



INFORAKADEMIA

Nowelizacja ustawy o związkach zawodowych.

Rewolucja związkowa 2019 r.

dr Ewa Podgórska-Rakiel

Prawo pracy doradztwo i szkolenia

Ustawa nowelizująca

Zmiany z dniem **1 stycznia 2019**

Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw

nowelizuje

Ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych

Nowelizacja chronologicznie

2011 – 2019

- 2011 r. skarga związku zawodowego do Komitetu Wolności Związkowych MOP
- 2014 r. pomoc techniczna MOP
- 2015 r. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca (K 1/13)
- 2018 r. uchwalenie ustawy o zmianie ustawy o zw. zaw.
- 2019 r. wejście w życie nowych przepisów

Definicje

Osoba wykonująca pracę zarobkową

Pracownik lub **osoba świadcząca pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy**, jeżeli nie zatrudnia 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 bronię przez związek zawodowy

Definicje

Pracodawca

Pracodawca w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy oraz jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, **jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik** osobę wykonującą pracę zarobkową, niezależnie od podstawy tego zatrudnienia.

Definicje

Pracownik

- osoba, o której mowa w art. 2 Kodeksu pracy
 - **Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.**

Przykład

- Kiedy pracownicy

Uzgadnianie regulaminów wewnętrzzakładowych

Art. 30 ust. 6 i 7

- Samodzielnie pracodawca podejmuje decyzje w sprawie ustalenia regulaminów wewnętrzzakładowych, gdy organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje związkowe, z których każda zrzesza **co najmniej 5% pracowników** zatrudnionych u pracodawcy, nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę tego dokumentu do konsultacji.

Wolność koalicji

- Kto może należeć do związku zawodowego?
- Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje **osobom wykonującym pracę zarobkową** (Polacy + cudzoziemcy) np.:
 - Taksówkarze
 - Osoby sprzątające
 - Kurierzy
 - Ochroniarze
 - Podwykonawcy
 - Pracownicy Agencji Pracy Tymczasowej itp.

Wolność koalicji c.d.

Kto może należeć do związku zawodowego od 1 stycznia 2019 r.?

- **Wolontariusze**
- **Stażyści**
- **Inne osoby, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia**
- Osoby skierowane do zakładów w celu odbycia służby zastępczej
- Funkcjonariusze Policji, Straży Granicznej, **Służby Celno-Skarbowej**, Służby więziennej, Strażacy PSP, pracownicy NIK.

Wolność koalicji związkowej do dnia 31 grudnia 2018 r.

Art. 2 ust. 1–6 ustawy o związkach zawodowych

- Pracownicy
- Wykonawcy pracy nakładczej
- Emeryci, renciści
- Osoby bezrobotne
- Osoby odbywające służbę zastępczą
- Funkcjonariusze Policji, Straży Granicznej, Służby Więziennej, strażacy PSP, pracownicy NIK

Zakazuje się

- Nierównego traktowania w zatrudnieniu, z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej.
- Nierówne traktowanie to:
 - Odmowa nawiązania lub rozwiązanie **stosunku prawnego**
 - Niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za **pracę zarobkową** lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą zarobkową
 - Pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.

Sąd właściwy

Do postępowań w sprawach dotyczących naruszenia zakazu nierównego traktowania w zatrudnieniu

- z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej wobec **innych niż pracownicy osób** wymienionych stosuje się odpowiednio przepisy ustawy o postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy.
- Sądem właściwym do rozpoznawania tych spraw jest właściwy **sąd pracy**.

Utworzenie zakładowej organizacji związkowej z uprawnieniami

10 osób (art. 25(1) ust. 1 po 1 stycznia 2019r.)

Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących:

- pracownikami u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji lub
- innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę przez **co najmniej 6 miesięcy** na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji.

Przykład 1

Aktorzy w teatrze

Zakładowa organizacja związkowa zostanie utworzona przez:

- 1 osoba – pracownik zatrudniony w kasie teatru
- 9 osób – aktorzy z **rocznymi** umowami zlecenia

Przykład 2

Ochroniarze

Zakładowa organizacja związkowa zostanie utworzona przez:

- 1 osoba – pracownik ochrony z budynku biurowego
- 3 zleceniobiorcy – osoby z firmy ochroniarskiej obsługujące parking od **1 września 2018 r.**
- 6 zleceniobiorców – osoby z firmy ochroniarskiej obsługujące magazyn **od 1 stycznia 2018 r.**

Obowiązek informacyjny wobec pracodawcy

- Co 6 miesięcy
- Organizacja (zoz, moz) przedstawia pracodawcy, co 6 miesięcy - według stanu na dzień **30 czerwca** i **31 grudnia** - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym okresie, **informację o liczbie członków.**

Informacja o liczbie członków

- Organizacja działająca krócej niż 6 miesięcy
- Organizacja, która została utworzona w ciągu 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego, przedstawia pracodawcy **pierwszą** informację o liczbie członków - według stanu na dzień złożenia informacji - **w terminie 2 miesięcy od dnia utworzenia organizacji związkowej**.
- W tym wypadku obowiązuje również sprawozdawczość na dzień **30 czerwca i 31 grudnia**

