

# OPINIA FEDERACJI PRZEDSIĘBIORCÓW POLSKICH DO PROJEKTU USTAWY O SPORACH ZBIOROWYCH PRACY

*(projekt z dnia 9 lutego 2023 r.)*

Federacja Przedsiębiorców Polskich wyraża pozytywne stanowisko do kierunku przedłożonych w projekcie rozwiązań, ponieważ zmierzają one do stworzenia przejrzystych i łatwiejszych w stosowaniu procedur rozstrzygania sporów zbiorowych w porównaniu do obecnie obowiązujących przepisów prawa. Ponadto proponowane zmiany zmierzają do zapewnienia pokoju społecznego i większej stabilności, aby rozwiązywać problemy poprzez dialog. Jednak wiele zapisów nadal budzi wątpliwości. Uwagi pracodawców zgłaszane do poprzedniej wersji projektu nie zostały uwzględnione co oznacza, że strony będą w praktyce niezadowolone z nowych uregulowań, które powinny odpowiadać wyzwaniom współczesności i potrzebom zbiorowych stosunków pracy dostosowanych do zmienionej rzeczywistości społeczno-gospodarczej. Wprowadzone są nowe pojęcia i instytucje, które mogą generować konflikty.

Poniżej prezentujemy wybrane zastrzeżenia i uwagi do projektu.

## **1. Wprowadzenie definicji „pracodawcy dominującego”.**

Definicja ma charakter bardzo ogólny i może obejmować swym zakresem szeroki katalog podmiotów (przedsiębiorców, pracodawców). Istnieje ryzyko wykorzystywania tej definicji przez organizacje związkowe i angażowanie w spory zbiorowe przedsiębiorców związanych, choćby kapitałowo, z pracodawcą. Warto podkreślić, że określenie pracodawcy dominującego nie rozwiązuje trudnych dla reprezentacji związkowej spraw, które występują w sektorze publicznym. Chodzi o sytuacje, kiedy pracodawca nie jest decyzyjny w kwestiach dotyczących finansów pochodzących z budżetu państwa i prowadzenie rokowań staje się nieefektywne. Ponadto przedłożona definicja nie zawiera zamkniętego katalogu zależności, tylko wyliczenia. Nie można wykluczyć, że proponowany zapis będzie wpływać na decyzje inwestycyjne przez ocenę relacji między danym podmiotem, a pracownikami. Wątpliwości budzi ustalenie, czy

rzeczywiście wywierany jest wpływ, zwłaszcza pośredni, na funkcjonowanie innego pracodawcy.

Kontrowersyjne jest zaliczenie pracodawcy dominującego do zakresu podmiotowego pracodawcy, o którym mowa w art. 2 ust. 1 pkt 4) projektu. Pytanie zasadnicze dotyczy wzajemnej relacji obu pojęć, w tym ustalenia roli, jaką należy przypisać w sporze pracodawcy dominującemu.

Według FPP zasadne jest rozdzielenie zagadnień związanych z sektorem publicznym od rynku prywatnego, który rządzi się swoimi regułami i funkcjonuje na zupełnie innych zasadach (prawnych, ekonomicznych, organizacyjnych).

## **2. Nowa definicja „sporu zbiorowego”.**

Wątpliwości budzi brak określenia zamkniętego katalogu spraw, które mogą być przedmiotem sporu zbiorowego. Takie rozwiązanie może doprowadzić do nadużywania przepisów projektowanej ustawy przez organizacje związkowe. Szerokie ujęcie oznacza prowadzenie sporu we wszelkich sprawach zbiorowych, w których związki zawodowe reprezentują zarówno pracowników, jak i osoby wykonujące pracę zarobkową. Zapis o zawodowych, ekonomicznych lub socjalnych zbiorowych interesach lub prawach jest na tyle pojemny, że tworzy nazbyt szeroką przestrzeń do definiowania. Pojęcia powinny być konkretne, jasne, pozwalające na prawidłową przez strony interpretację. Nie można utracić sensu (istoty) sporu zbiorowego.

