



Warszawa, 9 sierpnia 2022 r.

L.DZ.FZZ /117/09/08/2022

**Pani**

**Iwona Szulc**

**Dyrektor Departamentu Prawnego**

**Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej**

**Dotyczy: opinii Forum Związków Zawodowych do projektu ustawy z dnia 11 lipca 2022 r. o sporach zbiorowych pracy.**

Forum Związków Zawodowych co do zasady, dostrzega konieczność rozpoczęcia prac i docelowej nowelizacji ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 123) w zakresie dostosowania zapisów do obecnych możliwości jego prowadzenia zarówno po stronie pracodawcy jak i zakładowych organizacji związkowych. Proponowany projekt ustawy nie tylko nie wprowadza uproszczeń w procedurze prowadzenia sporu zbiorowego, w zakresie możliwości skutecznego jego prowadzenia przez obie strony (pracodawcę i organizacje związkowe), ale wręcz przeciwnie wprowadza wiele nieczytelnych i w niektórych przypadkach nawzajem wykluczających się zapisów.

Forum Związków Zawodowych zauważa co następuje:

- Po raz kolejny projektodawca pomija kwestię - konieczność wprowadzenia nowej definicji pracodawcy, pozostawiając ją w niezmienionej wersji. Nadmieniamy, że Forum





Związków Zawodowych przekazało propozycję nowej definicji tegoż pojęcia wskazując, że:

*Pracodawcą w rozumieniu ustawy jest:*

- 1) podmiot, o którym mowa w art. 1<sup>1</sup> pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 263) z zastrzeżeniem pkt 2 i 3;*
- 2) w przypadku gdy właściwym podmiotem do rozwiązania zgłoszonych przez organizację związkową żądań jest organ administracji rządowej lub samorządowej, pracodawcą jest właściwy minister lub organ jednostki samorządu terytorialnego (prezydent, burmistrz, wójt) władny do podejmowania wiążących decyzji mających na celu rozwiązanie sporu zbiorowego;*
- 3) w przypadku gdy zgłoszone żądania obejmują właściwość działania kilku organów administracji rządowej, pracodawcą i jednocześnie stroną sporu zbiorowego staje się Rada Ministrów.*

Proponowana zmiana miałaby na celu urealnienie istniejących zapisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W rzeczywistości obecnie obowiązujące zapisy uniemożliwiają realne prowadzenie sporu zbiorowego w sytuacji gdy rzeczywistym podmiotem uprawnionym do podejmowania wiążących decyzji nie jest faktyczny pracodawca, a podmiot administracji rządowej lub samorządowej.

Proponowana zmiana definicji pracodawcy wprowadzi zasadę równości stron sporu zbiorowego, a poszczególne etapy sporu zbiorowego prowadzone będą z podmiotem uprawnionym do rozstrzygnięcia zgłoszonych żądań.

Należy zauważyć, że podobne rozwiązania stosowane są przy rokowaniach nad zawarciem ponadzakładowych układów zbiorowych w sferze budżetowej.

- Art. 3 ust. 5 projektu ustawy zgodnie z którym, do czasu zakończenia sporu ponadzakładowego nie jest dopuszczalne wszczęcie i prowadzenie sporu zakładowego w tym samym przedmiocie.





Zapis jest nieprecyzyjny w zakresie dookreślenia pojęcia przedmiotu sporu. Czy w takich przypadkach spór musi dotyczyć tych samych żądań, czy też zakaz dotyczy przedmiotu sporu tego samego rodzaju?

