

Legenda:

Zaznaczone na żółto – treść, którą chcemy wprowadzić

Przekreślone w projekcie zmian – treść do wykreślenia

Komentarz do zmiany: przybliżenie naszych intencji

<p>brzmienie pierwotne (od 2015-11-16)</p> <p>Ustawa o związkach zawodowych</p> <p>z dnia 23 maja 1991 r. (Dz.U. Nr 55, poz. 234) tekst jednolity z dnia 31 maja 2001 r. (Dz.U. Nr 79, poz. 854) tekst jednolity z dnia 6 grudnia 2013 r. (Dz.U. z 2014 r. poz. 167) tekst jednolity z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1881)</p>	<p>USTAWA z dnia 2016 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw" Art. 1. W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881) wprowadza się następujące zmiany:</p>
Rozdział 1. Przepisy ogólne	
<p>Art. 1. [Charakterystyka związku zawodowego]</p> <p>1. Związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych.</p>	<p>1) w art. 1 ust. 2 i 3 otrzymują brzmienie:</p>
<p>2. Związek zawodowy jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji.</p>	<p>„2. Związek zawodowy jest niezależny w swojej działalności statutowej od podmiotów zatrudniających, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji.</p>
<p>3. Organy państwowe, samorządu terytorialnego i pracodawcy obowiązani są traktować jednakowo wszystkie związki zawodowe</p>	<p>3. Organy państwowe, samorządu terytorialnego i podmioty zatrudniające obowiązane są traktować jednakowo wszystkie związki zawodowe.”;</p>
	<p>2) po art. 1 dodaje się art. 1¹ w brzmieniu: „Art. 1¹. Ilekroć w ustawie jest mowa o: 1) osobie wykonującej pracę zarobkową - należy przez to rozumieć pracownika w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.) oraz osobę świadczącą osobiście pracę za wynagrodzeniem na rzecz podmiotu zatrudniającego nieprzerwanie przez okres co najmniej 6 miesięcy na innej podstawie niż stosunek pracy, niezatrudniającego do tej pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia; 2) podmiocie zatrudniającym - należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy, osobę fizyczną, osobę prawną oraz jednostkę organizacyjną niebędącą osobą prawną, której ustawa przyznaje zdolność prawną i do której stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową.</p>
<p>Art. 2. [Uprawnieni do tworzenia i wstępowania]</p> <p>1. 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.</p> <p><small>2. (utracił moc)</small></p>	<p>3) w art. 2: a) ust. 1 otrzymuje brzmienie: „1. Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje osobom wykonującym pracę zarobkową.”;</p>
<p>3. Przejście na emeryturę lub rentę nie pozbawia osób, o których mowa w ust. 1 i 2, prawa przynależności i wstępowania do związków zawodowych.</p>	<p>b) ust. 3 otrzymuje brzmienie: „3. Przejście na emeryturę lub rentę nie pozbawia osób, o których mowa w ust. 1, prawa przynależności i wstępowania do związków zawodowych.”;</p>
<p>4. Osoby bezrobotne w rozumieniu przepisów o zatrudnieniu zachowują prawo przynależności do związków zawodowych, a jeśli nie są członkami związków zawodowych, mają prawo wstępowania do związków zawodowych w przypadkach i na warunkach określonych statutami związków.</p>	
<p>5. Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych w zakładach pracy przysługuje również osobom skierowanym do tych zakładów w celu odbycia służby zastępczej.</p>	<p>c) ust. 5 i 6 otrzymują brzmienie: „5. Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych w zakładach pracy przysługuje również osobom skierowanym do tych zakładów w celu odbycia służby zastępczej. Przepisy ustawy dotyczące pracowników stosuje się odpowiednio również do osób, o których mowa w poprzednim zdaniu.</p>
<p>6. Do praw związkowych funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej i Służby Więziennej oraz strażaków Państwowej Straży Pożarnej, a także pracowników Najwyższej Izby Kontroli stosuje się odpowiednio przepisy niniejszej ustawy, z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z odrębnych ustaw.</p>	<p>6. Do praw związkowych funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej, Służby Celnej i Służby Więziennej oraz strażaków Państwowej Straży Pożarnej, a także pracowników Najwyższej Izby Kontroli stosuje się odpowiednio przepisy niniejszej ustawy, z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z odrębnych ustaw.”;</p>
<p>7. Przepisy ustawy dotyczące pracowników stosuje się odpowiednio również do innych osób, o których mowa w ust. 1-6.</p>	<p>d) uchyla się ust. 7;</p>