Dodatkowo uzasadnione jest wyłączenie spod tej definicji (i szerzej całej ustawy) kwestii, które uprzednio zostały już uzgodnione z organizacją związkową, co przyczyniłoby się do propagowania kompromisowego rozwiązywania sporów zbiorowych i zapewniłoby pewnego rodzaju stabilność roszczeń oraz utrzymanie relacji między pracodawcą, a organizacją związkową.

## **3. Strajk i referendum strajkowe.**

Wyłączenie przepisów dotyczących głosowania w sprawie ogłoszenia strajku ostrzegawczego nie znajduje uzasadnienia. Strajk ostrzegawczy jako jedna z form prowadzenia akcji protestacyjnej, stanowi krótkotrwałe zakłócenie bieżącego funkcjonowania pracodawcy.

Mając na względzie możliwe tego konsekwencje potrzebne jest wprowadzenie odpowiednich gwarancji uniemożliwiających nadużywanie tej instytucji, w tym poprzez konieczność wcześniejszego wyrażenia zdania na temat przeprowadzenia strajku ostrzegawczego przez pracowników.

Konieczne jest określenie podstawowych zasad przeprowadzania głosowania, w tym dookreślenie czasu jego trwania, zasad prowadzenia agitacji (w tym kwestii tzw. „ciszy wyborczej”), zasad ustalania uprawnionych do głosowania i samej procedury oddawania i liczenia oddanych głosów – brak określenia tych kwestii prowadzi do wątpliwości interpretacyjnych i otwiera drogę do możliwych nadużyć w tym zakresie.

Pracodawca powinien otrzymać od organizacji związkowych szczegółową informację o przebiegu planowanego strajku, a także listę osób (wraz z danymi kontaktowymi), które odpowiadają za jego przeprowadzenie. Takie rozwiązania mają przyczynić się do zapewnienia dialogu pomiędzy pracodawcą, a organizacjami związkowymi, a także umożliwić bieżący i operacyjny kontakt z organizatorami strajku.

#### **4. Możliwość prowadzenia akcji protestacyjnej (innej niż strajk).**

Obecnie obowiązujące przepisy, w szczególności art. 25 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, wymagają do przeprowadzenia akcji protestacyjnej wyczerpania trybu ugodowego określonego w rozdziale 2. W proponowanych zapisach ta zasada nie jest utrzymana. Zmiana tej regulacji jest nieuzasadniona. Trzeba bowiem podkreślić, że inne niż strajk formy akcji protestacyjnej mają istotny wpływ na funkcjonowanie pracodawcy i generują koszty. Nie tworzą bezpieczeństwa dla strony pracodawczej. Stosowanie akcji protestacyjnej według proponowanych reguł może być pewnego rodzaju próbą wymuszenia pewnych ustaleń na etapie rokowań.

#### **5. Przekazywanie adresów e-mail pracowników.**

Przekazywanie przez pracodawcę adresów e-mail pracowników organizacjom związkowym może w naturalny sposób doprowadzić do innego celu niż ten wskazany w ustawie, czyli poinformowanie o strajku ostrzegawczym i referendum strajkowym. Przekazywanie służbowych adresów mailowych może spowodować, że nastąpi wykroczenie

poza ramy prawne i spowodować - na przykład – że będzie prowadzona agitacja związkowa, w tym tej niekoniecznie związanej z informowaniem o działaniach podejmowanych w ramach akcji protestacyjnej. Udzielenie organizacji związkowej takich informacji mogłoby w niektórych przypadkach naruszyć tajemnicę przedsiębiorstwa i inne powszechnie obowiązujące przepisy prawa, tym bardziej, że projekt nie reguluje chociażby kwestii związanych z przechowywaniem bazy adresów, czy też nie odnosi się do odpowiedzialności za jej nieuzasadnione wykorzystanie.

