



Konfederacja Lewiatan, Pracodawcy RP, BCC i Związek Rzemiosła Polskiego negatywnie oceniają projekt ustawy o związkach zawodowych. Proponowane rozwiązania są niejasne i niespójne, a w konsekwencji nie przyczynią się do rozwoju dialogu społecznego. Organizacje pracodawców postulują wstrzymanie przez rząd prac nad nowelizacją do czasu zakończenia prac powołanej Komisji Kodyfikacyjnej ds. Prawa Pracy.

Zakładane zmiany utrudnią dialog i skomplikują relacje zbiorowe wprowadzając kolejną formułę organizacji związkowych tworzonych przez grupy osób, które nie będąc pracownikami i mogąc reprezentować sprzeczne interesy w stosunku do osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę, pozyskają szereg uprawnień i gwarancji typowych dla przedstawicieli pracowników. W miejsce wzmacniania wspólnej reprezentacji związkowej projekt przewiduje tworzenie wątpliwej formy reprezentacji, z szeregiem gwarantowanych uprawnień, których koszty poniosą pracodawcy.

Pracodawcy krytykują projekt ustawy o związkach zawodowych

Przypominamy, że zarówno na gruncie obowiązującej ustawy związkowej, jak też projektu jej zmiany, przedstawicielstwo związkowe ma charakter zakładowy i jest finansowane z budżetu pracodawców. Pracodawcy są zatem nie tylko partnerem dialogu ze związkami zawodowymi, ale także podmiotem obarczonym obowiązkami finansowymi wobec organizacji związkowych. Nasz głos powinien być zatem współdecydujący w tworzeniu zmian w ustawie związkowej. Z niepokojem zauważamy jednak, że na etapie konsultacji w Zespole Prawa Pracy RDS, jak również w trakcie ostatniej konferencji uzgodnieniowej dotyczącej przedmiotowego projektu, zorganizowanej przez Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej nie zostały uwzględnione żadne z kluczowych postulatów strony pracodawców.

Podstawowym celem nowelizacji ustawy o związkach zawodowych powinno być rozszerzenie prawa do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych na osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy. I to nie budzi naszych zastrzeżeń, ale zdaniem organizacji pracodawców zalecenia Trybunału Konstytucyjnego powinny ograniczać zmiany do osiągnięcia wskazanego celu. Tymczasem zaproponowany projekt istotnie wykracza poza wytyczne TK, a jednocześnie wywołuje wiele kontrowersji.

W szczególności poważne wątpliwości 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), która aby móc negocjować akty dotyczące pracowników musi zrzeszać zaledwie 5% pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy.

Organizacje pracodawców zgłaszają zastrzeżenia do 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, do płatnych oddelegowań i zwolnień z pracy. Organizacje pracodawców kwestionują także 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 możliwości doprecyzowania przez strony układów i porozumień czym jest czynność doraźna oraz określenia przez strony limitów czasowych na wykonywanie takiej czynności. W ocenie organizacji pracodawców projekt zmierza do poszerzenia kręgu podmiotów zobligowanych do ponoszenia kosztów działania organizacji związkowych, co nie ma uzasadnienia w regulacjach krajowych i międzynarodowych.

Niepokoï również przyznanie organizacjom związkowym złożonym tylko z osób niebędących pracownikami prawa do zawierania układów zbiorowych pracy. Powinny one być negocjowane i zawierane pomiędzy pracownikami i pracodawcami w rozumieniu Kodeksu pracy, a tylko na podstawie woli stron obejmować inne kategorie zatrudnionych.

Pracodawcy mają wątpliwości odnośnie do proponowanych terminów na przedstawienie przez organizację związkową stanowiska w sprawie wypowiedzenia umowy i 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. Tym samym będzie wyrazem nierównego traktowania pracowników – działaczy związkowych w

Pracodawcy krytykują projekt ustawy o związkach zawodowych

stosunku do pozostałych członków załogi.

Niezasadne jest także rozszerzenie pojęcia pracodawcy w ustawie o organizacjach pracodawców. Uważamy, że zmiana w tej ustawie wymaga naszej zgody, co wynika z zagwarantowanej w konwencji MOP nr 87 niezależności partnerów społecznych.

Podtrzymujemy kluczowe uwagi i zastrzeżenia zgłaszane przez stronę pracodawców od początku konsultowania przedmiotowego projektu tj. od kwietnia br. i postulujemy wstrzymanie przez rząd prac nad nowelizacją do czasu zakończenia prac powołanej Komisji Kodyfikacyjnej ds. Prawa Pracy.