<p>Art. 3. [Zakaz dyskryminacji antyzwiązkowej]</p> <p>Nikt nie może ponosić ujemnych następstw z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej. W szczególności nie może to być warunkiem nawiązania stosunku pracy i pozostawania w zatrudnieniu oraz awansowania pracownika.</p>	<p>4) art. 3 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 3.</p> <p>1. Nikt nie może ponosić ujemnych następstw z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej. W szczególności nie może to być warunkiem:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) zawarcia oraz rozwiązania umowy z osobą wykonującą pracę zarobkową, bez względu na podstawę zatrudnienia; 2) awansowania pracownika, 3) przyznania świadczeń związanych z pracą; 4) korzystnego ukształtowania wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia <p>- chyba że podmiot zatrudniający udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.</p> <p>2. Dochodzenie roszczeń przez pracownika, który poniósł ujemne następstwa z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej, następuje na podstawie przepisów rozdziału II a działu pierwszego Kodeksu pracy.</p> <p>3. W sprawach dotyczących poniesienia ujemnych następstw z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału IIa działu pierwszego Kodeksu pracy</p> <p>4. Do postępowań w sprawach dotyczących poniesienia ujemnych następstw z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej stosuje się przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu z zakresu prawa pracy, a sądem właściwym do rozpoznawania tych spraw jest właściwy sąd pracy lub właściwy sąd karny.”;</p> <p>Komentarz do zmiany:</p> <p>Dopisanie sądu karnego w tej sprawie jest jak najbardziej celowe, albowiem poszkodowanemu w zależności od rangi czynu i jego skutków pozostawia się prawo wyboru, co do rodzaju sądu.</p>
<p>Art. 4. [Osoby reprezentowane przez związki]</p> <p>Związki zawodowe reprezentują pracowników i inne osoby, o których mowa w art. 2, a także bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych.</p>	<p>5) art. 4 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 4.</p> <p>Związki zawodowe reprezentują osoby, o których mowa w art. 2, a także bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych.”;</p>
<p>Art. 5. [Występowanie na forum międzynarodowym]</p> <p>Związki zawodowe mają prawo reprezentowania interesów pracowniczych na forum międzynarodowym.</p>	<p>6) art. 5 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 5.</p> <p>Związki zawodowe mają prawo reprezentowania interesów osób wykonujących pracę zarobkową na forum międzynarodowym.”;</p>
<p>Art. 6. [Współuczestnictwo związkowe] Związki zawodowe współuczestniczą w tworzeniu korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku.</p>	
<p>Art. 7. [Osoby reprezentowane przez związki]</p> <p>1. W zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej.</p>	<p>7) w art. 7:</p> <p>a) ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:</p> <p>„1. W zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową, niezależnie od ich przynależności związkowej.</p>
<p>2. W sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków. Na wniosek pracownika niezrzeszonego związek zawodowy może podjąć się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy.</p>	<p>2. W sprawach indywidualnych dotyczących wykonywania pracy zarobkowej związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków.”;</p>
	<p>b) po ust. 2 dodaje się ust. 3 w brzmieniu:</p> <p>3. Na wniosek niezrzeszonej osoby wykonującej pracę zarobkową związek zawodowy może podjąć się obrony jej praw i interesów wobec podmiotu zatrudniającego.”;</p>
<p>Art. 8. [Kontrola przestrzegania prawa]</p> <p>Na zasadach przewidzianych w niniejszej ustawie oraz w ustawach odrębnych związki zawodowe kontrolują przestrzeganie przepisów dotyczących interesów pracowników, emerytów, rencistów, bezrobotnych i ich rodzin.</p>	<p>8) art. 8 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 8.</p> <p>Na zasadach przewidzianych w niniejszej ustawie oraz w ustawach odrębnych związki zawodowe kontrolują przestrzeganie przepisów dotyczących interesów osób wykonujących pracę zarobkową, emerytów, rencistów, bezrobotnych i ich rodzin.”;</p>
<p>Art. 9. [Swoboda określania struktur organizacyjnych]</p>	

Statuty oraz uchwały związkowe określają swobodnie struktury organizacyjne związków zawodowych. Zobowiązania majątkowe mogą podejmować wyłącznie statutowe organy struktur związkowych posiadających osobowość prawną.	
