



OGÓLNOPOLSKIE
POROZUMIENIE
ZWIĄZKÓW
ZAWODOWYCH

Do druku nr 225

NIP: 526-025-13-39

Regon: 001133016

KRS: 0000033976

Warszawa, dnia 19 lutego 2016 r.

OPZZ / AR / PG / 29 / 2016

SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

L. dz.
23. 02. 2016

Data wpływu

Pan

Adam Podgórski

Zastępca Kancelarii Sejmu

Szanowny Panie Ministrze,

w odpowiedzi na pismo z dnia 19 stycznia 2016 r. (znak: 6MS-WP-173-6/16), zawierające prośbę o wyrażenie opinii w sprawie poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy - Kodeks pracy, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych informuje, iż negatywnie ocenia ww. dokument.

W opinii OPZZ przedmiotowy projekt uderza zarówno w podstawy demokracji jak i w wartości europejskie. Dialog trójstronny pomiędzy władzą publiczną, pracodawcami i związkami zawodowymi jest wpisany w wiele aktów prawa Unii Europejskiej i polską Konstytucję (art.20). Zaskakującym jest fakt, iż po wejściu nowej ustawy o dialogu społecznym projektodawca chciałby zabrać narzędzia do dialogu na poziomie zakładowym. Równoprawny dialog, nie mógłby funkcjonować, gdy po stronie pracodawców zasiadają wysoko opłacani prawnicy i eksperci, a po drugiej stronie oderwany od stanowiska pracy pracownik uczestniczący w negocjacjach w ramach bezpłatnego urlopu. Pracodawca zaksięguje wynagrodzenia negocjatorów w koszty firmy, a związkowiec będzie musiał wyłożyć prywatne środki. To przykład podwójnej moralności, gdyż projektodawca wskazuje

że nowelizacja ustawy poprawi dialog w zakładzie pracy i transparentność kosztów jego funkcjonowania.

W myśl powszechnie obowiązujących przepisów związki zawodowe są dobrowolnymi i samorządnymi organizacjami powołanymi do reprezentowania i obrony praw, interesów zawodowych i socjalnych wszystkich pracowników. Reprezentując całą załogę wykonują szereg obowiązków nałożonych przez wiele aktów prawnych. M.in. dbają o prawidłowy stan bezpieczeństwa i higieny pracy, o prawidłowe wydatkowanie środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, zajmują się negocjowaniem aktów wewnątrzzakładowych (np. układów zbiorowych, regulaminów pracy, wynagradzania, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych). Związkowi przedstawiciele wskazani przez załogi wykonują liczne funkcje społeczne uczestnicząc w pracach wielu, ciał i podmiotów zajmujących się obroną praw i godności, a także interesów zawodowych i socjalnych pracowników, emerytów, rencistów, bezrobotnych oraz ich rodzin.

Dotychczas najlepiej oceniany był dialog na poziomie zakładu pracy. Tam podejmowano problemy pracowników i zakładu pracy poszukując kompromisu. W tym kontekście dziwi nas projekt zmian ustawy o związkach zawodowych, który uderza w organizacje pracownicze w zakładach pracy. A to one, na co dzień informują pracowników o ich prawach, zabiegają o poprawę warunków pracy i płacy, przeciwstawiają się wykorzystywaniu i mobbingowaniu pracowników, pokazują rozwarstwienie dochodowe między milionowymi zarobkami kadry kierowniczej, a płacami pracowników, które często nie wystarczają na zaspokojenie podstawowych potrzeb. Wszystko to dzieje się, gdy zewsząd słyszymy o potrzebie wzmocnienia partycypacji pracowników w zarządzaniu zakładem pracy.

Badania Głównego Urzędu Statystycznego z 2015 roku potwierdzają, że związkowcy w przeważającej liczbie wykonują swoją pracę społecznie. Koszty 64% organizacji związkowych nie przekraczały 5 tys. złotych rocznie. Organizacje związkowe utrzymują się z dobrowolnych składek, a jedynie 0,6 % z nich prowadzi działalność gospodarczą.