- Art. 5 ust. 1 pkt 2) projektu ustawy w zakresie obowiązku organizacji związkowej wystąpienia do pracodawcy z wnioskiem o przekazanie informacji o innych organizacjach związkowych działających u danego pracodawcy. Przy pozostawieniu tego typu zapisu, Forum wyraża stanowisko, iż obowiązek przekazania takiej informacji powinien leżeć po stronie pracodawcy i nie powinien być uzależniony od wniosku organizacji zakładowej. Ponadto ustawodawca powinien określić termin w jakim informacja taka winna być przez pracodawcę przekazana.
- Art. 5 ust. 2 projektu ustawy wprowadza konieczność niezwłocznego informowania innych działających u pracodawcy organizacji o zgłoszonych żądaniach w celu wspólnego prowadzenia sporu zbiorowego. Wedle Forum Związków Zawodowych rozwiązanie takie narusza zasadę niezależności organizacji związkowych wyrażoną zarówno w przepisach krajowych jak i w przepisach prawa międzynarodowego.
- art. 8 ust. 3 projektu ustawy wprowadza konieczność uczestniczenia w rokowaniach reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej. Zdaniem Forum, zapis ten ma na celu marginalizowanie małych organizacji związkowych, reprezentujących nieliczne grupy zawodowe. Proponowany zapis narusza zasadę określoną w art. 1 ustawy o związkach zawodowych w zakresie swojej niezależności w działaniu od innych organizacji związkowych, a także stanowi naruszenie art. 59 Konstytucji RP. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej gwarantuje stronie związkowej możliwość prowadzenia sporu, a projekt ustawy *de facto* uzależnia tak naprawdę prowadzenie sporu zbiorowego przez „nieliczną organizację związkową” od zgody reprezentatywnej/reprezentatywnych organizacji związkowych, tym samym pozbawiając tego prawa dużą liczbę związkowców. Zapis taki *de facto* uniemożliwia organizacjom związkowym faktyczną możliwość prowadzenia sporu zbiorowego, chociażby ze względu na niejednokrotnie rozbieżne interesy różnych grup zawodowych w ramach jednego zakładu pracy.





- art. 9 projektu ustawy – „*W przypadku braku możliwości sporządzenia protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu stron sporu, jest on sporządzany przez jedną ze stron sporu*”.

Zachodzi pytanie na ile sporządzony przez jedną ze stron protokół rozbieżności będzie wiążący dla drugiej strony sporu zbiorowego, a także co w przypadku gdy każda ze stron sporządzi własny protokół rozbieżności i hipotetycznie będą one miały odmienną treść? Jaki to będzie miało wpływ na dalszy przebieg sporu zbiorowego i co w sytuacji gdy jedna strona nie będzie miała świadomości o treści protokołu drugiej strony?

- art. 10 ust. 4 – skoro art. 9 projektu ustawy daje możliwość sporządzania protokołu rozbieżności *de facto* przez każdą ze stron i nie dookreśla wpływu na dalszą procedurę prowadzenia sporu zbiorowego, to zachodzi pytanie, który protokół rozbieżności będzie wiążący dla stron?
- art. 11 i kolejne dotyczące wpisu na listę mediatorów – Forum Związków Zawodowych jest przeciwne całkowitemu pomijaniu reprezentatywnych partnerów społecznych przy wyłanianiu i wpisywaniu osób na listę mediatorów.
- art. 15 ust. 2 wskazuje, że wynagrodzenie mediatora z listy wynosi 8% przeciętnego wynagrodzenia w roku poprzednim, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a nie jak dotychczas nie niższe niż określone w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie wynagrodzenia mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego w sprawach pracy. Rozporządzenie, nie zmieniane od 18 lat, reguluje stawki dziennego wynagrodzenia mediatora. Przez pierwsze 3 dni mediacji mają one charakter degresywny tj. 388 zł., 311 zł. i 235 zł., później zaś liniowy 235 zł. nie licząc kosztów podróży i noclegów. Proponowana kwota 8% przeciętnego wynagrodzenia od dnia 1 marca 2022 r. wynosiłaby 453 zł. Obecnie najniższe proponowane przez mediatorów





wynagrodzenie nie spada poniżej 500 – 600 zł. za dzień mediacji wliczając nierzadko koszty dojazdu mediatora. Stawki różnią się od wielkości przedsiębiorstwa, liczebności strony związkowej i miejsca. Stawka dla mediatora o wysokim prestiżu społecznym (np. profesor, minister, wysoki urzędnik samorządowy lub państwowy itp.) rzadko schodzą poniżej 2000 zł. za dzień mediacji, a mogą być dużo wyższe. Prowadzenie mediacji wymaga dużej wiedzy, umiejętności mediacyjnej, a także doświadczenia w prowadzeniu mediacji. Ograniczenie wysokości wynagrodzenia mediatora do kwoty proponowanej w projekcie, spowoduje małe zainteresowanie wykonywaniem mediacji przez mediatorów z listy i zmniejszenie napływu nowych kandydatów na mediatorów. Obok wykluczenia Rady Dialogu Społecznej z desygnowania kandydatów na mediatorów, jest to kolejna zmiana, która osłabi pozycję mediatora w postępowaniu mediacyjnym i spowoduje odpływ wartościowej kadry mediacyjnej w Polsce. Obecnie jest na liście 84. mediatorów, a jeszcze kilka lat temu było ich ponad 150.