Art. 10. [Zasady członkostwa] Zasady członkostwa w związku zawodowym oraz sprawowania funkcji związkowych ustalają statuty i uchwały statutowych organów związkowych.	
Art. 11. [Federacje i konfederacje] 1. Związki zawodowe mają prawo tworzyć ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych.	9) w art. 11 ust. 3 otrzymuje brzmienie:
2. Ogólnokrajowe związki zawodowe i zrzeszenia związków zawodowych mogą tworzyć ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje).	
3. Organizacje związkowe, w tym federacje i konfederacje, mają prawo tworzenia i wstępowania do międzynarodowych organizacji pracowników.	„3. Organizacje związkowe, w tym federacje i konfederacje, mają prawo tworzenia i wstępowania do międzynarodowych organizacji związkowych.”;
Rozdział 2. Tworzenie związków zawodowych	
Art. 12. [Tworzenie związków] 1. Związek zawodowy powstaje z mocy uchwały o jego utworzeniu, podjętej przez co najmniej 10 osób uprawnionych do tworzenia związków zawodowych. 2. Osoby, które podjęły uchwałę o utworzeniu związku zawodowego, uchwalają statut i wybierają komitet założycielski w liczbie od 3 do 7 osób.	
Art. 13. [Treść statutu] Statut związku zawodowego określa w szczególności: 1) nazwę związku; 2) siedzibę związku; 3) terytorialny i podmiotowy zakres działania; 4) cele i zadania związku oraz sposoby i formy ich realizacji; 5) zasady nabywania i utraty członkostwa; 6) prawa i obowiązki członków; 7) strukturę organizacyjną związku ze wskazaniem, które z jednostek organizacyjnych związku mają osobowość prawną; 8) sposób reprezentowania związku oraz osoby upoważnione do zaciągania zobowiązań majątkowych w imieniu związku; 9) organy związku, tryb ich wyboru i odwołania, zakres ich kompetencji oraz okres kadencji; 10) źródła finansowania działalności związku oraz sposób ustanawiania składek członkowskich; 11) zasady uchwalania i zmian statutu; 12) sposób rozwiązania związku i likwidacji jego majątku	
Art. 14. [Obowiązek rejestracji] 1. Związek zawodowy podlega obowiązkowi rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym, zwanym dalej „rejestrem”. 2. Jeżeli komitet założycielski nie złoży w terminie 30 dni od dnia założenia związku wniosku o rejestrację, uchwała o utworzeniu związku traci moc. 3. Postępowanie w sprawach rejestracji jest wolne od opłat sądowych.	
Art. 15. [Osobowość prawna] 1. Związek zawodowy oraz jego jednostki organizacyjne wskazane w statucie nabywają osobowość prawną z dniem zarejestrowania. 2. (uchylony)	
Art. 16. [Wprowadzanie zmian w statucie] 1. Związek zawodowy zawiadamia niezwłocznie właściwy sąd o zmianie statutu. Zmiana wchodzi w życie z upływem 14 dni od dnia zawiadomienia, jeżeli sąd nie zgłosił wcześniej zastrzeżeń co do jej zgodności z prawem. 2. W razie zgłoszenia zastrzeżeń, o których mowa w ust. 1, sąd zawiadamia o nich związek zawodowy i wyznacza rozprawę dla ich rozpatrzenia w terminie 30 dni od dnia zawiadomienia przez związek o zmianie statutu. 3. Art. 18 ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio.	10) w art. 16 ust. 1 otrzymuje brzmienie: „1. Związek zawodowy zawiadamia właściwy sąd o zmianie statutu w terminie 7 dni od daty podjęcia stosownej uchwały. Zmiana wchodzi w życie z upływem 14 dni od dnia zawiadomienia, jeżeli sąd nie zgłosił wcześniej zastrzeżeń co do jej zgodności z prawem.”;