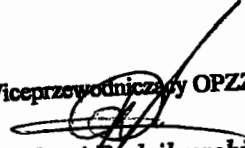
Do podstawowych form aktywności związków zawodowych należy reprezentowanie i obrona praw członków lub grup pracowników oraz świadczenie bezpłatnych usług dla pracowników. Badania przeprowadzone przez Ośrodek Realizacji Badań Socjologicznych Polskiej Akademii Nauk pokazują, że w zakładach, w których działają związki zawodowe prawo pracy jest lepiej przestrzegane. Raporty z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy biją natomiast na alarm skalę łamania praw pracowniczych w Polsce. W 2014 roku wydano 8,1

tys. decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń lub innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy. Dotyczyły one 95,4 tys. pracowników i opiewały na kwotę 171,4 mln zł. Co piąty kontrolowany pracodawca nie przestrzegał zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla umowy o pracę. Łącznie dotyczyło to 15% umów tego typu sprawdzonych przez inspektorów. 16% skontrolowanych umów na czas określony spełniało kryteria umów na czas nieokreślony czyli było niezgodnych z prawem.

OPZZ stoi na stanowisku, że pracodawca powinien pokrywać koszty wynagrodzeń działaczy związkowych oddelegowanym do pracy na rzecz organizacji i pracowników zakładu na zasadach określonych w ustawie, a ratyfikowana przez Polskę konwencja nr 135 MOP i zalecenia nr 143 tej organizacji są tego gwarantem. Dzięki temu mamy w zakładzie pracy swoistą równowagę. Pracodawcy opłacają etaty związków zawodowych, ale też koszty funkcjonowania organizacji pracodawców wlicza się w ciężar kosztów firmy w wysokości do 0,15 % funduszu płac. W procesie dialogu społecznego po stronie zatrudniających negocjują specjaliści. Po stronie związkowej także potrzebne są osoby dyspozycyjne czasowo i merytorycznie przygotowane. Zastanawiamy się, jakimi intencjami kieruje się autor przedmiotowego projektu dążąc do osłabienia związków zawodowych na poziomie zakładu pracy.

OPZZ negatywnie opiniuje przedmiotowy projekt uznając, iż uderza on w podstawy dialogu społecznego.

Z poważaniem

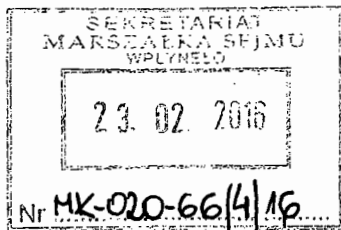
Wiceprzewodniczący OPZZ

Andrzej Ródzikowski



Komisja Krajowa
80-855 Gdańsk, ul. Wały Piastowskie 24
tel. 58/ 308-4480, fax /58 308-4219
sekprez@solidarnosc.org.pl

Gdańsk, 23 luty 2016 r.

SPK/60496/346/16



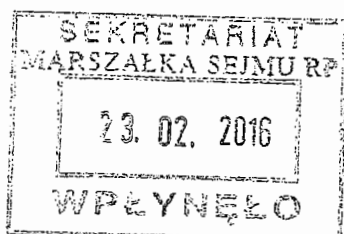
Szanowny Pan
Marek Kuchciński
Marszałek Sejmu RP

dot. pisma nr GMS-WP-173-6/16

W załączeniu przesyłam decyzję Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nr 27/16 ws. opinii o poselskim projekcie ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy – Kodeks pracy, z prośbą o zapoznanie się z jej treścią i uwzględnienie podczas dalszych prac nad projektem.

Z poważaniem

SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”
Ewa Zygorek
Ewa Zygorek



Decyzja

Prezydium KK

nr 27/16

ws. opinii o poselskim projekcie ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych
oraz ustawy – Kodeks pracy

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” negatywnie opiniuje poselski projekt (KP Nowoczesna) ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy – Kodeks pracy.

