

Stanowisko Rady Dyrektorów Personalnych Konfederacji Lewiatan

z dnia 13 października 2016 r.

w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw z dnia 2 sierpnia 2016 r.

1. Rada Dyrektorów Personalnych negatywnie ocenia *projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw* z dnia 2 sierpnia 2016 r.
2. Podstawowym celem nowelizacji ustawy o związkach zawodowych jest rozszerzenie zakresu podmiotowego prawa do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych w celu wykonania wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. sygn. akt K 1/13 (Dz. U. poz. 791). Konieczność rozszerzenia prawa koalicji nie budzi zastrzeżeń. Szereg wątpliwości wywołuje natomiast sposób wprowadzania rozszerzonego prawa do kolacji i rozwiązań towarzyszących rozszerzeniu tego prawa.
3. Zasadnicze zastrzeżenia Rady Dyrektorów Personalnych budzi:
 - fakt, iż zakładowa organizacja związkowa będzie mogła być również tworzona wyłącznie przez osoby niebędące pracownikami (jeżeli pracują co najmniej 6 miesięcy u danego pracodawcy i uzyskują u niego 50% swojego wynagrodzenia), a aby móc negocjować akty dotyczące pracowników musi zrzeszać tylko co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy;
 - zakres uprawnień przyznanych osobom wykonującym pracę zarobkową, w zakresie, jaki przysługuje obecnie działaczom związkowym i osobom zrzeszonym w związkach zawodowych, tj. prawo do ochrony przed zwolnieniem, prawo do płatnych oddelegowań i zwolnień z pracy;
 - rozszerzenie zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności na osoby niebędące pracownikami, wykonujące działalność zarobkową, przy jednoczesnym braku umożliwienia stronom układów, porozumień doprecyzowania czym jest czynność doraźna oraz określenia przez strony limitów czasowych na wykonywanie czynności doraźnej;
 - przyznanie organizacjom związkowym złożonym tylko z osób niebędących pracownikami prawa do zawierania układów zbiorowych pracy. Układy zbiorowe

- pracy, stanowiące autonomiczne źródła prawa pracy, powinny być zawierane pomiędzy pracownikami i pracodawcami w rozumieniu Kodeksu pracy;
- terminy na przedstawienie przez organizację związkową stanowiska w sprawie wypowiedzenia umowy, jednostronnej zmiany stosunku prawnego - 14 dni roboczych albo rozwiązania stosunku prawnego – 7 dni roboczych, z członkiem objętym szczególną ochroną. Propozycja ta wprowadzi zbyt dużą dysproporcję i niespójność z terminami określonymi w Kodeksie pracy w przypadku pracownika nieobjętego szczególną ochroną, tj. 5 i 3 dni w przypadku konsultacji wypowiedzenia, zmiany i rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.
4. W ocenie Rady Dyrektorów Personalnych projekt w obecnym kształcie budzi zasadniczy sprzeciw. Proponowane rozwiązania są niejasne i nie przyczynią się do rozwoju dialogu społecznego. Rozwiązania utrudnią i skomplikują dialog społeczny wprowadzając kolejne grupy osób, które nie są pracownikami i mogą reprezentować sprzeczne interesy. Efektem zaproponowanej zmiany może być również nieproporcjonalnie uprzywilejowane traktowanie działaczy związkowych w porównaniu do pracowników niepodlegających szczególnej ochronie. Jednocześnie projekt poszerza krąg podmiotów zmuszonych do ponoszenia kosztów działania organizacji związkowych, co nie ma uzasadnienia w regulacjach krajowych i międzynarodowych.