Pojedyncze liczenie członków

Obowiązek wskazania organizacji

- Jeżeli osoba wykonująca pracę zarobkową należy do więcej niż jednej zakładowej organizacji związkowej u danego pracodawcy, przy ustalaniu liczby członków zrzeszonych w organizacji związkowej, osoba ta może być uwzględniona tylko jako członek **jednej wskazanej przez siebie** zakładowej organizacji związkowej

Informacja o liczbie członków

Na żądanie innej organizacji

- Pracodawca zobowiązany jest udostępnić **do wglądu** innej działającej u niego organizacji związkowej, na pisemny wniosek tej organizacji, informację o liczbie członków.

Zastrzeżenia = Weryfikacja liczebności

- Uprawnienie przysługuje pracodawcy i innej zakładowej organizacji związkowej
 - **Pisemne** zastrzeżenie co do liczebności zakładowej organizacji związkowej składa się w terminie **30 dni** od dnia przedstawienia przez organizację informacji o liczbie członków.
 - Zastrzeżenia składa się do organizacji związkowej, która informuje o liczbie członków.

Zastrzeżenia

- Ustalenie liczebności przez sąd pracy
- W przypadku wystąpienia z zastrzeżeniami, zoz wobec której zostało zgłoszone zastrzeżenie, **występuje do sądu rejonowego - sądu pracy** z wnioskiem o ustalenie liczby członków na ostatni dzień danego półrocza.
- Zakładowa organizacja związkowa może również z własnej inicjatywy wystąpić z wnioskiem o ustalenie liczby członków.
- Sąd wydaje w tej sprawie orzeczenie w terminie **60 dni od dnia złożenia wniosku.**

Konsekwencja zastrzeżenia

- Utrata uprawnień zakładowej organizacji związkowe
- Organizacji związkowej, która w terminie 30 dni od dnia zgłoszenia zastrzeżenia **nie wystąpiła do sądu**, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tego obowiązku.

Zastrzeżenia

- Ochrona danych osobowych o przynależności związkowej w sądzie pracy
- W postępowaniu sądowym do przetwarzania danych ujawniających przynależność związkową osób wykonujących pracę zarobkową jest upoważniony **wyłącznie sąd oraz osoby działające w imieniu zakładowej organizacji związkowej**, która złożyła wniosek o ustalenie liczby jej członków.

RODO

Art. 9 ust. 1

Dane szczególne

- Zabrania się przetwarzania danych osobowych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, **przynależność do związków zawodowych** oraz przetwarzania danych genetycznych, danych biometrycznych w celu jednoznacznego zidentyfikowania osoby fizycznej lub danych dotyczących zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej tej osoby.

Zastrzeżenie ponowne

- **Bezpodstawne** zastrzeżenie i ponowne badanie liczebności
- Jeżeli uprzednio zgłoszone przez pracodawcę lub zakładową organizację związkową, zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej okazało się bezpodstawne, ponowne zgłoszenie przez te podmioty zastrzeżenia co do liczebności tej samej organizacji związkowej może nastąpić **nie wcześniej niż po upływie roku od dnia uprawomocnienia się orzeczenia** w sprawie ustalenia liczby członków tej organizacji

WAŻNE

- Kara za zawyżanie liczby członków
- Zawyżanie przez organizację związkową liczby członków może stanowić podstawę **odpowiedzialności karnej** na podstawie art. 35 ust. 2(1) pkt 3 ustawy o związkach zawodowych w brzmieniu po dniu 1 stycznia 2019 r.

Ochrona działaczy związkowych

Jakie przepisy określają ochronę stosunku prawnego związkowców?

- art. **32** ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 1881),
- art. 1 pkt 22 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1608).

Ochrona działaczy

art. 32 (przed nowelizacją)

- Pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:
 - wypowiedzieć ani rozwiązać **stosunku pracy** z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,
 - zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika.

Ochrona działaczy związkowych (po 01.01.2019)

- Pracodawca **bez zgody** zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:
 - wypowiedzieć ani rozwiązać **stosunku prawnego** ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,
 - zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową.

Wypowiedzenie zmieniające

- Pytanie
 - Czy **wypowiedzenie zmieniające** mieści się w:
 - wypowiedzeniu definitywnym?
 - w jednostronnej zmianie warunków pracy na niekorzyść?

Art. 42 § 1 Kodeksu pracy

- Przepisy **o wypowiedzeniu umowy** o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Rodzaje zakazów

- Cztery rodzaje zakazów(?)
 - **zakaz wypowiedzenia stosunku prawnego** (w tym zakaz dokonywania wypowiedzenia zmieniającego gdy chodzi o stosunki pracy)
 - zakaz **rozwiązania** stosunku prawnego
 - zakaz **jednostronnych zmian** warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść

Wyrok Sądu Najwyższego

z dnia 29 września 2001 r. I PKN 31/00

OSNP 2002/9/208

- Zakaz "jednostronnej zmiany warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika" z art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych **obejmuje nie tylko zmiany, które mogłyby być wprowadzone do umowy o pracę w drodze wypowiedzenia zmieniającego**, lecz także i inne zmiany na niekorzyść pracownika, wprowadzone jednostronnie przez pracodawcę, dotyczące stosunku pracy opartego również na innych podstawach niż umowa o pracę.

Przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny

- I PKN 31/00
- Przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny może być zakwalifikowane jako jednostronna zmiana warunków pracy i płacy na niekorzyść nauczyciela, o której stanowi art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Zdaniem Sądu Najwyższego, nie może być wątpliwości co do tego, że przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny jest **niekorzystną zmianą** jego położenia faktycznego i prawnego

Powierzenie innej pracy

- art. 42 § 4 Kodeksu pracy
- Powierzenie pracownikowi innej pracy to praca inna niż określona w umowie, obejmująca przypadki uzasadnione potrzebami pracodawcy, na okres nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, która **nie powoduje obniżenia wynagrodzenia, oraz odpowiada kwalifikacjom pracownika.**
- Powierzenie innej pracy następuje w drodze polecenia pracodawcy (jednostronnie).

Roszczenia chronionego działacza

- Inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową (art. 32 ust. 1(3) ustawy o zw. zaw. po 01.01.2019)
 - W przypadku naruszenia przepisów o ochronie szczególnej działaczowi przysługuje, niezależnie od wielkości poniesionej szkody, **rekompensata w wysokości równej 6-miesięcznemu wynagrodzeniu** przysługującemu tej osobie w ostatnim okresie zatrudnienia
 - Jeżeli wynagrodzenie tej osoby nie jest wypłacane w okresach miesięcznych - w wysokości równej **6-krotności przeciętnego wynagrodzenia** miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Terminy

- Termin na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody
- **14 dni** roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego, z podaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub jednostronną zmianę **stosunku prawnego**.

Terminy

- Termin na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody
 - **7 dni** roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze rozwiązania stosunku prawnego, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie **stosunku prawnego**.

Konsekwencje milczenia zoz

- Ważne
- Bezskuteczny upływ terminów (7 i 14 dni) jest równoznaczny z **wyrażeniem zgody** przez zarząd zakładowej organizacji związkowej

Limity chronionych

- Organizacja reprezentatywna
 - Kryterium **liczebności** organizacji związkowej.
 - Według kryterium **kadry kierowniczej** zakładu pracy.

Kadra kierownicza w ustawie o związkach zawodowych

- art. 32 ust. 5
- Osobami stanowiącymi kadre kierowniczą, są kierujący **jednoosobowo** zakładem pracy i ich **zastępcy** albo osoby wchodzące w skład **kolegialnego** organu zarządzającego zakładem pracy, a także inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Kadra kierownicza w Kodeksie pracy

- art. 128 § 2 pkt 2
- Ilekroć w przepisach działu szóstego jest mowa o **pracownikach zarządzających** w imieniu pracodawcy zakładem pracy - należy przez to rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz **głównych księgowych**.

Limity chronionych

- Organizacja niereprezentatywna
- Organizacja niereprezentatywna może udzielić ochrony **jednej osobie** wykonującej pracę zarobkową wskazanej uchwałą zarządu tej organizacji.

Nowe kryteria reprezentatywności

- 8% i 15% dla zakładowych organizacji związkowych

Reprezentatywną zoz jest zakładowa organizacja związkowa:

- będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską **ponadzakładowej** organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, zrzeszająca **co najmniej 8% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy** lub
- zrzeszająca co najmniej **15% osób** wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.

Składka związkowa

- Konto bankowe oraz SKOK
- Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie przekazywać kwoty pobranych składek związkowych na rachunek bankowy lub **rachunek w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej** wskazany przez zakładową organizację związkową.

Zwolnienia od pracy

- Czynność doraźna
 - **Inna niż pracownik** osoba wykonująca pracę zarobkową ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania **doraźnej czynności** wynikającej z jej funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.
 - W związku ze zwolnieniem od pracy umowa cywilnoprawna **nie przedłuża** się o czas zwolnienia od pracy.

Zwolnienia od pracy

- Wymiar godzinowy – art. 31
- Prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na **okres kadencji** w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje:
 - **częściowo** jednej **osobie wykonującej pracę zarobkową** w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie członków zatrudnionych przez pracodawcę, jeżeli ich liczba jest mniejsza od 150;
 - **jednej osobie** wykonującej pracę zarobkową, jeżeli związek liczy od 150 do 500 członków zatrudnionych przez pracodawcę;
 - **dwóm osobom** wykonującym pracę zarobkową, jeżeli związek liczy od 501 do 1000 członków zatrudnionych przez pracodawcę itd.

**DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ.
ZAPRASZAM DO ZADAWANIA PYTAŃ.**