Przedstawiony do konsultacji społecznych poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy – Kodeks pracy, powinien zostać odrzucony, ponieważ narusza fundamentalne zasady w zakresie wolności koalicji związkowej. Zasada wolności związkowej w odniesieniu do działalności związków zawodowych oznacza swobodę tworzenia, działania i rozwiązywania organizacji zrzeszających pracowników. Aksjologicznie zakorzeniona jest w prawie naturalnym, ma charakter niezbywalny i nienaruszalny. Wolność ta uznana została w Konstytucji RP oraz szeregu norm międzynarodowych m.in.: w Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej, Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych, Konstytucji MOP oraz licznych Konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy, Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych czy Europejskiej Karcie Społecznej. Przytoczone dokumenty bezsprzecznie potwierdzają, że kwestia wolności i działalności związkowej ma mocne podstawy tak w prawie krajowym, jak i aktach prawa międzynarodowego. Jest niekwestionowaną zasadą prawa pracy. Wobec tego, że w krajowej praktyce uprawnienia związków zawodowych są realizowane przez ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jej nowelizacja jest niezbędna, ale nie w kierunku, jaki zakłada konsultowany projekt. Zawarte w nim propozycje dążą do osłabienia związków zawodowych i mogą doprowadzić do poważnego kryzysu ruchu związkowego oraz dialogu społecznego, który został wznowiony wraz z powołaniem Rady Dialogu Społecznego, która wypracowuje wspólne stanowiska reprezentacji pracowników i pracodawców. Należy pamiętać, że podstawową zasadą na której oparta jest społeczna gospodarka rynkowa jest dialog (art. 20 Konstytucji).

Zdaniem NSZZ „Solidarność” rzeczywistym celem projektu jest doprowadzenie do likwidacji związków zawodowych w Polsce. Dlatego NSZZ „Solidarność” zdecydowanie negatywnie opiniuje przedmiotowy projekt.

Proponowana nowelizacja ogranicza prawa związków zawodowych przede wszystkim poprzez pozbawienie działaczy związkowych wynagrodzenia w przypadku, gdy pełnią funkcje związkowe, uzależnienie działalności związkowej na terenie zakładu pracy od zgody pracodawcy, a także wprowadzenia jawności finansowej właściwej organizacjom pożytku publicznego.

Wolność związkowa mieści w sobie samorządność i niezależność (art. 1 ustawy o związkach zawodowych). Zasada niezależności oznacza, że związek zawodowy w swojej działalności nie podlega żadnym podmiotom. Związek nie jest zatem nikomu podporządkowany, w tym organom administracji państwowej, samorządu terytorialnego, partiom politycznym, stowarzyszeniom a tym bardziej pracodawcy. W literaturze prawa pracy wyrażony został pogląd, że brak jest uprawnień podmiotów zewnętrznych wobec związku do ingerowania w swobodę działań tych organizacji, a także sprawowania nad nimi nadzoru lub kontroli (G. Orłowski, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, praca zbiorowa (red.: J. Wrątny, K. Walczak, Warszawa 2009, s. 7). Istota niezależności związków zawodowych oznacza więc, iż organizacje zrzeszające pracowników w ramach realizacji swych celów i zadań statutowych, w zasadzie nie podlegają innym podmiotom i dzięki temu są wolne od ingerencji i nadzoru z ich strony. Jakikolwiek próby uzależnienia działań związku od uzyskiwania zgody pracodawcy będą próbą ingerencji w niezależność związkową. Za taką ingerencję uznajemy konieczność dokumentowania przesłanek w przypadku zwolnień z obowiązku świadczenia pracy (art. 31 ust. 2 projektu).