Lepszym rozwiązaniem wydaje się pozostawienie obowiązku poinformowania pracowników o akcji strajkowej przez pracodawcę, bez udostępniania organizacjom związkowym listy wszystkich, nawet tych osób niezrzeszonych, służbowych adresów e-mail. Co prawda, takie rozwiązanie jest dodatkowym obciążeniem organizacyjno-proceduralnym po stronie pracodawcy, ale jednak w większym stopniu daje pewność co do prawidłowości treści i adresatów przekazywanych informacji.

## **6. Strajk solidarnościowy.**

Należy rozważyć zasadność organizowania strajku solidarnościowego. Ta instytucja generuje koszty i problemy organizacyjne u pracodawców, którzy nie są zaangażowani w spór zbiorowy. Ponadto nie mają oni wpływu na rozstrzygnięcie konfliktów. W praktyce istnieje wiele innych form wykazywania poparcia dla obrony praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową, które nie mają prawa do strajku. Są one wyrazem solidarności związkowej, a nie powodują utrudnień w normalnym funkcjonowaniu danego podmiotu. Warto też zwrócić uwagę na wątpliwości dotyczące odpowiedniego stosowania art. 22-26 projektowanej ustawy.

## **7. Mediatorzy.**

W celu nadania odpowiedniej rangi mediatorom i zmiany podejścia partnerów społecznych do roli i zadań, jakie są im przypisane należy podwyższyć wymogi, jakie muszą spełniać kandydaci. Stwierdzenie, że osoba ma posiadać wiedzę i umiejętności w zakresie prowadzenia mediacji jest niewystarczające, zbyt ogólne i może być dowolnie oceniane. Należy zadbać o jakość mediacji i profesjonalizm, fachowość osób, które chcą być mediatorami.

## **8. Brak sądowej kontroli legalności głosowania w sprawie ogłoszenia strajku.**

Negatywnie jest oceniana rezygnacja z sądowej kontroli legalności referendum strajkowego. Przedłożona w projekcie z dnia 11 lipca 2022 r. propozycja wprowadzenia przepisów, które pozwalały stronom na wystąpienie do sądu z wnioskiem o zbadanie zgodności z prawem przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku zasługuje na poparcie. Takie rozwiązanie powinno być utrzymane, gdyż dotyczy kluczowego dla sporu narzędzia, jakim jest strajk i jego konsekwencje społeczne, ekonomiczne, wizerunkowe dla obu stron. Jeśli przebieg postępowania sądowego w proponowanej wersji budził wątpliwości, to należy zastanowić się nad jego poprawieniem (modyfikacją), a nie rezygnacją. Taka prewencyjna, sądowa kontrola strajku jest potrzebna nie tylko z punktu widzenia ochrony interesów pracodawcy, ale też organizacji związkowej.

## **9. Termin zaspokojenia zgłoszonych żądań w trakcie rokowań.**

Organizacja związkowa zgłasza pracodawcy swoje żądania wskazując co najmniej 7-dniowy termin, w którym oczekuje od pracodawcy zaspokojenia zgłoszonych żądań. Proponowany minimalny termin jest zbyt krótki. W dużych przedsiębiorstwach, o skomplikowanej strukturze i charakterze prowadzonej działalności może być bardzo trudne sprostanie temu oczekiwaniu. Termin ten powinien być wydłużony.

\*\*\*

Federacja Przedsiębiorców Polskich podtrzymuje odpowiednio swoje stanowisko przedłożone do projektu ustawy o sporach zbiorowych pracy w wersji z dnia 11 lipca 2022 r.

Zważywszy na skomplikowanie materii i konieczność dostosowania rozwiązań do współczesnych stosunków pracy zasadne jest kontynuowanie rozmów między projektodawcą, a partnerami społecznymi, aby przepisy odpowiadały nowej rzeczywistości społeczno-gospodarczej i nie były poddawane krytyce przez praktyków, jak też przedstawicieli doktryny.

*Warszawa, kwiecień 2023 r.*