

Ocena rozwiązań projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych pod kątem interesów Forum Związków Zawodowych

Propozycje zmian do projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych:

1) w art. 1 pkt. 13) – w dodawanym art. 25³ ustawy o związkach zawodowych, po ust. 3 dodaje się ust. 3¹ oraz 3² w brzmieniu:

3¹. Jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja związkowa, wchodząca w skład tego samego Zrzeszenia (federacji) związków zawodowych lub ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji), organizacje te wyłaniają wspólną reprezentację. Organizacje związkowe, które wyłoniły wspólną reprezentację, jeżeli łącznie spełniają kryteria określone w art. 255 ust. 1, uzyskują uprawnienia przewidziane dla organizacji reprezentatywnej, przy czym ustala się je od łącznej liczby członków tych organizacji będących pracownikami lub innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową.

3². Organizacje, które utworzyły wspólną reprezentację, o których mowa w ust. 31 nie tracą dotychczasowych uprawnień poza prawem występowania w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową.

2) w art. 1 pkt. 13) – w dodawanym art. 253 ustawy o związkach zawodowych, po ust. 5 dodaje się ust. 5¹ w brzmieniu:

5¹. W przypadku niewyłonienia wspólnej reprezentacji, o której mowa w ust. 3¹ stosuje się odpowiednio treść art. 25¹ ust. 4 i 5.

Proponowane przez nas zmiany mają na celu zachęcenie małych organizacji związkowych do łączenia się w większe, reprezentatywne jednostki. Stanowi to wypełnienie idei jaka przyświecała ustawodawcy dla utworzenia określonego stanu faktycznego. Przedmiotowe zapisy powodują jednocześnie sytuację, w której związki niemające aspiracji lub niewyrażające zgody na uczestniczenie w procesie konsolidacji - tracą na znaczeniu. Zaproponowane rozwiązania umożliwiają organizacją zrzeszającym pracowników w różnych oddziałach jednego pracodawcy skuteczną działalność na poziomie oddziału, bez prawa głosu na poziomie pracodawcy.

3) Art. 20 ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych, otrzymuje brzmienie:

Ustawa wchodzi w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 1 pkt. 13, 15, 19 oraz art. 2, które wchodzi z życie po upływie 36 miesięcy od dnia ogłoszenia.

Proponowana zmiana ma na celu umożliwienie zwiększenia ilości członków związków, w związku z rozszerzeniem zakresu prawa koalicji, a dopiero po upływie 3 lat może nastąpić zmiana w zakresie zasad reprezentatywności – podniesienie progów.

Lp.	Projekt	Obecna regulacja	Różnice
1.	Art. 1 (1) - dodany 1. Ilekroć w ustawie jest mowa o:	brak	Nowe definicje własne dla UZZ, do tej pory UZZ

Lp.	Projekt	Obecna regulacja	Różnice
	<p>1) osobie wykonującej pracę zarobkową – należy przez to rozumieć pracownika lub osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli spełnia ona następujące warunki: a) nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, b) nie ponosi ryzyka gospodarczego związanego z wykonywaniem tej pracy, c) ma takie interesy zawodowe związane z wykonywaniem pracy, które mogą być grupowo chronione;</p> <p>2) pracodawcy – należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, 2138 i 2255 oraz z 2017 r. poz. 60 i 962), 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;</p> <p>3) pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę, o której mowa w art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.</p>		<p>posługiwała się definicjami z KP, nowa definicja osoby wykonującej pracę zarobkową – rozszerzająca zakres podmiotowy ustawy na osoby wykonujące pracę zarobkową na innej podstawie niż umowa o pracę</p>
2.	<p>Art. 2:</p> <p>1. Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje osobom wykonującym pracę zarobkową.</p> <p>3. Przejście na emeryturę lub rentę nie pozbawia osób, o których mowa w ust. 1, prawa przynależności i wstępowania do związków zawodowych.</p> <p>4(1). Wolontariuszom, stażystom i innym osobom, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia, przysługuje prawo wstępowania do związków zawodowych w przypadkach i na warunkach określonych statutami związków.</p> <p>5. Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych działających u pracodawców przysługuje również osobom skierowanym do tych pracodawców w celu odbycia służby zastępczej. Do tych osób stosuje się odpowiednio przepisy ustawy dotyczące osób wykonujących pracę zarobkową.</p> <p>6. Do praw związkowych funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz strażaków</p>	<p>Art. 2:</p> <p>1. 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.</p> <p>3. Przejście na emeryturę lub rentę nie pozbawia osób, o których mowa w ust. 1 i 2, prawa przynależności i wstępowania do związków zawodowych.</p> <p>5. Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych w zakładach pracy przysługuje również osobom skierowanym do tych zakładów w celu odbycia służby zastępczej.</p> <p>6. Do praw związkowych funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej i Służby Więziennej oraz strażaków Państwowej Straży Pożarnej, a</p>	<p>Rozszerzenie prawa koalicji – grona potencjalnych członków ZZ</p>

Lp.	Projekt	Obecna regulacja	Różnice
	<p>Państwowej Straży Pożarnej, a także pracowników Najwyższej Izby Kontroli stosuje się odpowiednio przepisy ustawy, z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z odrębnych ustaw.</p> <p>7. Przepisy ustawy dotyczące pracowników stosuje się odpowiednio do funkcjonariuszy.</p>	<p>także pracowników Najwyższej Izby Kontroli stosuje się odpowiednio przepisy niniejszej ustawy, z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z odrębnych ustaw.</p> <p>7. Przepisy ustawy dotyczące pracowników stosuje się odpowiednio również do innych osób, o których mowa w ust. 1-6.</p>	
3.	<p>Art. 3.</p> <p>1. Zakazuje się nierównego traktowania w zatrudnieniu osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6, z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej, którego skutkiem jest w szczególności:</p> <p>1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku prawnego,</p> <p>2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę zarobkową lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą zarobkową,</p> <p>3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe – chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.</p> <p>2. Dochodzenie roszczeń przez pracownika, wobec którego naruszono zakaz nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej, następuje na podstawie przepisów rozdziału IIa działu pierwszego ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.</p> <p>3. W sprawach dotyczących roszczeń z tytułu naruszenia zakazu nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej do innych niż pracownicy osób wymienionych w ust. 1 stosuje się odpowiednio przepisy art. 18(3d) i art. 18(3e) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.</p> <p>4. 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 stosuje się przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2016 r. poz. 1822, z późn. zm.) o postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy, a sądem właściwym do rozpoznawania tych spraw jest właściwy sąd pracy.</p> <p>5. Postanowienia umów i innych aktów, na podstawie których inne niż pracownicy osoby wymienione w ust. 1 świadczą pracę, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa</p>	<p>Art. 3.</p> <p>Nikt nie może ponosić ujemnych następstw z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej. W szczególności nie może to być warunkiem nawiązania stosunku pracy i pozostawania w zatrudnieniu oraz awansowania pracownika.</p>	<p>Doprecyzowanie i rozszerzenie przepisów przeciw dyskryminacji ze względu na przynależność związkową</p> <p>Zmiany dostosowawcze związane z wprowadzeniem pojęcia osób wykonujących pracę zarobkową na innej podstawie niż praca – zastąpienie pojęcia „pracownik” pojęciem „osoby wykonującej pracę zarobkową na innej podstawie niż praca”</p>