Co się tyczy jawności gospodarki finansowej związków zawodowych (rozdział 4a w propozycji projektu) to należy zwrócić uwagę, że związki zawodowe nie dysponują środkami publicznymi w rozumieniu art. 5 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2013 r., poz. 885), a tym bardziej nie przeznaczają składek członkowskich na cele publiczne, o których mowa w art. 6 tej ustawy. Nadto, funkcyjni działacze związkowi nie są osobami publicznymi. Podkreślenia wymaga, że związki zawodowe poddawane są okresowym badaniom prowadzonym przez Główny Urząd Statystyczny, a dane ze sprawozdań są przez GUS podawane do publicznej wiadomości. Z kolei przepisy wewnątrzwiązkowe nakazują jawność gospodarki finansowej przed Komisją Rewizyjną. Każda zakładowa organizacja związkowa NSZZ „Solidarność” posiada Komisję Rewizyjną, której zadaniem jest bieżąca kontrola finansów organizacji. Co więcej,

na corocznym Walnym Zebraniu Członków/ Delegatów przedstawiane są sprawozdania finansowe przy zachowaniu pełnej jawności wobec członków organizacji. Organizacje zakładowe składają także sprawozdanie do urzędów skarbowych. Kwestia przejrzystości gospodarki finansowej związku zawodowego jest rzetelnie sprawdzana przez właściwe do tego podmioty kontrolne. Nie ma podstaw prawnych do traktowania działalności związku zawodowego jak podmiotu dysponującego środkami publicznymi.

Przy tej okazji warto zwrócić uwagę, że związki zawodowe nie korzystają z takich udogodnień finansowych jakie przewidziane zostały dla organizacji pożytku publicznego, tj. nie mogą być dofinansowane 1% podatku przekazywanego corocznie przez podatników na rzecz wybranej przez siebie organizacji pożytku publicznego, jak stanowi art. 27 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2014, poz. 1118). Jednocześnie wysokość składki związkowej jest na tyle niska, że obowiązek wypłaty wynagrodzeń funkcyjnym działaczom związkowym (art. 31 ust. 2 i 3; art. 34¹ ust. 1 projektu) spowodowałby *de facto* likwidację związków zawodowych. Z całą pewnością przepis taki zniechęciłby osoby wybrane do pełnienia funkcji związkowych, aby wykazywały jakąkolwiek aktywność na rzecz osób pracujących. Tymczasem rzeczywisty dialog społeczny, także ten na szczeblu pracodawcy, wymaga istnienia partnera związkowego, a nie tylko przedstawiciela wybranego w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Negatywnie opiniujemy ponadto zmianę treści 33¹ ustawy o związkach zawodowych. W myśl obecnie obowiązujących przepisów pracodawca obligatoryjnie zobowiązany jest pobierać z wynagrodzenia pracownika składkę związkową w zadeklarowanej przez niego wysokości, jeżeli zakładowa organizacja związkowa złoży stosowny wniosek w tej sprawie. W projekcie proponuje się nowe brzmienie tego przepisu i zawieranie porozumień w sprawie pobierania składek związkowych, co nie daje gwarancji terminowych potrąceń. Wielu pracodawców nie będzie zgadzało się na zawieranie porozumień, ponieważ już obecnie w praktyce związkowej jest wiele przykładów świadczących o niechęci pracodawców do jakichkolwiek porozumień ze związkami zawodowymi.

Pozytywnie należy jedynie ocenić próbę ustawowego uregulowania wewnątrzzakładowych zasad współdziałania pracodawcy i zakładowej organizacji związkowej. W art. 33 ust. 1 projektu przewidziano, że organizacja ma prawo zwoływania na terenie zakładu spotkań związkowych. Choć jest to oczywiste uprawnienie organizacji związkowej to wielu pracodawców nie zezwala na zebrania związkowe. Jednocześnie