<p>Art. 17. [Wykreślenie związku z rejestru]</p> <p>1. Sąd skreśla związek zawodowy z rejestru, gdy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) wskazany w statucie organ podjął uchwałę o rozwiązaniu związku; 2) zakład pracy, w którym dotychczas działał związek zawodowy, został wykreślony z właściwego rejestru z powodu likwidacji lub upadłości tego zakładu albo jego przekształcenia organizacyjno-prawnego, uniemożliwiającego kontynuowanie działalności tego związku; 3) liczba członków związku utrzymuje się poniżej 10 przez okres dłuższy niż 3 miesiące. <p>2. Okoliczności wskazane w ust. 1 sąd stwierdza z urzędu lub na wniosek związku zawodowego.</p> <p>3. (uchylony)</p>	<p>11) w art. 17 w ust. 1 pkt 2 otrzymuje brzmienie:</p> <p>2) podmiot zatrudniający, u którego dotychczas działał związek zawodowy, został wykreślony z właściwego rejestru z powodu jego likwidacji lub upadłości albo jego przekształcenia organizacyjno-prawnego, uniemożliwiającego kontynuowanie działalności tego związku;"</p>
<p>Art. 18. [Tryb rozpoznawania spraw rejestrowych]</p> <p>1. Sprawy dotyczące rejestracji związków zawodowych są rozpatrywane w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.</p> <p>2. Sprawy, o których mowa w ust. 1, sąd rozpatruje w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku.</p> <p>3. (uchylony)</p> <p>4. (uchylony)</p>	
<p>Rozdział 3. Uprawnienia związków zawodowych</p>	
<p>Art. 19. [Opiniowanie projektów aktów prawnych]</p> <p>1. Organizacja związkowa, reprezentatywna w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. poz. 1240), zwanej dalej „ustawą o Radzie Dialogu Społecznego”, ma prawo opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych. Nie dotyczy to założeń projektu budżetu państwa oraz projektu ustawy budżetowej, których opiniowanie regulują odrębne przepisy.</p>	<p>12) w art. 19 ust. 2 i 2¹ otrzymują brzmienie:</p>
<p>2. Organy władzy i administracji rządowej oraz organy samorządu terytorialnego kierują założenia albo projekty aktów prawnych, o których mowa w ust. 1, do odpowiednich władz statutowych związku, określając termin przedstawienia opinii nie krótszy jednak niż 30 dni. Termin ten może zostać skrócony do 21 dni ze względu na ważny interes publiczny. Skrócenie terminu wymaga szczególnego uzasadnienia. Bieg terminu na przedstawienie opinii liczy się od dnia następującego po dniu doręczenia założeń albo projektu wraz z pismem określającym termin przedstawienia opinii. Nieprzedstawienie opinii w wyznaczonym terminie uważa się za rezygnację z prawa jej wyrażenia.</p>	<p>2. Organy władzy i administracji rządowej oraz organy samorządu terytorialnego kierują założenia albo projekty aktów prawnych, o których mowa w ust. 1, do odpowiednich władz statutowych związku, określając termin przedstawienia opinii nie krótszy jednak niż 30 dni. Termin ten może zostać skrócony do 21 dni ze względu na ważny interes publiczny. Skrócenie terminu wymaga szczególnego uzasadnienia. Bieg terminu na przedstawienie opinii liczy się od dnia następującego po dniu przekazania założeń albo projektu wraz z informacją określającą termin przedstawienia opinii. Nieprzedstawienie opinii w wyznaczonym terminie uważa się za rezygnację z prawa jej wyrażenia.</p>
<p>2¹. Założenia albo projekty aktów prawnych, o których mowa w ust. 1, organy władzy i administracji rządowej oraz organy samorządu terytorialnego przekazują również na odpowiedni adres elektroniczny wskazany przez właściwy organ statutowy związku, nie później niż w dniu ich doręczenia na piśmie.</p>	<p>2¹. Założenia albo projekty aktów prawnych, o których mowa w ust. 1, wraz z informacją określającą termin przedstawienia opinii, organy władzy i administracji rządowej oraz organy samorządu terytorialnego przekazują na odpowiedni adres elektroniczny wskazany przez właściwy organ statutowy związku.</p>
<p>3. W razie odrzucenia w całości lub w części stanowiska związku, właściwy organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego informuje o tym związek na piśmie, podając uzasadnienie swojego stanowiska. W razie rozbieżności stanowisk związek może przedstawić swoją opinię na posiedzeniu właściwej komisji sejmowej, senackiej lub samorządu terytorialnego.</p>	