Lp.	Projekt	Obecna regulacja	Różnice
	<p>regulujące stosunek prawny łączący te osoby z pracodawcą, a w razie braku takich przepisów – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.</p> <p>Art. 4. Związki zawodowe reprezentują osoby, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6, a także bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych.</p> <p>Art. 5. Związki zawodowe mają prawo reprezentowania na forum międzynarodowym interesów osób wykonujących pracę zarobkową.</p>	<p>Art. 4. Związki zawodowe reprezentują pracowników i inne osoby, o których mowa w art. 2, a także bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych.</p> <p>Art. 5. Związki zawodowe mają prawo reprezentowania interesów pracowniczych na forum międzynarodowym.</p>	
4.	<p>Art. 7. 1. W zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową, niezależnie od ich przynależności związkowej. 2. W sprawach indywidualnych dotyczących wykonywania pracy zarobkowej związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków. 3. Na wniosek niezrzeszonej osoby wykonującej pracę zarobkową związek zawodowy może podjąć się obrony jej praw i interesów wobec pracodawcy.</p> <p>Art. 8. Na zasadach przewidzianych w niniejszej ustawie oraz w ustawach odrębnych związki zawodowe kontrolują przestrzeganie przepisów dotyczących interesów osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6, a także interesów rodzin tych osób.</p>	<p>Art. 7. 1.W zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej. 2.W sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków. Na wniosek pracownika niezrzeszonego związek zawodowy może podjąć się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy.</p> <p>Art. 8. Na zasadach przewidzianych w niniejszej ustawie oraz w ustawach odrębnych związki zawodowe kontrolują przestrzeganie przepisów dotyczących interesów pracowników, emerytów, rencistów, bezrobotnych i ich rodzin.</p>	Zmiana pracownik – osoba wykonująca pracę zarobkową na innej podstawie niż praca
5.	<p>Art. 11 3. Organizacje związkowe, w tym federacje i konfederacje, mają prawo tworzenia i wstępowania do międzynarodowych organizacji związkowych</p>	<p>Art. 11 3. Organizacje związkowe, w tym federacje i konfederacje, mają prawo tworzenia i wstępowania do międzynarodowych organizacji pracowników</p>	Zmiana pracownik – osoba wykonująca pracę zarobkową na innej podstawie niż praca
6.	<p>Art. 16. Związek zawodowy zawiadamia właściwy sąd o zmianie statutu w terminie 30 dni od dnia podjęcia uchwały w tym zakresie.</p>	<p>Art. 16. 1.Związek zawodowy zawiadamia niezwłocznie właściwy sąd o zmianie statutu. Zmiana wchodzi w życie z upływem 14 dni od dnia zawiadomienia, jeżeli sąd nie zgłosił wcześniej zastrzeżeń co do jej zgodności z prawem. 2.W razie zgłoszenia zastrzeżeń, o których mowa w ust. 1, sąd zawiadamia o nich związek zawodowy i wyznacza rozprawę dla ich rozpatrzenia w terminie 30 dni od dnia zawiadomienia przez związek o zmianie statutu. 3.Art. 18 ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio.</p>	<p>1) Wprowadzenie terminu do zawiadomienia o zmianie Statutu oraz zniesienie terminów do rozpoznania zmian przez Sąd.</p> <p>2) Zniesienie automatycznej skuteczności zmian Statutu w przypadku braku zastrzeżeń sądu</p>

Lp.	Projekt	Obecna regulacja	Różnice
			w terminie 14 dni od dnia zawiadomienia).
7.	Art. 17. 1.Sąd skreśla związek zawodowy z rejestru, gdy: 2) pracodawca, u którego dotychczas działał związek zawodowy, został wykreślony z właściwego rejestru z powodu jego likwidacji lub upadłości albo jego przekształcenia organizacyjno-prawnego, uniemożliwiającego kontynuowanie działalności tego związku;	Art. 17. 1.Sąd skreśla związek zawodowy z rejestru, gdy: 2) zakład pracy, w którym dotychczas działał związek zawodowy, został wykreślony z właściwego rejestru z powodu likwidacji lub upadłości tego zakładu albo jego przekształcenia organizacyjno-prawnego, uniemożliwiającego kontynuowanie działalności tego związku;	Zmiana redakcyjna – związana z definicjami
8.	Uchylenie art. 18	Art. 18. 1.Sprawy dotyczące rejestracji związków zawodowych są rozpatrywane w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym. 2.Sprawy, o których mowa w ust. 1, sąd rozpatruje w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku.	Zniesienie terminu dla sądu do rozpoznania sprawy o rejestrację ZZ
9.	Art. 19 2. Organy władzy i administracji rządowej oraz organy samorządu terytorialnego kierują założenia albo projekty aktów prawnych, o których mowa w ust. 1, do odpowiednich władz statutowych związku, określając termin przedstawienia opinii nie krótszy jednak niż 30 dni. Termin ten może zostać skrócony do 21 dni ze względu na ważny interes publiczny. Skrócenie terminu wymaga szczególnego uzasadnienia. Bieg terminu na przedstawienie opinii liczy się od następnego dnia roboczego, z wyłączeniem soboty, następującego po dniu przekazania założeń albo projektu wraz z informacją określającą termin przedstawienia opinii. Nieprzedstawienie opinii w wyznaczonym terminie uważa się za rezygnację z prawa jej wyrażenia. 2(1) Założenia albo projekty aktów prawnych, o których mowa w ust. 1, wraz z informacją określającą termin przedstawienia opinii, organy władzy i administracji rządowej oraz organy samorządu terytorialnego przekazują na odpowiedni adres elektroniczny wskazany przez właściwy organ statutowy związku. Opinia związku jest przesyłana na odpowiedni adres elektroniczny wskazany przez organ władzy lub administracji rządowej albo organ samorządu terytorialnego w informacji określającej termin przedstawienia opinii.	Art. 19 2.Organy władzy i administracji rządowej oraz organy samorządu terytorialnego kierują założenia albo projekty aktów prawnych, o których mowa w ust. 1, do odpowiednich władz statutowych związku, określając termin przedstawienia opinii nie krótszy jednak niż 30 dni. Termin ten może zostać skrócony do 21 dni ze względu na ważny interes publiczny. Skrócenie terminu wymaga szczególnego uzasadnienia. Bieg terminu na przedstawienie opinii liczy się od dnia następującego po dniu doręczenia założeń albo projektu wraz z pismem określającym termin przedstawienia opinii. Nieprzedstawienie opinii w wyznaczonym terminie uważa się za rezygnację z prawa jej wyrażenia. 2(1) Założenia albo projekty aktów prawnych, o których mowa w ust. 1, organy władzy i administracji rządowej oraz organy samorządu terytorialnego przekazują również na odpowiedni adres elektroniczny wskazany przez właściwy organ statutowy związku, nie później niż w dniu ich doręczenia na piśmie.	1. Wyłączenie soboty z terminu przeznaczanego na konsultację aktu prawnego (jeżeli jest pierwszym dniem terminu). 2. Przesyłanie aktów normatywnych do opiniowania wyłącznie pocztą elektroniczną.
10.	Art. 19 (1) 1. Organizacja związkowa, reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, ma prawo opiniowania dokumentów konsultacyjnych Unii Europejskiej, w szczególności białych ksiąg,	Art. 19(1) 1. Organizacja związkowa, reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, ma prawo opiniowania dokumentów konsultacyjnych Unii Europejskiej, w szczególności białych ksiąg,	Zmiana redakcyjna – z zadań związków na sprawy objęte zadaniami związków zawodowych

Lp.	Projekt	Obecna regulacja	Różnice
	zielonych ksiąg i komunikatów, oraz projektów aktów prawnych Unii Europejskiej w zakresie spraw objętych zadaniami związków zawodowych.	zielonych ksiąg i komunikatów, oraz projektów aktów prawnych Unii Europejskiej w zakresie zadań objętych zadaniami związków zawodowych.	
11.	Art. 21 ust. 3 - dodany: 3. Przepisy działu jedenastego ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy stosuje się odpowiednio do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową oraz ich pracodawców, a także do organizacji zrzeszających te podmioty.		Objęcie innych niż pracowników osób wykonujących pracę zarobkową układami zbiorowymi pracy
12.	Art. 25. 1. Pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika, przysługuje – na wniosek organizacji związkowej – prawo do urlopu bezpłatnego. 2. Pracownik, w okresie urlopu bezpłatnego, o którym mowa w ust. 1, zachowuje prawo do umundurowania oraz do korzystania z lokalu mieszkalnego lub innego pomieszczenia mieszkalnego, zajmowanego przed urlopem bezpłatnym, jeżeli pracodawca jest uprawniony do określania warunków zajmowania przez pracowników takiego lokalu lub pomieszczenia. 3. Pracownikowi, który po upływie urlopu bezpłatnego lub wygaśnięciu mandatu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej, stawi się do pracy w terminie przewidzianym w art. 74 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. 4. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, tryb udzielania urlopu bezpłatnego, o którym mowa w ust. 1, oraz sposób postępowania w przypadku wygaśnięcia mandatu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej przez pracownika korzystającego z urlopu bezpłatnego, mając na względzie niwelowanie ujemnych następstw wynikających z pełnienia funkcji związkowej przez pracownika, a także zabezpieczenie potrzeb pracodawcy. 5. Pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. 6. Inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową ma 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	Art. 25. 1. Pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika, przysługuje - na wniosek organizacji związkowej - prawo do urlopu bezpłatnego. 1(1) Pracownikowi, który po urlopie bezpłatnym stawi się do pracy w terminie przewidzianym w art. 74 Kodeksu pracy, okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. 1(2) Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, tryb udzielania urlopu bezpłatnego oraz zakres uprawnień przysługujących pracownikowi korzystającemu z tego urlopu. 2. Pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.	1) Uregulowanie uprawnień do lokalu / pomieszczenia mieszkalnego oraz umundurowania dla pracownika zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy dla pełnienia funkcji związkowej poza zakładem pracy 2) Wprowadzenie zwolnienia od pracy dla potrzeb czynności doraźnej dla innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową 3) Wprowadzenie dodatkowych wskazówek dla aktów wykonawczych - korzystnych dla pracodawców 4) Wprowadzenie możliwości określenia limitów zwolnień dla czynności doraźnych w układach zbiorowych.

