

## Nowa ustawa o związkach zawodowych

Od przyszłego roku do związków zawodowych będą mogli należeć nie tylko pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę, ale wszyscy wiadczy prac niezależnie od formy zatrudnienia. 1 stycznia 2019 roku wchodzi w życie rewolucyjne zmiany w ustawie o związkach zawodowych. Nowelizacja jest bardzo obszerna i wprowadza wiele przepisów, które mogą mieć duże znaczenie dla działalności organizacji związkowych, dlatego wszyscy działacze powinni się z nimi zapoznać.



### Prawo do bycia związkowcem

Autorzy ustawy o związkach zawodowych uchwalonej 23 maja 1991 roku uznali, że prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych mają osoby zatrudnione na umowę o pracę, jednocześnie tego prawa pozbawione zostały osoby wykonujące pracę na podstawie innych stosunków prawnych – przede wszystkim te, które zatrudniają cym ł czy umowa o dzieło, umowa zlecenie czy umowa o świadczenie usług oraz tzw. osoby samozatrudnione. Doszło do tego, że osoby cz sto wykonujące t sam prac miały różne prawa dotyczące możliwości zrzeszania się w organizacjach reprezentujących interesy pracownicze. Zdaniem NSZZ „Solidarność” było to niezgodne z art. 2 Konwencji nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy

dotyczycej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, która mówi, że pracownicy i pracodawcy, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, mają prawo, bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, tworzyć organizacje według swojego uznania, jak te przystępują do tych organizacji. W 2011 roku „Solidarność” złożyła skargę na zapisy ustawy o związkach zawodowych do Komitetu Wolności Związkowych Rady Administracyjnej Międzynarodowego Biura Pracy. Komitet przyznał rację „Solidarności” i stwierdził, że prawo do zrzeszania się wyrażone na gruncie Konwencji nr 87 jest niezależne od istnienia stosunku pracy i powinno przysługiwać również osobom, które łączą z pracodawcą inny stosunek zatrudnienia. Cztery lata później również Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że zakres regulacji dopuszczalności tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich przewidziany w ustawie o związkach zawodowych jest niezgodny z Konstytucją RP. Wreszcie w lipcu tego roku parlament uchwalił nowelizację ustawy o związkach zawodowych rozszerzając prawo koalicji, to jest prawo zrzeszania się pracowników w celu reprezentacji i obrony swoich praw i interesów, na dyskryminowane do tej pory grupy osób wykonujących pracę zarobkową. Nowe przepisy wejdą w życie 1 stycznia 2019 roku.

Kto może należeć do związków zawodowych?

„Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje osobom wykonującym pracę zarobkową” (art. 2 ust. 1 pkt 1).

W nowelizacji ustawy o związkach zawodowych pojawia się nowa definicja osób podlegających ustawie. „Osoba wykonująca pracę zarobkową” to zarówno pracownik, jak i „osoba świadcząca pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudniona do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i broniące przez związek zawodowy”. Zmianie uległa także definicja pracodawcy. W nowej ustawie o związkach zawodowych „pracodawca” to zarówno pracodawca w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy, jak i „jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one inni pracownicy wykonujący pracę zarobkową, niezależnie od podstawy tego zatrudnienia”.

Na skutek obowiązywania do końca tego roku przepisów osoby wykonujące pracę na podstawie na przykład umowy o dzieło, umowy zlecenia czy osoby samozatrudnione nie mogły tworzyć związków zawodowych ani wstępować do nich. Od 1 stycznia 2019 r. się to zmieni i także te osoby będą mogły być członkami i działaczami związków zawodowych.

Przed nowelizacją prawo koalicji mieli pracownicy, wykonawcy pracy nakładczej, emeryci, renciści, osoby bezrobotne, osoby odbywające służbę zastępczą, a także funkcjonariusze Policji, Straży Granicznej, Służby Wewnętrznej, Straży PSP, pracownicy NIK.

Teraz oprócz wyżej wymienionych prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje osobom wykonującym pracę zarobkową i dotyczy zarówno polskich obywateli, jak i cudzoziemców, na przykład taksówkarzy, osób sprzątających, kurierów, ochroniarzy, podwykonawców, pracowników agencji pracy tymczasowej. Zrzeszać mogą się również wolontariusze, stażysty i inne osoby, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia.

Kto może założyć organizację związkową ?