<p>4. Związkowi zawodowemu przysługuje prawo wyrażania publicznie opinii na temat założeń lub projektów, o których mowa w ust. 1, w środkach masowego przekazu, w tym także w radio i telewizji.</p>	
<p>Art. 19¹. [Zakres uprawnień organizacji związkowej]</p> <p>1. Organizacja związkowa, reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, ma prawo opiniowania dokumentów konsultacyjnych Unii Europejskiej, w szczególności białych ksiąg, zielonych ksiąg i komunikatów, oraz projektów aktów prawnych Unii Europejskiej w zakresie zadań objętych zadaniami związków zawodowych.</p>	<p>13) w art. 19¹ ust. 1 otrzymuje brzmienie: „1. Organizacja związkowa, reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, ma prawo opiniowania dokumentów konsultacyjnych Unii Europejskiej, w szczególności białych ksiąg, zielonych ksiąg i komunikatów, oraz projektów aktów prawnych Unii Europejskiej w zakresie spraw objętych zadaniami związków zawodowych.”;</p>
<p>2. Organy władzy i administracji państwowej kierują dokumenty</p>	

<p>konsultacyjne Unii Europejskiej oraz projekty aktów prawnych, o których mowa w ust. 1, do odpowiednich władz statutowych związku, określając termin przedstawienia opinii.</p>	
<p>3. Dokumenty konsultacyjne Unii Europejskiej oraz projekty aktów prawnych, o których mowa w ust. 1, organy władzy i administracji państwowej przekazują na odpowiedni adres elektroniczny, wskazany przez właściwy organ statutowy związku.</p>	
<p>Art. 20. [Wnioskowanie o zmiany w prawie]</p> <p>1. Organizacja związkowa, reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, ma prawo występowania z wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie spraw objętych zadaniami związku zawodowego. Wnioski dotyczące ustaw związek kieruje do posłów lub organów mających prawo inicjatywy ustawodawczej. W przypadku aktów prawnych niższego rzędu wniosek kieruje się do organów uprawnionych do ich wydania.</p> <p>2. Organ państwowy, do którego został skierowany wniosek, obowiązany jest w terminie 30 dni przedstawić związkowi zawodowemu swoje stanowisko, a w razie negatywnego stanowiska - także jego uzasadnienie.</p>	
<p>Art. 21. [Prawo do rokowań zbiorowych]</p> <p>1. Na zasadach ustalonych odrębnymi przepisami związkowi zawodowym przysługuje prawo prowadzenia rokowań zbiorowych oraz zawierania układów zbiorowych pracy, a także innych porozumień przewidzianych przepisami prawa pracy.</p>	<p>14) w art. 21 po ust. 2 dodaje się ust. 3 w brzmieniu:</p>
<p>2. W gałęziach pracy nieobjętych układami zbiorowymi regulacja warunków pracy i płacy wymaga konsultacji ze związkami zawodowymi.</p>	
	<p>3. Przepisy działu jedenastego Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u podmiotu zatrudniającego, zrzeszających te osoby organizacji związkowych, podmiotów zatrudniających oraz zrzeszających te podmioty organizacji pracodawców.";</p>
<p>Art. 22. <i>(uchylony)</i></p>	
<p>Art. 23. [Kontrola przestrzegania prawa] 1. Związki zawodowe sprawują kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczą, na zasadach określonych odrębnymi przepisami, w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.</p>	<p>15) w art. 23 ust. 2 otrzymuje brzmienie:</p>
<p>2. Jeżeli w sprawach, o których mowa w ust. 1, zdaniem związku zawodowego postępowanie organu administracji państwowej i samorządu terytorialnego lub pracodawcy jest niezgodne z prawem lub narusza zasady sprawiedliwości, związek może wystąpić do właściwego organu z żądaniem spowodowania usunięcia we właściwym trybie stwierdzonej nieprawidłowości.</p>	<p>2. Jeżeli w sprawach, o których mowa w ust. 1, zdaniem związku zawodowego postępowanie organu administracji państwowej i samorządu terytorialnego lub podmiotu zatrudniającego jest niezgodne z prawem lub narusza zasady sprawiedliwości, związek może wystąpić do właściwego organu z żądaniem spowodowania usunięcia we właściwym trybie stwierdzonej nieprawidłowości.";</p>