- Art. 18 ust. 1 projektu ustawy zawężający czasookres prowadzenia sporu zbiorowego do 9 miesięcy z możliwością jego przedłużenia o kolejne 3 miesiące. Zgodnie ze stanowiskiem Forum Związków Zawodowych, zapis taki wprowadzi zakusy do tego, aby spór zbiorowy był przez pracodawców sztucznie przedłużany. Obecnie proceder ten jest powszechnie stosowany. Co do możliwości przedłużenia okresu sporu zbiorowego o kolejne 3 miesiące zapis taki może okazać się martwy, albowiem w większości przypadków pracodawca nie będzie zainteresowany przedłużeniem okresu sporu zbiorowego.
- Art. 18 ust. 2 pkt 1) projektu – „Spór wygasa, jeżeli w terminie, o którym mowa w ust. 1 strony sporu nie zawrą porozumienia kończącego spór lub nie sporządzą protokołu rozbieżności, o których mowa w art. 17 ust. 1, a następnie nie zostanie przeprowadzone głosowanie w sprawie ogłoszenia strajku i nie zostanie ogłoszony strajk”.

Powstaje pytanie - czy przeprowadzenie głosowania ws. strajku, czy też prowadzenie akcji strajkowej przedłuża 9-cio miesięczny okres?





- Art. 21 projektu ustawy - Czy zapis o tej treści oznacza, że strajk zakładowy można będzie przeprowadzić już po przeprowadzeniu pierwszego etapu sporu zbiorowego, odmiennie niż jest w obecnych zapisach ustawy. Jeżeli tak, to dostrzegamy brak konsekwencji w odniesieniu do ust. 3 tegoż artykułu.
- Art. 24 projektu – dostrzegamy potrzebę sformułowania nowej procedury referendum strajkowego w odniesieniu do prowadzenia sporu zbiorowego przez małą grupę zawodową i sprzeczność interesów w odniesieniu do „innych” niezainteresowanych sporem pracowników. Problem ten dotyczy przede wszystkim dużych zakładów pracy.
- Art. 24 ust. 7 projektu ustawy – należałoby dookreślić, iż głosowanie w sprawie ogłoszenia strajku może odbyć się na terenie zakładu pracy i w godzinach pracy.
- Art. 25 ust. 3 projektu ustawy – zastrzeżenia takiego zapisu są tożsame z uwagami przedstawionymi do art. 8 ust. 3 projektu ustawy. Zapis taki stanowi złamanie zasady niezależności organizacji związkowej od innych organizacji wyrażonej w art. 1 ustawy o związkach zawodowych. Podobnie jak w przypadku warunku udziału reprezentatywnej organizacji w prowadzeniu rokowań, tak i w tym przypadku uzależnienie działalności jednej organizacji od innej działającej na terenie jednego zakładu pracy jest niedopuszczalne.
- Art. 27 ust. 3 projektu ustawy – zaproponowany 14 - dniowy okres rozpatrzenia przez sąd zgodności z prawem przeprowadzonego głosowania jest w praktyce nierealny. Opinia ta odnosi się do praktyki postępowań sądowych w zakresie ustalania liczebności związku, gdzie 60 - dniowy termin do rozpatrzenia wniosku jest niedotrzymywany. Przeciągająca się procedura sądowa w tej sprawie może spowodować „rozmywanie” zgłoszonych przez organizacje związkowe żądań.
- Art. 33 ust. 2 projektu ustawy - „Porozumienie jest zawierane przez pracodawcę i wszystkie organizacje związkowe, które organizowały strajk w imieniu osób





wykonujących pracę zarobkową lub wszystkie uczestniczące w strajku reprezentatywne organizacje związkowe.”

Czy oznacza to, że uczestniczące w strajku reprezentatywne organizacje związkowe mogą same bez wiedzy organizacji związkowych, które wystąpiły z żądaniami, podpisać porozumienie nawet jeżeli organizacja wszczynająca spór nie wyraża na to zgody? Jeżeli tak, spory zbiorowe wszczęte przez „niewielkie” organizacje związkowe mogą tracić na wartości, a ich prowadzenie traci sens.

- Ponadto Forum Związków Zawodowych zwraca uwagę na potrzebę utrzymania w projekcie ustawy instytucji strajku solidarnościowego.

Reasumując, Forum Związków Zawodowych dostrzega potrzebę kontynuacji prac nad zaproponowanymi rozwiązaniami w oparciu o zgłoszone uwagi i w związku z tym deklaruje włączenie się w dalsze uzgodnienia w tym zakresie w ramach Rady Dialogu Społecznego.

Z poważaniem

*Dorota Gardias*

PRZEWODNICZĄCA  
FORUM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

