Podobnie niezrozumiałe i umniejszające możliwości działania związków zawodowych jest ograniczenie możliwości uzyskiwania informacji koniecznych do prowadzenia działalności związkowej. Włączenie do ustawy pojęć nieprecyzyjnych („informacje obiektywnie związane z działalnością związkową”), a także żądanie

FORUM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

uzasadnienia wniosku (i np. uznania uzasadnienia przez podmiot zatrudniający za niewystarczające), prowadzić będzie do niemożności uzyskania informacji od pracodawcy, a przynajmniej znacznie wydłuży czas ich uzyskania. Zwłoka taka znacznie utrudni działalność związkową. Ustawa precyzyjnie określa obowiązek związku zawodowego, a zarazem nie określa terminu do udzielenia informacji przez podmiot zatrudniający!! Trudno ocenić to rozwiązanie inaczej, jak tylko jako umniejszenie możliwości działania i faktycznie uzależnienie związku zawodowego od podmiotu zatrudniającego

7. Niejasny jest cel zapisu, zgodnie z którym organizację zrzeszone w jednej centrali związkowej, muszą wyłaniać wspólną reprezentację, inaczej uprawniona do działania jest tylko organizacja liczniejsza. Organizacje takie mogą reprezentować interesy różnych grup zawodowych, niejednokrotnie sprzeczne – zatem ograniczenie reprezentatywności w tym zakresie nie jest niczym uzasadnione i pozbawia część osób wykonujących pracę zarobkową właściwej reprezentacji.
8. Niejasny jest zapis dotyczący uwzględnienia stanowiska jedynej organizacji związkowej u podmiotu zatrudniającego, w zakresie uzgodnień wymaganych ustawą. Proponowany zapis może oznaczać, że w sytuacji działania jednego związku w zakładzie, decyzje w sprawach, które wymagają konsultacji podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu stanowiska jedynej organizacji związkowej? W takiej sytuacji stanowisko tej organizacji winno być wiążące dla pracodawcy.
9. Kolejną niekorzystną zmianą jest usunięcie z ustawy możliwości dzielenia liczby godzin zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy dla większej liczby pracowników (obecny art. 31 ust. 1 pkt. 6 ustawy) – brak wyjaśnienia przyczyn zmiany. Rozwiązanie to pozwala obecnie podzielić wykonywanie obowiązków pomiędzy kilka osób, przy niezmiennym wymiarze zwolnienia.
 - a. Dodatkowo wskazano w projekcie, iż akt wykonawczy, regulujący kwestię zwolnień z obowiązku świadczenia pracy, ma uwzględniać „konieczność zachowania przejrzystości, aktualności i kompletności informacji zawartych we wniosku (o zwolnienie) oraz zapewnienia szybkiego i skutecznego wykonywania funkcji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej”. Zachodzi obawa, że spowoduje to ustalenie dodatkowych warunków zwolnienia z obowiązków w rozporządzeniu, którego dotyczy to odesłanie.

FORUM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

b. Także w zakresie wniosków o zwolnienie od obowiązku świadczenia pracy, ponownie wymaga się przedstawienia liczebności organizacji – pomimo rygorystycznego wymogu informacji kwartalnej. Wymóg ten jest nieuzasadniony i nadmierny.

10. Projekt nie reguluje problemu, który już dziś pojawia się w działalności zakładowych organizacji związkowych, zwłaszcza w sytuacji wciąż licznych umów o pracę na czas oznaczony. Brak jest rozwiązań chroniących trwałość takiego zatrudnienia w przypadku upływu okresu na który umowa była zawarta.

11. Ponadto przewidziana rekompensata dla osób niebędących pracownikami, wobec których rozwiązano lub jednostronnie zmieniono umowy, powinna być wyższa, niż 3 krotność wynagrodzenia, wysokość rekompensaty powinna mieć charakter sankcyjny. Poza tym podstawowym skutkiem naruszenia proponowanej regulacji powinna być bezskuteczność czynności dokonanej z naruszeniem art. 32 ust. 1 ustawy w wersji projektowanej.