Nowe przepisy wprowadzają fundamentalne zmiany dotyczące sposobu ustalania kręgu osób, które mogą być uwzględnione przy ustalaniu liczby członków związku niezależnej do utworzenia zakładowej organizacji związkowej. Konsekwencją rozszerzenia prawa koalicji związkowej jest uwzględnienie w przepisie, że w liczbie członków wymaganej do realizacji uprawnień zakładowej organizacji związkowej będą uwzględniani pracownicy, jak również inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową. Ci ostatni będą jednak mogli zostać uwzględnieni w liczbie członków wymaganej do realizacji uprawnień zakładowej organizacji związkowej tylko wówczas, gdy wiadczy pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji. Członkowie związku nieposiadający statusu pracowników, których stała się wiadczenia pracy na rzecz tego pracodawcy będzie krótszy niż 6 miesięcy, nie będą wliczani do liczby członków związku potrzebnej do ustalenia statusu zakładowej organizacji związkowej.

I tak na przykład w teatrze organizacja związkowa będzie mogła utworzyć grupę osób składającą się z jednego pracownika zatrudnionego w kasie teatru i dziesięciu aktorów z rocznymi umowami zlecenia.

Pojawia się nowy obowiązek dla organizacji zakładowej, a mianowicie konieczność ustalenia, czy członek związku niebędący pracownikiem spełnia określone warunki. Po pierwsze, czy wiadczy pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy i nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i broniące przez związek zawodowy, a także wiadczy pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji. W przypadku, gdy dana osoba nie spełni choć jednego z wymienionych warunków, organizacja zakładowa nie będzie mogła wliczyć jej do liczby członków związku, która uprawnia do ustalenia, i organizacji związkowej przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej.

Informacja o liczbie członków związku

Do tej pory organizacje związkowe przedstawiały informację o liczbie członków związków co trzy miesiące, teraz informacja ta ma być przedstawiana co 6 miesięcy – według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia – w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym okresie. Pierwsza informacja o liczbie członków powinna zostać złożona do 10 stycznia 2019 r. według stanu na dzień 31 grudnia 2018 r.

Organizacje związkowe będą teraz rzadziej przedstawiać informację o liczbie swoich członków, ale za to będą musiały to robić bardzo skrupulatnie. I tak, jeżeli osoba wykonująca pracę zarobkową należy do więcej niż jednej zakładowej organizacji związkowej u danego pracodawcy, to przy ustalaniu liczby członków zrzeszonych w organizacji związkowej osoba ta może być uwzględniona tylko jako członek jednej, wskazanej przez siebie zakładowej organizacji związkowej. Ustawa nie wskazuje formy oświadczenia członka związku, jednak dla celów dowodowych organizacja związkowa powinna zadbać, by miało ono formę pisemną lub inną, która pozwoli w przyszłości odtworzyć treść oświadczenia (np. dokumentów – e-mail).

Jest to o tyle istotne, iż zawyżenie przez organizację związków liczby członków może stanowić podstawę odpowiedzialności karnej.

Policzysz się

Do tej pory zastrzeżenie do informacji o liczbie członków danego związku nie były możliwe. W świetle nowej ustawy takie uprawnienia będą mieli zarówno pracodawca jak i inna organizacja związkowa działająca u danego pracodawcy.

Zastrzeżenie powinno zostać złożone w formie pisemnej. Na złożenie zastrzeżenia przepis przewiduje termin 30 dni od dnia przedstawienia przez daną organizację informacji o liczbie członków.

Organizacja związkowa, wobec której zgłoszono zastrzeżenie co do jej liczebności, ma obowiązek wystąpić do sądu pracy z wnioskiem o ustalenie liczby jej członków na ostatni dzień danego półrocza. Jeżeli tego nie zrobi w terminie 30 dni od dnia zgłoszenia zastrzeżenia, nie będzie mogła korzystać z uprawnień zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tego obowiązku.

Sąd ma obowiązek wydania orzeczenia w terminie 60 dni od dnia złożenia wniosku. Nowe przepisy przewidują, że jeżeli uprzednio zgłoszone zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej okazało się bezpodstawne, ponowne zgłoszenie zastrzeżenia może nastąpić nie wcześniej niż po upływie roku od dnia uprawomocnienia się orzeczenia w sprawie ustalenia liczby członków organizacji.

W postępowaniu sądowym do przetwarzania danych ujawniających przynależność związków osób wykonujących pracę zarobkową jest upoważniony wyłącznie sąd oraz osoby działające w imieniu zakładowej organizacji związkowej, która złożyła wniosek o ustalenie liczby jej członków.

Zawyżenie przez organizację związków liczby członków może stanowić podstawę odpowiedzialności karnej na podstawie znowelizowanej ustawy o związkach zawodowych.