Lp.	Projekt	Obecna regulacja	Różnice
	<p>wolnym od pracy. Osoba ta zachowuje prawo do wynagrodzenia, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej.</p> <p>7. Umowa zawarta między pracodawcą a inną niż pracownik osobą wykonującą pracę zarobkową, w której określono termin wykonania pracy, nie ulega przedłużeniu o czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 6.</p> <p>8. 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.</p> <p>Art. 25 (1)</p> <p>1. Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących:</p> <p>1) pracownikami u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji lub</p> <p>2) innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji.</p> <p>2. Organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia pracodawcy, co 6 miesięcy – według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia – w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po tym okresie, informację o liczbie członków, o których mowa w ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 3.</p> <p>3. Organizacja wskazana w ust. 1, która została utworzona w ciągu 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego, przedstawia pracodawcy pierwszą informację o liczbie członków – według stanu na dzień złożenia informacji – w terminie 2 miesięcy od dnia utworzenia organizacji związkowej. Przedstawienie informacji w terminie określonym w zdaniu poprzednim nie wyłącza obowiązku złożenia przez tę organizację informacji w terminie, o którym mowa w ust. 2.</p> <p>4. Informacja, o której mowa w ust. 2 lub 3, jest udostępniana przez pracodawcę do wglądu innej działającej u niego organizacji związkowej na pisemny wniosek tej organizacji.</p> <p>5. Jeżeli osoba wykonująca pracę zarobkową należy do więcej niż jednej zakładowej organizacji związkowej u danego pracodawcy, przy ustalaniu liczby członków zrzeszonych w organizacji związkowej, o której mowa w ust. 1, osoba ta może być uwzględniona tylko jako członek jednej wskazanej przez siebie zakładowej organizacji związkowej.</p> <p>6. Organizacji, która nie wypełniła w terminie obowiązków, o których</p>	<p>Art. 25(1)</p> <p>1.Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących:</p> <p>1)pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo</p> <p>2)funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6, pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji.</p> <p>2.Organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy albo dowódcy jednostki, o której mowa w ust. 1 pkt 2, informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków, o których mowa w ust. 1.</p>	<p>5) Ograniczenie liczenia członków związku do osób wykonujących pracę zarobkową na innej podstawie niż praca do osób które świadczą pracę co najmniej 6 miesięcy</p> <p>6) Zmniejszenie częstotliwości przedstawiania informacji o liczebności zakładowej organizacji związkowej z kwartalnego na półroczne</p> <p>7) W przypadku braku półrocznej informacji o liczebności zakładowej organizacji związkowej – organizacja ma zawieszona uprawnienia zakładowej</p>

Lp.	Projekt	Obecna regulacja	Różnice
	<p>mowa w ust. 2 lub 3, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tych obowiązków.</p> <p>7. Pracodawca lub działająca u niego organizacja związkowa może zgłosić pisemne zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez tę organizację informacji, o której mowa w ust. 2 lub 3.</p> <p>8. W przypadku, o którym mowa w ust. 7, zakładowa organizacja związkowa, wobec której zostało zgłoszone zastrzeżenie, występuje do sądu rejonowego – sądu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy z wnioskiem o ustalenie liczby członków na ostatni dzień danego półrocza. Zakładowa organizacja związkowa może również z własnej inicjatywy wystąpić z wnioskiem o ustalenie liczby członków. Sąd wydaje w tej sprawie orzeczenie w terminie 60 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.</p> <p>9. Organizacji związkowej, która w terminie 30 dni od dnia zgłoszenia zastrzeżenia nie wystąpiła do sądu, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tego obowiązku.</p> <p>10. W postępowaniu sądowym do przetwarzania danych ujawniających przynależność związkową osób wykonujących pracę zarobkową jest upoważniony wyłącznie sąd oraz osoby działające w imieniu zakładowej organizacji związkowej, która złożyła wniosek o ustalenie jej liczby członków.</p> <p>11. Przy ustalaniu uprawnień organizacji związkowej bierze się pod uwagę odpowiednio liczbę jej członków podaną w informacji, o której mowa w ust. 2 lub 3, albo liczbę tych członków ustaloną przez sąd w trybie określonym w ust. 8. Zmiany stanu liczbowego, które nastąpią w ciągu 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego, pozostają bez wpływu na te uprawnienia.</p> <p>12. Jeżeli uprzednio zgłoszone przez pracodawcę lub zakładową organizację związkową, o której mowa w ust. 7, 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.</p>		<p>organizacji związkowej do czasu wykonania obowiązku.</p> <p>8) Brak możliwości wykazania tej samej osoby jako członka kilku organizacji</p> <p>9) Możliwość zgłoszenia zastrzeżenia wobec zgłoszonej liczebności zakładowej organizacji związkowej przez pracodawcę i inną organizację – konieczność wystąpienia o kontrolę sądową przez organizację, której liczebność zakwestionowano</p>
13.	<p>Rozdział 3a - dodany Reprezentatywna organizacja związkowa Art. 25 (2)</p>	<p>Kodeks pracy Art. 241(17)</p>	

Lp.	Projekt	Obecna regulacja	Różnice
	<p>1. Reprezentatywną ponadzakładową organizacją związkową jest ponadzakładowa organizacja związkowa:</p> <p>1) reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego lub</p> <p>2) zrzeszająca co najmniej 15% ogółu osób wykonujących pracę zarobkową objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż 10 000 osób wykonujących pracę zarobkową, lub</p> <p>3) zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową, dla których ma być zawarty określony ponadzakładowy układ zbiorowy pracy.</p> <p>2. Ponadzakładowa organizacja związkowa, o której mowa w ust. 1 pkt 2 i 3, występuje do Sądu Okręgowego w Warszawie z wnioskiem o stwierdzenie reprezentatywności, zawierającym informację o liczbie jej członków, który wydaje w tej sprawie orzeczenie w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.</p> <p>3. W przypadku stwierdzenia reprezentatywności ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) z mocy prawa stają się reprezentatywne, wchodzące w jej skład, ogólnokrajowe związki zawodowe i zrzeszenia (federacje) związków zawodowych.</p> <p>Art. 25 (3)</p> <p>1. Reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest zakładowa organizacja związkowa:</p> <p>1) będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, zrzeszająca co najmniej 8% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy lub</p> <p>2) zrzeszająca co najmniej 15% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.</p> <p>2. Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia wymogów, o których mowa w ust. 1, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.</p> <p>3. Jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja związkowa reprezentatywna w rozumieniu ust. 1 pkt 1, wchodząca w skład tego samego zrzeszenia (federacji) związków zawodowych lub ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji), organizacje te wyłaniają wspólną reprezentację w sprawach</p>	<p>§ 1. Reprezentatywną organizacją związkową jest ponadzakładowa organizacja związkowa:</p> <p>1)reprezentatywna w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz. 1240);</p> <p>2)zrzeszająca co najmniej 10% ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż dziesięć tysięcy pracowników, lub</p> <p>3)zrzeszająca największą liczbę pracowników, dla których ma być zawarty określony układ ponadzakładowy.</p> <p>§ 2. Z wnioskiem o stwierdzenie reprezentatywności ponadzakładowa organizacja związkowa, o której mowa w § 1 pkt 2 i 3, występuje do Sądu Okręgowego w Warszawie, który wydaje w tej sprawie orzeczenie w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.</p> <p>§ 3. W przypadku stwierdzenia reprezentatywności ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) z mocy prawa stają się reprezentatywne wchodzące w jej skład ogólnokrajowe związki zawodowe i zrzeszenia (federacje) związków zawodowych.</p> <p>Art. 241(25a)</p> <p>§ 1. Reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja związkowa:</p> <p>1)będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną na podstawie art. 241¹⁷ § 1 pkt 1, pod warunkiem, że zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, lub</p> <p>2)zrzeszająca co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.</p> <p>§ 2. Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia wymogów, o których mowa w § 1, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników.</p> <p>§ 3. Przy ustalaniu liczby pracowników zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej, o której mowa w § 1 i 2, uwzględnia się wyłącznie pracowników należących do tej organizacji przez okres co najmniej 6 miesięcy przed przystąpieniem do rokowań w sprawie zawarcia układu zakładowego. W razie, gdy pracownik należy do kilku zakładowych organizacji związkowych, uwzględniony może być</p>	<p>Zwiększenie progu procentowego reprezentatywności ponadzakładowej</p> <p>Zwiększenie progu procentowego reprezentatywności zakładowej</p> <p>Kiedy wprowadzano obecny próg (7%) uzwiązkowienie w kraju wynosiło 15% (dane OECD), obecnie poniżej 12%</p> <p>Podnoszenie progu jest więc typowo politycznym posunięciem mającym na celu zniszczenie mniejszych związków zawodowych.</p> <p>Zapis o braku możliwości podwójnego liczenia członków, dla potrzeb układu zakładowego, istniał już w</p>