jednak podkreślamy, że działalność i rozwój struktur związkowych na terenie pracodawcy ma swoje uzasadnienie w przepisach Międzynarodowej Organizacji Pracy i wymaga znacznie obszerniejszych regulacji. W szczególności w Konwencji nr 135 MOP dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień stanowi się w art. 2 *„W przedsiębiorstwie będą przyznane przedstawicielom pracowników takie ułatwienia, które umożliwią im szybkie i skuteczne wykonywanie ich funkcji. W związku z tym należy wziąć pod uwagę rodzaj systemu stosunków zawodowych w kraju oraz potrzeby, rozmiar i możliwości zainteresowanego przedsiębiorstwa. Przyznanie takich ułatwień nie powinno utrudniać skutecznej działalności zainteresowanego przedsiębiorstwa.”*. Z kolei w Zaleceniu nr 143 dotyczącym ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień w pkt 17 jest mowa, że *„Przedstawiciele związku zawodowego, którzy nie są zatrudnieni w przedsiębiorstwie, lecz którego pracownicy są członkami tego związku, powinni mieć wolny dostęp do takiego przedsiębiorstwa. Warunki takiego dostępu powinny być określone w trybie wymienionym w ustępach 1 i 3 niniejszego Zalecenia.”* Ponadto w Zaleceniu (ust. 11 pkt 1) jest mowa o umożliwianiu przedstawicielom wykonywania swych funkcji w sposób skuteczny. Należy im w tym celu udzielać zwolnień od pracy potrzebnych do uczestniczenia w posiedzeniach, kursach szkoleniowych, seminariach, kongresach i konferencjach związkowych. Z kolei w rekomendacjach Komitetu Wolności Związkowej, które wskazują właściwy kierunek interpretacji przepisów MOP, czytamy m.in.: *„Komitet zwraca uwagę rządów na zasadę, że przedstawiciele pracowników powinni korzystać z takich udogodnień, jakie są konieczne do właściwego sprawowania ich funkcji, włącznie z możliwością wejścia do zakładów pracy (pkt 1102. Przeglądu z 2006 r.)”; „Rządy powinny zagwarantować przedstawicielom związkowym możliwość wstępu do zakładów pracy, z poszanowaniem prawa własności i zarządu, aby mogli kontaktować się z pracownikami w celu informowania ich o potencjalnych korzyściach przynależności związkowej (pkt 1102 Przeglądu z 2006 r.); „Przedstawiciele związku zawodowego niezatrudnieni w zakładzie, w którym zatrudnieni są członkowie ich związku, powinni mieć możliwość wstępu do tego zakładu. Przyznanie takich udogodnień nie powinno zakłócać funkcjonowania danego zakładu (pkt 1105 Przeglądu z 2006 r.)*.

Ponadto należy zwrócić uwagę, że prawo związkowe najpilniej musi zostać znowelizowane w zakresie wolności koalicji związkowej. Należy dostosować polskie przepisy ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1881) do standardów międzynarodowych. Przede wszystkim, w art. 2 komentowanej

ustawy nadal ograniczona jest podstawowa wolność związkowa. Zgodnie z tym przepisem 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. Już w Raporcie Międzynarodowej Organizacji Pracy z 2012 r. (GB.313/INS/9, sprawa nr 2888, poz. 1066-1087) w odpowiedzi na skargę złożoną na rząd polski przez NSZZ „Solidarność”, Komitet Wolności związkowej stwierdził, że Polska musi rozszerzyć wolność koalicji związkowej na osoby pozostające w cywilnoprawnych stosunkach zatrudnienia oraz na tzw. samozatrudnionych. Powyższe potwierdził Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 2 czerwca 2015 roku (sygn. K 1/13). Przedstawiony do konsultacji społecznych projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy – Kodeks pracy, w najmniejszym nawet stopniu nie rozstrzyga tego fundamentalnego problemu zbiorowego prawa pracy. Z uwagi na powyższe projekt nie powinien być w ogóle procedowany.

Gdańsk, 22 lutego 2016 r.

Prezydium KK
NSZZ „Solidarność”

SEKRECIARZ
KK NSZZ „Solidarność”
Ewa Łyżorek