Brak odpowiedzi oznacza zgodę

Nowa ustawa wprowadza ściśle terminy wyrażenia lub niewyrażenia zgody na działania pracodawcy wobec pracowników. I tak organizacja związkowa ma 14 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego. W przypadku pisemnego zawiadomienia o zamiarze rozwiązania stosunku prawnego termin ten wynosi 7 dni roboczych, liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę. Co ważne, brak odpowiedzi po upływie tych terminów jest równoznaczny z wyrażeniem zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej.

Niektóre zmiany w ustawie o związkach zawodowych

	Ustawa o zwi zkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 r. obowi zuj ca do ko ca 2018 roku	Nowelizacja ustawy o zwi zkach zawodowych z dnia 5 lipca 2018 r., która wchodzi w ycie 1 stycznia 2019 roku
Czy prawo do zrzeszania si w zwi zki zawodowe maj osoby wiadcze prac na innej podstawie ni stosunek pracy?	Brak takiej mo liwo ci	Jest taka mo liwo ci
Kiedy informacja o liczbie członków zwi zku?	Raz na kwartał	Raz na pół roku (według stanu na 30 czerwca i 31 grudnia), w terminie do 10 dnia miesi ca nast puj cego po tym okresie
Kto mo e wnie zastrze enia do informacji o liczbie członków zwi zku?	Nikt	Pracodawca i inna organizacja zwi zkowa działaj ca u danego pracodawcy
Co grozi za zawy enie liczby członków zwi zku?	Brak sankcji w ustawie o zwi zkach zawodowych	Odpowiedzialno karna
W jakich terminach organizacja zwi zkowa powinna odpowiedzie na zapytania pracodawcy?	Brak przepisu	14 dni przy zamiarze wypowiedzenia i 7 dni przy zamiarze rozwi zania stosunku pracy bez wypowiedzenia
Jakie znaczenie ma	Brak przepisu	Brak odpowiedzi po upływie terminów jest

brak odpowiedzi na zapytanie pracodawcy?		równoznaczny z wyrażeniem zgody
Kiedy organizacja związkowa jest reprezentatywna?	Jest jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską organizacji związkowej nadzakładowej uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, na podstawie art. 241 <sup>17</sup> § 1 pkt 1, pod warunkiem że zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.	Jest jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską organizacji nadzakładowej uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, zrzeszając co najmniej 8% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy lub zrzeszając co najmniej 15% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.

## Nowe progi

Przy ustalaniu reprezentatywności zmieniono dotychczas obowiązujące progi. W przypadku nadzakładowej organizacji związkowej jest ona reprezentatywna, jeżeli spełnia wymogi ustawy o Radzie Dialogu Społecznego (NSZZ „Solidarność”, OPZZ, FZZ). Dla pozostałych organizacji podniesiono granicę z 10 proc. do 15 proc. ogółu osób wykonujących pracę zarobkową objętych zakresem działania statutu danej organizacji, nie mniej jednak niż 10 tys. osób wykonujących pracę zarobkową.

Dla zakładowych organizacji związkowych zwiększono próg odpowiednio z 7 do 8 proc. w przypadku związku zawodowego bądź tegoż jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską nadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego oraz z 10 do 15 proc. dotyczy to osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.

Nadal w mocy pozostaje reguła, że w razie niespełniania przez daną organizację którego z

powyższych warunków reprezentatywna jest organizacja najliczniejsza. Podobnie jak w przypadku reprezentatywności na poziomie ponadzakładowym należy podkreślić, że owe wielkości odnoszą się już nie do pracowników, a do osób wykonujących pracę zarobkową.

Już wkrótce zobaczymy, jak lipcowa nowelizacja ustawy o związkach zawodowych wpłynęła na rozwój związków zawodowych w Polsce. Ważne jest, aby NSZZ „Solidarność” przygotował się do wchodzących zmian i wykorzystał szansę na pozyskanie nowych członków Związku.

Oprac. Małgorzata Kuźma  
na podstawie komentarza przygotowanego przez  
Komisję Krajową NSZZ „Solidarność”

Zdjęcie: Paweł Glanert

Wyczerpująca i szczegółowa prezentacja przedstawiona podczas listopadowego posiedzenia Zarządu Regionu Gdańskiego „S” przez dr Ewę Podgórną-Rakiel wywołała żywą dyskusję wśród związkowców. Z uwagi na ważny temat przewodniczący ZRG zapowiedział powrót do tematu na kolejnych jego posiedzeniach.