Lp.	Projekt	Obecna regulacja	Różnice
	<p>dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową.</p> <p>4. W przypadku niewyłonienia wspólnej reprezentacji, o której mowa w ust. 3, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą spośród nich liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy lub organizacja spełniająca kryterium reprezentatywności, o którym mowa w ust. 1 pkt 2.</p> <p>5. 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.</p> <p>6. Przy ustalaniu liczby osób wykonujących pracę zarobkową zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej, o której mowa w ust. 1 lub 2, uwzględnia się wyłącznie osoby wykonujące pracę zarobkową należące do tej organizacji przez okres co najmniej 6 miesięcy przed przystąpieniem do rokowań lub uzgodnień.</p> <p>7. 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.</p> <p>8. W celu stwierdzenia reprezentatywności stosuje się odpowiednio przepisy art. 25 (1) ust. 2–12.</p>	<p>tylko jako członek jednej wskazanej przez niego organizacji związkowej.</p> <p>§ 4. Zakładowa organizacja związkowa może przed zawarciem układu zakładowego zgłosić uczestnikom prowadzącym rokowania w sprawie zawarcia tego układu pisemne zastrzeżenie co do spełnienia przez inną zakładową organizację związkową kryteriów reprezentatywności, o których mowa w § 1 i 2; prawo zgłoszenia zastrzeżenia przysługuje również pracodawcy.</p> <p>§ 5. W przypadku, o którym mowa w § 4, zakładowa organizacja związkowa, wobec której zostało zgłoszone zastrzeżenie, występuje do sądu rejonowego - sądu pracy właściwego dla siedziby pracodawcy z wnioskiem o stwierdzenie jej reprezentatywności. Sąd wydaje w tej sprawie orzeczenie w ciągu 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.</p>	<p>obecnym stanie</p> <p>Konieczność wyłonienia wspólnej reprezentacji organizacji wchodzących w skład jednej centrali dla reprezentowania zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową, pod rygorem utraty reprezentatywności w tym zakresie</p>
14.	<p>Art. 26.</p> <p>Do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy w szczególności:</p> <p>2)zajmowanie stanowiska wobec pracodawcy i organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw osób wykonujących pracę zarobkową;</p>	<p>Art. 26.</p> <p>Do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy w szczególności:</p> <p>2)zajmowanie stanowiska wobec pracodawcy i organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw pracowników;</p>	<p>Zmiana redakcyjna pracownik – osoba wyk. pracę zarobkową (OWPZ)</p>
15.	<p>Art. 26 (1)</p> <p>1. W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dotychczasowy i nowy pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy są obowiązani do poinformowania na piśmie działających u każdego z nich zakładowych organizacji związkowych o przewidywanym terminie tego przejścia, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz</p>	<p>Art. 26 (1)</p> <p>1.W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca są obowiązani do poinformowania na piśmie działających u każdego z nich zakładowych organizacji związkowych o przewidywanym terminie tego przejścia, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla swoich pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w</p>	<p>Ograniczenie zakresu podmiotowego uzgodnień z ZZ w sprawach zbiorowych porozumień i regulaminów do organizacji reprezentatywnych zakładowo, dodatkowo zrzeszających 5%</p>

Lp.	Projekt	Obecna regulacja	Różnice
	<p>socjalnych skutkach dla swoich pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania.</p> <p>2. Informacje, o których mowa w ust. 1, dotychczasowy i nowy pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy są obowiązani przekazać co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części.</p> <p>3. Jeżeli dotychczasowy lub nowy pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy zamierza podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, jest obowiązany do podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia porozumienia w tym zakresie, w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia przekazania informacji o tych działaniach.</p> <p>4. Porozumienie, o którym mowa w ust. 3, zawierają wszystkie zakładowe organizacje związkowe, które prowadziły negocjacje nad tym porozumieniem. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy uzgadnia treść porozumienia z uczestniczącymi w negocjacjach reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25(3) ust. 1 lub 2 zakładowymi organizacjami związkowymi, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.</p> <p>5. W razie niezawarcia porozumienia w terminie, o którym mowa w ust. 3, z powodu niemożności uzgodnienia jego treści przez pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy z zakładowymi organizacjami związkowymi albo z uczestniczącymi w negocjacjach reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25 (3) ust. 1 lub 2 zakładowymi organizacjami związkowymi zrzeszającymi pracowników, pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy samodzielnie podejmuje działania w sprawach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, uwzględniając ustalenia dokonane z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku negocjacji nad zawarciem porozumienia.</p> <p>6. Przepisy ust. 3–5 nie mają zastosowania, jeżeli tryb dokonania działań dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, jakie zamierza podjąć pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy określają odrębne przepisy.</p>	<p>szczegółności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania.</p> <p>2. Informacje, o których mowa w ust. 1, dotychczasowy i nowy pracodawca są obowiązani przekazać co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części.</p> <p>3. Jeżeli dotychczasowy lub nowy pracodawca zamierza podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, jest obowiązany do podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia porozumienia w tym zakresie, w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia przekazania informacji o tych działaniach.</p> <p>4. W razie niezawarcia porozumienia w terminie, o którym mowa w ust. 3, z powodu niemożności uzgodnienia przez strony jego treści, pracodawca samodzielnie podejmuje działania w sprawach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, uwzględniając ustalenia dokonane z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku negocjacji nad zawarciem porozumienia.</p> <p>5. Przepisy ust. 3 i 4 nie mają zastosowania, gdy tryb dokonania działań dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, jakie zamierza podjąć pracodawca, określają odrębne przepisy.</p>	<p>pracowników danego pracodawcy (nie OWPZ)</p>
16.	Art. 27.	Art. 27.	Rozszerzenie zakresu osób

Lp.	Projekt	Obecna regulacja	Różnice
	2. Przyznawanie świadczeń z funduszu, o którym mowa w ust. 1, jest dokonywane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.	2. Przyznawanie pracownikom świadczeń z funduszu, o którym mowa w ust. 1, dokonywane jest w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.	uprawnionych do świadczeń z ZFŚS także na OWPZ
17.	Art. 28. Pracodawca jest obowiązany udzielić na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących: 1) warunków pracy i zasad wynagradzania; 2) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian; 3) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia; 4) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.	Art. 28. Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania.	Przykładowe doprecyzowanie zakresu informacji, których może domagać się organizacja związkowa.
18.	Art. 29: 1. W razie uzasadnionego podejrzenia, że w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę do wykonywania pracy zarobkowej występuje zagrożenie dla życia lub zdrowia osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 4(1)–6, zakładowa organizacja związkowa może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań, zawiadamiając o tym równocześnie właściwego okręgowego inspektora pracy. Pracodawca jest obowiązany w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku zawiadomić zakładową organizację związkową o swoim stanowisku. W razie przeprowadzenia badań, pracodawca niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni od dnia otrzymania wyników badań, udostępnia te wyniki każdej działającej u niego zakładowej organizacji związkowej wraz z informacją o sposobie i terminie usunięcia stwierdzonego zagrożenia.	Art. 29. 1. W razie uzasadnionego podejrzenia, że w zakładzie pracy występuje zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników, zakładowa organizacja związkowa może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań, zawiadamiając o tym równocześnie właściwego okręgowego inspektora pracy. Pracodawca jest obowiązany w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku zawiadomić zakładową organizację związkową o swoim stanowisku. W razie przeprowadzenia badań, pracodawca udostępnia ich wyniki zakładowej organizacji związkowej wraz z informacją o sposobie i terminie usunięcia stwierdzonego zagrożenia.	Określenie terminu do udostępnienia przez pracodawcę ZZ informacji o wynikach badań związanych z zagrożeniem życia i zdrowia OWPZ
19.	Art. 30. 1. Jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swoich członków. 2. Osoba wykonująca pracę zarobkową niezrzeszona w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących osób wykonujących pracę zarobkową będących członkami związku, jeżeli wybrana przez nią zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jej praw. 3. W indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy do współdziałania z	Art. 30. 1. W zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swych członków. 2. Pracownik niezrzeszony w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących pracowników będących członkami związku, jeżeli wybrana przez niego zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jego praw pracowniczych. 2 ¹ . W indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z	Brak obowiązku konsultacji związkowych w przypadku OWPZ, w sprawach indywidualnych (tylko pracownicy) Ograniczenie zakresu podmiotowego uzgodnień z ZZ w sprawach zbiorowych porozumień i regulaminów do organizacji reprezentatywnych

