

Najistotniejsze zmiany w Ustawie o związkach zawodowych opracowane przez Wydział Prawny OPZZ

W dniu 1 stycznia 2019 roku w życie weszły przepisy nowelizujące ustawę z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych.

Nowe regulacje wprowadzają ważne zmiany w prawie związkowym, spośród których na szczególną uwagę zasługują:

1. Realizacja **wygranej przez OPZZ** w dniu 2 czerwca 2015 roku sprawy przed **Trybunałem Konstytucyjnym**: rozszerzenie prawa koalicji związkowej na osoby wykonujące pracę na podstawie innej niż stosunek pracy, jeżeli:

- nie zatrudniają do tego samego rodzaju innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz
- mają takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy.

Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych otrzymały zatem osoby wykonujące pracę zarobkową na podstawie umów cywilnoprawnych (m.in. umowa o dzieło, zlecenia, świadczenia usług) oraz samozatrudnieni.

2. Podwyższono progi tzw. **reprezentatywności** zakładowej:

- **8%** - dla organizacji przynależących do reprezentatywnych central związkowych **OPZZ**, Solidarność, Forum,
- **15%** - dla pozostałych organizacji związkowych,

3. Przy **ustalaniu regulaminu** wynagradzania, premiowania, pracy, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, planu urlopów, określonych okresów rozliczeniowych przy określaniu **reprezentatywności organizacji związkowej** będzie brany pod uwagę dodatkowy czynnik, a mianowicie zrzeszanie **co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy**. Jest to zabezpieczenie przed tym, aby w rozmowach dotyczących ważnych spraw pracowniczych uczestniczyły organizacje mogące się wykazać odpowiednią liczbą członków będących pracownikami, a nie jedynie np. zleceniobiorcami.

4. Wprowadzono zasadę: dana osoba może być uwzględniona na rzecz uprawnień tylko jednej - **wskazanej** przez tą osobę - **zakładowej organizacji związkowej**.

5. Wprowadzono szczegółowe zapisy dotyczące **nierównego traktowania z powodu przynależności związkowej** (np. odmowa zatrudnienia związkowca, niekorzystane kształtowanie jego wynagrodzenia, pomijanie przy podwyżkach czy awansach, a także przy typowaniu do szkoleń). Ciężar dowodu: po stronie pracodawcy, który musi udowodnić, iż podejmując konkretne decyzje kierował się obiektywnymi powodami.

6. Na rzecz uprawnień zakładowej organizacji związkowej, oprócz pracowników, będą zaliczane również inne osoby wykonujące pracę zarobkową pod warunkiem, iż osoby te świadczą pracę przez **co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy**.

7. Obowiązek informacyjny zakładowej organizacji związkowej względem pracodawcy **o liczbie członków – co 6 miesięcy**, w terminie do 10 lipca i do 10 stycznia.

8. Każda z organizacji związkowych oraz pracodawca może **zgłosić pisemne zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej**. Wówczas ta organizacja związkowa musi wystąpić do sądu o weryfikację liczby członków. Jeżeli organizacja, wobec której zgłoszono zastrzeżenie, prawomocnie wygra sprawę, to wówczas przez okres 1 roku nikt nie może ponownie podważać jej liczby członków.

9. W przypadku **dwóch lub więcej reprezentatywnych organizacji związkowych należących do centrali związkowej wchodzącej w skład RDS** – w razie negocjacji spraw zbiorowych – **należy utworzyć wspólną reprezentację**. W przypadku jej niewyłonienia, reprezentatywną organizacją związkową jest **najliczniejsza** oraz każda inna pod warunkiem, że zrzesza co najmniej **15% załogi**.

Uwaga: powyższa zasada nie ma zastosowania do pozostałych uprawnień reprezentatywnych organizacji związkowych, np. w zakresie szczególnej ochrony działaczy związkowych.

10. Wskazano **przykładowy katalog informacji udzielanych przez pracodawcę** na wniosek zakładowej organizacji związkowej. Znalazły się w nim m.in. informacje dotyczące:

- **działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy,**
- **warunków pracy i zasad wynagradzania,**
- **stanu i struktury zatrudnienia.**

Pracodawca udziela zakładowej organizacji związkowej informacji w terminie **30 dni od dnia otrzymania wniosku**.

11. Wprowadzono **два terminy na wyrażenie zgody lub odmowę** wyrażenia zgody przez **zarząd zakładowej organizacji związkowej** na zwolnienie chronionego działacza związkowego:

- **14 dni roboczych** w przypadku zamiaru wypowiedzenia stosunku prawnego przez pracodawcę,
- **7 dni roboczych** w przypadku zamiaru rozwiązania stosunku prawnego przez pracodawcę.

Uwaga: w przypadku upływu tych terminów - brak reakcji zarządu organizacji związkowej traktowany będzie jako wyrażenie zgody na dokonanie danej czynności przez pracodawcę.

12. W razie **bezprawnego zwolnienia chronionego działacza związkowego**, wykonującego pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, działaczowi będzie przysługiwała jedynie **rekompensata w wysokości 6 - miesięcznego wynagrodzenia**.

Osoba ta może jednak dochodzić odszkodowania lub zadośćuczynienia przenoszącego wysokość rekompensaty.

13. Wprowadzono regulacje karne (kara grzywny) w stosunku do działaczy związkowych w przypadku:

- **podania zawyżonej liczby członków związku zawodowego** w celu uzyskania uprawnień zakładowej organizacji związkowej lub reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej,
- **przeznaczenia dochodu z działalności gospodarczej prowadzonej przez związek** na cele niesłużące realizacji zadań statutowych związku lub dzielenie go pomiędzy członków związku,
- **braku zawiadomienia KRS w terminie 30 dni o zmianach do statutu.**

sporządził:
Wydział prawny OPZZ