Lp.	Projekt	Obecna regulacja	Różnice
	<p>zakładową organizacją związkową, przed podjęciem działania, pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracowniku korzystającym z jej obrony, zgodnie z ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w terminie 5 dni od dnia otrzymania przez zakładową organizację związkową wniosku zwalnia pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tego pracownika.</p> <p>4. W sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową zakładowe organizacje związkowe mogą tworzyć wspólną reprezentację związkową.</p> <p>5. W sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z zakładowymi organizacjami związkowymi organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez wyłonioną do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe.</p> <p>6. Jeżeli w sprawie ustalenia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) regulaminu wynagradzania, 2) regulaminów nagród i premiowania, 3) regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, 4) planu urlopów lub regulaminu pracy, 5) okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, 6) wykazu prac, o którym mowa w art. 151(7) § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, 7) indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 2–4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2012 r. poz. 1155, z 2013 r. poz. 567 oraz z 2016 r. poz. 2206) – organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25(3) ust. 1 lub 2, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę tego dokumentu, decyzje w sprawie jego ustalenia podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych. <p>7. Przepis ust. 6 stosuje się odpowiednio, jeżeli u pracodawcy działa jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa zrzeszająca co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.</p>	<p>organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony, zgodnie z przepisami ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników.</p> <p>3.W sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów pracowników organizacje związkowe mogą tworzyć wspólną reprezentację związkową.</p> <p>4.W sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi, organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez każdorazowo wyłanianą do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe.</p> <p>5. Jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania, regulaminów nagród i premiowania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, planu urlopów lub regulaminu pracy, okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 Kodeksu pracy, wykazu prac, o którym mowa w art. 151 § 4 Kodeksu pracy lub indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 2-4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2012 r. poz. 1155 oraz z 2013 r. poz. 567), organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.</p>	<p>zakładowo, dodatkowo zrzeszających 5% pracowników danego pracodawcy (nie OWPZ)</p> <p>Niezrozumiała intencja ust. 7 – czy ma on prowadzić do dyktatu 1 związku, czy wręcz odwrotnie?</p>
20.	Art. 31:	Art. 31.	Wprowadzenie dodatkowych

Lp.	Projekt	Obecna regulacja	Różnice
	<p>1. Prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) częściowo jednej osobie wykonującej pracę zarobkową w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie członków zatrudnionych przez pracodawcę, jeżeli ich liczba jest mniejsza od 150; – 14 – 2) jednej osobie wykonującej pracę zarobkową, jeżeli związek liczy od 150 do 500 członków zatrudnionych przez pracodawcę; 3) dwóm osobom wykonującym pracę zarobkową, jeżeli związek liczy od 501 do 1000 członków zatrudnionych przez pracodawcę; 4) trzem osobom wykonującym pracę zarobkową, jeżeli związek liczy od 1001 do 2000 członków zatrudnionych przez pracodawcę; 5) kolejnej osobie wykonującej pracę zarobkową za każdy rozpoczęty nowy tysiąc, jeżeli zakładowa organizacja związkowa liczy ponad 2000 członków zatrudnionych przez pracodawcę; 6) w niepełnym wymiarze godzin i wtedy może ono być udzielane większej liczbie osób wykonujących pracę zarobkową, zgodnie z zasadami określonymi w pkt 1–5. <p>2. Osobie wykonującej pracę zarobkową w okresie zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1, przysługują:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) uprawnienia lub świadczenia osoby wykonującej pracę zarobkową; 2) prawo do wynagrodzenia lub świadczenia pieniężnego, o ile zarząd zakładowej organizacji związkowej wystąpił z takim wnioskiem.” <p>dodane</p> <p>2(1) Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, tryb udzielenia i korzystania ze zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1, przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposób ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń, mając na względzie niwelowanie ujemnych następstw wykonywania czynności w zarządzie zakładowej organizacji związkowej oraz charakter stosunku łączącego osobę zwolnioną od pracy z pracodawcą, a także zabezpieczenie potrzeb pracodawcy</p> <p>dodane</p> <p>4. Inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową ma prawo do zwolnienia od pracy na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jej 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.</p> <p>5. Umowa zawarta między pracodawcą a inną niż pracownik osobą</p>	<p>1.Prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1)częściowo jednemu pracownikowi w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie członków zatrudnionych w zakładzie pracy, gdy ich liczba jest mniejsza od 150; 2)jednemu pracownikowi, gdy związek liczy od 150 do 500 członków zatrudnionych w zakładzie pracy; 3)dwóm pracownikom, gdy związek liczy od 501 do 1000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy; 4)trzem pracownikom, gdy związek liczy od 1001 do 2000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy; 5)kolejnemu pracownikowi za każdy rozpoczęty nowy tysiąc, gdy zakładowa organizacja związkowa liczy ponad 2000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy; 6)w niepełnym wymiarze godzin i wtedy może ono być udzielane większej liczbie pracowników, zgodnie z zasadami zawartymi w punktach poprzedzających. <p>2.W zależności od wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej zwolnienia od pracy, o których mowa w ust. 1, udzielane są z zachowaniem prawa do wynagrodzenia lub bezpłatnie. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, tryb udzielania zwolnień od pracy oraz zakres uprawnień przysługujących pracownikowi w czasie tych zwolnień.</p>	<p>wskazówek dla aktów wykonawczych -korzystnych dla pracodawców</p> <p>Rozszerzenie zakresu zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy dla członków zarządu dla OWPZ, także doraźnego</p>

Lp.	Projekt	Obecna regulacja	Różnice
	<p>wykonywającą pracę zarobkową, w której określono termin wykonania pracy, nie ulega przedłużeniu o czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 4.</p>		
21.	<p>Art. 32: 1. Pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może: 1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, 2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową, o której mowa w pkt 1 – z wyjątkiem ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także jeżeli dopuszczają to przepisy odrębne. Dodane ust. 1(1)–1(4) 1(1). Termin na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej wynosi: 1) 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; 2) 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. 1(2). Bezskuteczny upływ terminów, o których mowa w ust. 1(1), jest równoznaczny z wyrażeniem zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej. 1(3).W przypadku naruszenia przez pracodawcę warunków, o których mowa w ust. 1, innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową przysługuje, niezależnie od wielkości poniesionej szkody, rekompensata w wysokości równej 6-miesięcznemu wynagrodzeniu przysługującemu tej osobie w ostatnim okresie zatrudnienia, a jeżeli wynagrodzenie tej osoby nie jest wypłacane w okresach miesięcznych – w wysokości równej 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, na podstawie art. 5 ust. 7 ustawy z dnia 4 marca</p>	<p>Art. 32. 1.Pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może: 1)wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, 2)zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa w pkt 1 - z wyjątkiem, gdy dopuszczają to odrębne przepisy.</p>	<p>Wprowadzenie terminu do wyrażenia zgody przez Zarząd ZZ w sprawie rozwiązania umowy lub zmiany warunków zatrudnienia osób objętych ochroną związkową – przy uznaniu, że brak stanowiska w wyznaczonym terminie oznacza zgodę na rozwiązanie (zmianę) umowy.</p> <p>Konieczne powiadomienie o zmianach w zakresie osób chronionych w terminie 7 dni od dnia dokonania zmian.</p>

Lp.	Projekt	Obecna regulacja	Różnice
	<p>1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 800, 1984 i 2255). Osoba ta może dochodzić odszkodowania lub zadośćuczynienia przenoszącego wysokość rekompensaty.</p> <p>1(4). Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 (3), bierze się pod uwagę przeciętne miesięczne wynagrodzenie z okresu 6 miesięcy poprzedzających dzień rozwiązania, wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego, a jeżeli inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową świadczyła pracę przez okres krótszy niż 6 miesięcy – przeciętne miesięczne wynagrodzenie z całego okresu jej zatrudnienia.</p> <p>3. Zarząd zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu art. 25(3) ust. 1 lub 2, wskazuje pracodawcy osoby podlegające ochronie przewidzianej w ust. 1, w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą u pracodawcy albo w liczbie ustalonej zgodnie z ust. 4.</p> <p>4. Zarząd zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu art. 25(3) ust. 1 lub 2, zrzeszającej do 20 członków zatrudnionych przez pracodawcę ma prawo wskazać pracodawcy 2 osoby wykonujące pracę zarobkową podlegające ochronie przewidzianej w ust. 1, a jeżeli organizacja zrzesza więcej niż 20 członków zatrudnionych przez pracodawcę ma prawo wskazać, jako podlegające tej ochronie, 2 osoby wykonujące pracę zarobkową oraz dodatkowo:</p> <p>1) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale od 21 do 50 tych członków;</p> <p>2) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 20 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę w przedziale od 51 do 150 tych członków;</p> <p>3) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 30 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale od 151 do 300 tych członków;</p> <p>4) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 40 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale od 301 do 500 tych członków;</p> <p>5) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 50 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale powyżej 500 tych członków.</p>	<p>2. Ochrona, o której mowa w ust. 1, przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie.</p> <p>3. Zarząd zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy, wskazuje pracodawcy pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1, w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy albo liczba pracowników ustalona zgodnie z ust. 4.</p> <p>4. Zarząd zakładowej organizacji związkowej, o której mowa w ust. 3, zrzeszającej do 20 członków ma prawo wskazać pracodawcy 2 pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1, a w przypadku organizacji zrzeszającej więcej niż 20 członków będących pracownikami ma prawo wskazać, jako podlegających tej ochronie, 2 pracowników oraz dodatkowo:</p> <p>1) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 21 do 50 tych członków;</p> <p>2) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 20 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 51 do 150 tych członków;</p> <p>3) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 30 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 151 do 300 tych członków;</p> <p>4) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 40 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 301 do 500 tych członków;</p> <p>5) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 50 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale powyżej 500 tych członków.</p>	

Lp.	Projekt	Obecna regulacja	Różnice
	<p>5. Osobami stanowiącymi kadrę kierowniczą, o których mowa w ust. 3, są kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy albo osoby wchodzące w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, a także inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.</p> <p>6. Ochrona przewidziana w ust. 1, w zakładowej organizacji związkowej innej niż wymieniona w ust. 3 i 4, przysługuje jednej osobie wykonującej pracę zarobkową wskazanej uchwałą zarządu tej organizacji.</p> <p>7. Ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje, przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej, nie więcej niż trzem osobom wykonującym pracę zarobkową wskazanym uchwałą komitetu założycielskiego.”,</p> <p>9. Ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje osobie wykonującej pracę zarobkową pełniącej z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową, korzystającej u pracodawcy z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Ochrona przysługuje w okresie tego urlopu lub zwolnienia oraz przez rok po upływie tego okresu. Zgodę, o której mowa w ust. 1, wyraża właściwy statutowo organ organizacji związkowej, w której dana osoba pełni albo pełniła tę funkcję.</p> <p>dodane ust. 9(1)-9(2)</p> <p>9.1 Pracodawca powiadamia na piśmie zarząd zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą, o których mowa w ust. 5. Powiadomienie następuje w terminie 7 dni od dnia otrzymania pisemnego wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej.</p> <p>9.2. Zarząd zakładowej organizacji związkowej lub komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej wskazują pracodawcy na piśmie osoby, których stosunek prawny podlega ochronie, o której mowa w ust. 1, poprzez podanie imienia i nazwiska tych osób, a także czasu trwania ochrony. Zmiany we wskazaniu są dokonywane przez zarząd lub komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej na piśmie w terminie 7 dni od dnia zaistnienia zmiany.</p> <p>f) uchyla się ust. 10;</p>	<p>5.Osobami stanowiącymi kadrę kierowniczą w zakładzie pracy, o których mowa w ust. 3, są kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy albo wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, a także inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.</p> <p>6.Ochrona przewidziana w ust. 1, w zakładowej organizacji związkowej innej niż wymieniona w ust. 3 i 4, przysługuje jednemu pracownikowi imiennie wskazanemu uchwałą zarządu tej organizacji.</p> <p>7.Ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje, przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej, nie więcej niż trzem pracownikom imiennie wskazanym uchwałą komitetu założycielskiego.</p> <p>9.Ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje pracownikowi pełniącemu z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową, korzystającemu u pracodawcy z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Ochrona przysługuje w okresie tego urlopu lub zwolnienia oraz przez rok po upływie tego okresu. Zgodę, o której mowa w ust. 1, wyraża właściwy statutowo organ organizacji związkowej, w której pracownik pełni albo pełnił tę funkcję.</p>	
22.	<p>Art. 33</p> <p>1. Pracodawca, na warunkach określonych w układzie zbiorowym pracy lub umowie, jest obowiązany udostępnić zakładowej organizacji związkowej pomieszczenia i urządzenia techniczne niezbędne do</p>	<p>Art. 33.</p> <p>1.Pracodawca, na warunkach określonych w umowie, jest obowiązany udostępnić zakładowej organizacji związkowej pomieszczenia i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania</p>	<p>Możliwość uregulowania kwestii sprzętu i lokalu w układzie zbiorowym</p>

Lp.	Projekt	Obecna regulacja	Różnice
	wykonywania działalności związkowej u pracodawcy.	działalności związkowej w zakładzie pracy.	
23.	<p>Art. 33 (1) 1. Pracodawca, na pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej i za pisemną zgodą osoby wykonującej pracę zarobkową, jest obowiązany pobierać z wynagrodzenia tej osoby składkę związkową w zadeklarowanej przez nią wysokości.”;</p>	<p>Art. 33(1) 1.Pracodawca, na pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej i za pisemną zgodą pracownika, jest obowiązany pobierać z wynagrodzenia pracownika składkę związkową w zadeklarowanej przez niego wysokości.</p>	Redakcja – pracownik wymieniony na OWPZ
24.	<p>Art. 34(1) 1. Pracodawcy objęci działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej ponoszą koszty, w tym koszty wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne, związane z zatrudnianiem osoby wykonującej pracę zarobkową zwolnionej: 1) 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, 2) od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia – na podstawie art. 31 ust. 3 lub od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia – na podstawie art. 31 ust. 4 – odpowiednio do udziału liczby członków tej organizacji zatrudnionych u danego pracodawcy w łącznej liczbie członków tej organizacji zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji – w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. 2. Zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej przedstawia pracodawcy, który zwolni osobę lub osoby wykonujące pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy, od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, informacje o liczbie członków tej organizacji zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji oraz u każdego z tych pracodawców – w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, według stanu na ostatni dzień miesiąca. 3. Zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej przedstawia informacje, o których mowa w ust. 2, w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zwolnienie osoby lub osób wykonujących pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy, od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia lub od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. 4. Na potrzeby przeliczenia, o którym mowa w ust. 1 i 2, w przypadku innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową będących członkami międzyzakładowej organizacji związkowej przyjmuje się, że osoby te są zatrudnione w pełnym wymiarze czasu</p>	<p>Art. 34(1) 1.Pracodawcy objęci działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej ponoszą koszty, w tym koszty wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne, związane z zatrudnianiem pracownika zwolnionego: 1)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, 2)od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia - na podstawie art. 31 ust. 3, odpowiednio do udziału liczby członków tej organizacji zatrudnionych u danego pracodawcy w łącznej liczbie członków tej organizacji zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji - w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. 2.Zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej przedstawia pracodawcy, który zwolni pracownika lub pracowników z obowiązku świadczenia pracy lub od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, informacje o liczbie członków tej organizacji zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji oraz u każdego z tych pracodawców - w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, według stanu na ostatni dzień miesiąca. 3.Zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej przedstawia informacje, o których mowa w ust. 2, w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zwolnienie pracownika lub pracowników z obowiązku świadczenia pracy lub od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. 4.Sposób i tryb ponoszenia kosztów, o których mowa w ust. 1, określa każdy pracodawca, który zwolni pracownika lub pracowników z obowiązku świadczenia pracy lub od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w zakresie dotyczącym kosztów związanych z zatrudnianiem tego pracownika lub tych</p>	Redakcja – pracownik wymieniony na OWPZ

Lp.	Projekt	Obecna regulacja	Różnice
	<p>pracy. 5. Sposób i tryb ponoszenia kosztów, o których mowa w ust. 1, określa każdy pracodawca, który zwolni osobę lub osoby wykonujące pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy lub od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w zakresie dotyczącym kosztów związanych z zatrudnieniem tej osoby lub tych osób wykonujących pracę zarobkową.</p> <p>Art. 34(2) 1. Zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej, która co najmniej u jednego pracodawcy objętego jej działaniem zrzesza osoby wykonujące pracę zarobkową w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 25(3) ust. 1 lub 2, może wskazać osoby wykonujące pracę zarobkową podlegające ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1: 1) w liczbie ustalonej zgodnie z art. 32 ust. 3 albo 4 lub 2) w liczbie ustalonej zgodnie z art. 32 ust. 3 albo 4 u jednego pracodawcy wskazanego przez tę organizację spośród pracodawców objętych jej działaniem, u którego ta organizacja zrzesza osoby wykonujące pracę zarobkową w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 25(3) ust. 1 lub 2, powiększonej o liczbę pozostałych pracodawców objętych działaniem tej organizacji, u których jest zatrudnionych co najmniej 10 osób wykonujących pracę zarobkową będących jej członkami. 2. Jeżeli międzyzakładowa organizacja związkowa u żadnego pracodawcy objętego jej działaniem nie zrzesza liczby osób wykonujących pracę zarobkową wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 25(3) ust. 1 lub 2, liczba osób wykonujących pracę zarobkową podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 nie może być większa od liczby pracodawców objętych działaniem tej organizacji, którzy zatrudniają co najmniej 10 osób wykonujących pracę zarobkową będących jej członkami.</p>	<p>pracowników.</p> <p>Art. 34(2) 1. Zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej, która w co najmniej jednym zakładzie pracy objętym jej działaniem zrzesza pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy, może wskazać pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1: 1) w liczbie ustalonej zgodnie z art. 32 ust. 3 albo 4 lub 2) w liczbie ustalonej zgodnie z art. 32 ust. 3 albo 4 w jednym zakładzie pracy wskazanym przez tę organizację spośród zakładów pracy objętych jej działaniem, w którym ta organizacja zrzesza pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy, powiększonej o liczbę pozostałych zakładów pracy objętych działaniem tej organizacji, w których jest zatrudnionych co najmniej 10 pracowników będących jej członkami. 2. W przypadku gdy międzyzakładowa organizacja związkowa w żadnym zakładzie pracy z objętych jej działaniem nie zrzesza liczby pracowników wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy, liczba pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 nie może być większa od liczby zakładów pracy objętych działaniem tej organizacji, które zatrudniają co najmniej 10 pracowników będących jej członkami.</p>	
25.	<p>Art. 35. 1. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją: 3) dyskryminuje, wbrew zakazowi, o którym mowa w art. 3 ust. 1, z powodu przynależności do związku zawodowego, pozostawiania poza związkiem zawodowym lub wykonywania funkcji związkowej, 4) nie dopełnia w terminie obowiązku informacyjnego, o którym mowa w art. 26(1) ust. 1, dodane pkt 5–7: 5) nie dopełnia w terminie obowiązku podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi, o którym mowa w art. 26 1</p>	<p>Art. 35. 1. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją: 3) dyskryminuje pracownika z powodu przynależności do związku zawodowego, pozostawiania poza związkiem zawodowym lub wykonywania funkcji związkowej, 4) nie dopełnia obowiązków określonych w art. 26¹, 33¹ i 34¹</p>	<p>Rozszerzenie zakresu odpowiedzialności karnej pracodawcy</p> <p>Wprowadzenie odpowiedzialności karnej działaczy związkowych za niewykonanie obowiązków ustawowych</p>

Lp.	Projekt	Obecna regulacja	Różnice
	<p>ust. 3, 6) nie dopełnia obowiązku pobrania z wynagrodzenia danej osoby składki związkowej w zadeklarowanej przez tę osobę wysokości lub obowiązku niezwłocznego przekazania kwoty pobranych składek związkowych, o których mowa w art. 33(1), na rachunek bankowy wskazany przez zakładową organizację związkową, 7) nie dopełnia obowiązku ponoszenia kosztów, o którym mowa w art. 34 (1) ust. 1, w odpowiedniej proporcji wskazanej w art. 34(1) ust. 1 w zw. z art. 34(1) ust. 4.</p> <p>dodany ust. 2(1) 2(1). Kto w związku z pełnioną funkcją związkową: 1) wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie właściwego sądu o zmianie statutu, o której mowa w art. 16, 2) niezgodnie z przepisem art. 24 ust. 1, przeznaczają dochód z działalności gospodarczej prowadzonej przez związek zawodowy na cele niesłużące realizacji zadań statutowych związku lub dzieli go pomiędzy członków związku, 3) w celu uzyskania uprawnień zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej, międzyzakładowej organizacji związkowej lub reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej podaje w informacji wskazanej w art. 25(1) ust. 2 lub 3, art. 34(1) ust. 2 lub art. 34(2) ust. 1 lub we wniosku, o którym mowa w art. 25(2) ust. 2, wyższą liczbę członków organizacji związkowej niż wynikająca ze stanu faktycznego – podlega grzywnie.</p>		
26.	<p>Art. 36: 1. Sąd rejestrowy w razie stwierdzenia, że organ związku zawodowego prowadzi działalność niezgodną z prawem, wyznacza termin co najmniej 14 dni na dostosowanie działalności tego organu do obowiązującego prawa. Postępowanie wszczyna się na wniosek właściwego prokuratora okręgowego. uchyla się ust. 4;</p>	<p>Art. 36. 1.Sąd rejestrowy w razie stwierdzenia, że organ związku zawodowego prowadzi działalność sprzeczną z ustawą, wyznacza termin co najmniej 14 dni na dostosowanie działalności tego organu do obowiązującego prawa. Postępowanie wszczyna się na wniosek właściwego prokuratora <i>wojewódzkiego</i>².</p>	Uchylenie odesłania do art. 18
27.	<p>Art. 37. Spory między związkami zawodowymi a pracodawcami i ich organizacjami dotyczące interesów osób wykonujących pracę zarobkową rozwiązywane są na zasadach określonych w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 295 i 1240 oraz z 2016 r. poz. 1948).</p>	<p>Art. 37. Spory między związkami zawodowymi a pracodawcami i ich organizacjami dotyczące interesów pracowniczych rozwiązywane są na zasadach określonych w odrębnej ustawie.</p>	
28.	<p>Art. 39 1. U pracodawców mogą być tworzone kasy zapomogowo-pożyczkowe, których członkami mogą być osoby wykonujące pracę zarobkową, emeryci i renciści bez względu na przynależność</p>	<p>Art. 39. 1.W zakładach pracy mogą być tworzone pracownicze kasy zapomogowo-pożyczkowe, których członkami mogą być pracownicy, emeryci i renciści bez względu na przynależność związkową. Nadzór</p>	Pracownik – OWPZ

Lp.	Projekt	Obecna regulacja	Różnice
	związkową. Nadzór społeczny nad tymi kasami sprawują związki zawodowe.”.	społeczny nad tymi kasami sprawują związki zawodowe.	
	KODEKS PRACY		
1.	Art. 67(6) § 2. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25(3) ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.	Art. 67(6) § 2. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241 ^{25a} .	Telepraca - Ograniczenie zakresu podmiotowego uzgodnień z ZZ w sprawie warunków telepracy do organizacji reprezentatywnych zakładowo, dodatkowo zrzeszających 5% pracowników danego pracodawcy (nie OWPZ)
2.	Art. 139: § 5. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia, o którym mowa w § 3, ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25(3) ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.	Art. 139 § 5. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia, o którym mowa w § 3, ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241 ^{25a} .	Ograniczenie zakresu podmiotowego uzgodnień z ZZ w sprawie przerywanego czasu pracy do organizacji reprezentatywnych zakładowo, dodatkowo zrzeszających 5% pracowników danego pracodawcy (nie OWPZ)
3.	Art. 150. § 3. Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy zgodnie z art. 129 § 2 oraz rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140 ¹ , ustala się: 1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25 (3) ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo	Art. 150. § 3. Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy zgodnie z art. 129 § 2 oraz rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140 ¹ , ustala się: 1)w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241 ^{25a} , albo	Ograniczenie zakresu podmiotowego uzgodnień z ZZ w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego do organizacji reprezentatywnych zakładowo, dodatkowo zrzeszających 5% pracowników danego pracodawcy (nie OWPZ)
4.	Art. 239 § 2. Układem mogą być objęci emeryci i renciści.	Art. 239 § 2. Układem mogą być objęte osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy; układem mogą być również objęci emeryci i renciści.	
5.	Art. 241(9) § 4. Organizacja związkowa, która po zawarciu układu stała się reprezentatywna na podstawie art. 25(2) ust. 1 lub art. 25(3) ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, może wstąpić w prawa i obowiązki	Art. 241(9) § 4. Organizacja związkowa, która po zawarciu układu stała się reprezentatywna na podstawie art. 241 ¹⁷ lub art. 241 ^{25a} § 1, może wstąpić w prawa i obowiązki strony układu, składając w tym celu	

Lp.	Projekt	Obecna regulacja	Różnice
	strony układu, składając w tym celu oświadczenie stronom tego układu. Do zakładowej organizacji związkowej stosuje się odpowiednio art. 25 (3) ust. 3–6 ustawy o związkach zawodowych, a w celu stwierdzenia reprezentatywności art. 25 (1) ust. 2–12 ustawy o związkach zawodowych.	oświadczenie stronom tego układu. Do zakładowej organizacji związkowej art. 241 ^{25a} § 3-5 stosuje się odpowiednio.	
6.	Art. 241(14a) § 2. Ogólnokrajowa organizacja międzyzwiązkowa (konfederacja) uczestniczy w rokowaniach i zawiera układ ponadzakładowy w miejsce wchodzących w jej skład ponadzakładowych organizacji związkowych, reprezentujących pracowników, dla których układ ten ma być zawarty i które uzyskały reprezentatywność na podstawie art. 25(2) ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, w razie skierowania do niej umotywowanego pisemnego wniosku w tej sprawie przez organizację pracodawców prowadzącą rokowania w sprawie zawarcia tego układu lub co najmniej jedną z pozostałych ponadzakładowych organizacji związkowych prowadzących rokowania w sprawie zawarcia tego układu. Organizacja, do której skierowano wniosek, nie może odmówić przystąpienia do rokowań; odmowa skutkuje pozbawieniem reprezentatywności dla potrzeb określonego układu ponadzakładowego wszystkich organizacji, w miejsce których powinna wstąpić organizacja, do której skierowany został wniosek.”	Art. 241(14a) § 2. Ogólnokrajowa organizacja międzyzwiązkowa (konfederacja) uczestniczy w rokowaniach i zawiera układ ponadzakładowy w miejsce wchodzących w jej skład ponadzakładowych organizacji związkowych, reprezentujących pracowników, dla których układ ten ma być zawarty i które uzyskały reprezentatywność na podstawie art. 241 ¹⁷ § 3, jedynie w razie skierowania do niej umotywowanego pisemnego wniosku w tej sprawie przez co najmniej jedną z pozostałych ponadzakładowych organizacji związkowych prowadzących rokowania w sprawie zawarcia tego układu. Organizacja, do której skierowano wniosek, nie może odmówić przystąpienia do rokowań; odmowa skutkuje pozbawieniem reprezentatywności dla potrzeb określonego układu ponadzakładowego wszystkich organizacji, w miejsce których powinna wstąpić organizacja, do której skierowany został wniosek.	
7.	Art. 241(16) § 3. Warunkiem prowadzenia rokowań, o których mowa w § 2, jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 25(2) ust. 1 ustawy o związkach zawodowych § 5. Układ ponadzakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź co najmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art. 25(2) ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, uczestniczące w rokowaniach.	Art. 241(16) § 3. Warunkiem prowadzenia rokowań, o których mowa w § 2, jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 241 ¹⁷ . § 5. Układ ponadzakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź co najmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art. 241 ¹⁷ , uczestniczące w rokowaniach.	
8.	uchyla się art. 241 (17) ;		Zasady reprezentatywności ponadzakładowej
9.	Art. 241(25) § 3. Warunkiem prowadzenia rokowań, o których mowa w § 2, jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 25(3) ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych § 5. Układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art. 25(3) ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, uczestniczące w	Art. 241(25) § 3. Warunkiem prowadzenia rokowań, o których mowa w § 2, jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu przepisów art. 241 ^{25a} . § 5. Układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art.	

Lp.	Projekt	Obecna regulacja	Różnice
	rokowaniach.	241 ^{25a} , uczestniczące w rokowaniach.	
10.	uchyla się art. 241(25a)		Zasady reprezentatywności zakładowej
11.	Art. 241(28) § 4. Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które do nich przystąpiły, pod warunkiem uczestniczenia w tych rokowaniach wszystkich organów, o których mowa w § 3, wskazanych przez ponadzakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników zatrudnionych u pracodawców wchodzących w skład osoby prawnej, reprezentatywne w rozumieniu art. 25(2) ust. 1 pkt 1 i 2 oraz ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. § 5. Układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź co najmniej wszystkie organy, o których mowa w § 3, wskazane przez ponadzakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników zatrudnionych u pracodawców wchodzących w skład osoby prawnej, reprezentatywne w rozumieniu art. 25(2) ust. 1 pkt 1 i 2 oraz ust. 3 ustawy o związkach zawodowych.	Art. 241(28) § 4. Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które do nich przystąpiły, pod warunkiem uczestniczenia w tych rokowaniach wszystkich organów, o których mowa w § 3, wskazanych przez ponadzakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników zatrudnionych u pracodawców wchodzących w skład osoby prawnej, reprezentatywne w rozumieniu art. 241 ¹⁷ § 1 pkt 1 i 2 oraz § 3. § 5. Układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź co najmniej wszystkie organy, o których mowa w § 3, wskazane przez ponadzakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników zatrudnionych u pracodawców wchodzących w skład osoby prawnej, reprezentatywne w rozumieniu art. 241 ¹⁷ § 1 pkt 1 i 2 oraz § 3.	
	USTAWA O RDS		
1.	Art. 23. 2.Za reprezentatywne organizacje związkowe uznaje się ogólnokrajowe związki zawodowe, ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych i ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje), które spełniają łącznie następujące kryteria: 1) zrzeszają więcej niż 300 000 członków będących osobami wykonującymi pracę zarobkową , o których mowa w art. 1 (1) pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881 oraz z 2017 r. poz. ...) 3. Przy ustalaniu kryterium liczebności, o którym mowa w ust. 2 pkt 1, uwzględnia się nie więcej niż po 100 000 członków organizacji związkowej będących osobami wykonującymi pracę zarobkową zatrudnionymi w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w jednej sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), o której mowa w przepisach o	Art. 23. 2.Za reprezentatywne organizacje związkowe uznaje się ogólnokrajowe związki zawodowe, ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych i ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje), które spełniają łącznie następujące kryteria: 1)zrzeszają więcej niż 300 000 członków będących pracownikami; 3.Przy ustalaniu kryterium liczebności, o którym mowa w ust. 2 pkt 1, uwzględnia się nie więcej niż po 100 000 członków organizacji związkowej będących pracownikami zatrudnionymi w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w jednej sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), o której mowa w przepisach o	Zmiana pracowników na OWPZ

Lp.	Projekt	Obecna regulacja	Różnice
	<p>statystyce publicznej. Organizacja związkowa ubiegająca się o uznanie jej za reprezentatywną organizację związkową przy ustalaniu liczby osób wykonujących pracę zarobkową, o której mowa w ust. 2 pkt 1, nie uwzględnia osób wykonujących pracę zarobkową zrzeszonych w tych spośród jej organizacji członkowskich, które są lub w okresie roku przed złożeniem wniosku o stwierdzenie reprezentatywności były zrzeszone w reprezentatywnej organizacji związkowej mającej przedstawicieli w składzie Rady.</p>	<p>organizację związkową przy ustalaniu liczby pracowników, o której mowa w ust. 2 pkt 1, nie uwzględnia pracowników zrzeszonych w tych spośród jej organizacji członkowskich, które są lub w okresie roku przed złożeniem wniosku o stwierdzenie reprezentatywności były zrzeszone w reprezentatywnej organizacji związkowej mającej przedstawicieli w składzie Rady.</p>	