<p>Art. 24. [Prowadzenie działalności gospodarczej]</p> <p>1. Dochód z działalności gospodarczej prowadzonej przez związki zawodowe służy realizacji ich zadań statutowych i nie może być przeznaczony do podziału pomiędzy ich członków.</p>	
<p>2. Związki zawodowe korzystają ze zwolnień podatkowych przewidzianych dla stowarzyszeń.</p>	
<p>Art. 25. [Zwolnienia od pracy działaczy]</p> <p>1. Pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika, przysługuje - na wniosek organizacji związkowej - prawo do urlopu bezpłatnego.</p>	<p>16) w art. 25:</p>
<p>1¹. Pracownikowi, który po urlopie bezpłatnym stawia się do pracy w terminie przewidzianym w art. 74 Kodeksu pracy, okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.</p>	
<p>1². Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, tryb udzielania urlopu bezpłatnego oraz zakres uprawnień przysługujących pracownikowi korzystającemu z tego urlopu.</p>	
<p>2. Pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji</p>	<p>a) ust. 2 otrzymuje brzmienie: „2. Pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do</p>

<p>związkowej poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.</p>	<p>wykonania dorażnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Czas niezbędny do wykonania dorażnej czynności, o którym mowa w zdaniu poprzednim, obejmuje czas dojazdu i powrotu z miejsca wykonania dorażnej czynności oraz czas wykonania dorażnej czynności. Czas wykonania dorażnej czynności nie może przekroczyć jednego dnia roboczego.;</p> <p>Komentarz do zmiany: W praktyce stosowania prawa niejednokrotnie między pracodawcą, a NSZZ Solidarność powstaje różnica zdań co do interpretacji pojęcia czynność dorażna. Wielokrotnie dochodzi do sytuacji, że czynności związkowe z uwagi na liczebność władz związkowych muszą być zaplanowane, a tym samym uzgodnione z pracodawcą na przyszłość. Wówczas zdaniem niektórych pracodawców wykluczony jest czynnik dorażności. Proponowana zmiana eliminuje wszelkie spory. Nadto pewnych czynności nie da się przeprowadzić w ciągu jednego dnia (np. posiedzenie władz stanowiących, wykonawczych zakładowych, regionalnych, krajowych; szkolenia) z tego też względu zaproponowano wykreślenie ostatniego zapisu.</p>
	<p>b) po ust. 2 dodaje się ust. 3-5 w brzmieniu: „3. Wniosek w sprawie zwolnienia od pracy zawodowej, o którym mowa w ust. 2, jest składany pracodawcy przez organizację związkową, w której pracownik pełni daną funkcję, niezwłocznie po uzyskaniu informacji o konieczności wykonania dorażnej czynności.</p>
	<p>4. Nie stanowi dorażnej czynności, o której mowa w ust. 2, udział w zwoływanych w zwykłym trybie posiedzeniach zarządów, prezydiów, komisji oraz innych organów organizacji związkowych.</p> <p>Komentarz do zmiany: W praktyce stosowania prawa niejednokrotnie między pracodawcą, a NSZZ Solidarność powstaje różnica zdań co do interpretacji pojęcia czynność dorażna. Wielokrotnie dochodzi do sytuacji, że czynności związkowe z uwagi na liczebność władz związkowych muszą być zaplanowane, a tym samym uzgodnione z pracodawcą na przyszłość. Wówczas zdaniem niektórych pracodawców wykluczony jest czynnik dorażności. Proponowana zmiana eliminuje wszelkie spory. Nadto pewnych czynności nie da się przeprowadzić w ciągu jednego dnia (np. posiedzenie władz stanowiących, wykonawczych zakładowych, regionalnych, krajowych; szkolenia) z tego też względu zaproponowano wykreślenie ostatniego zapisu.</p>
	<p>5. Przepisy, o których mowa w ust. 2,3, stosuje się odpowiednio do innej niż pracownik osoby wykonującej pracę zarobkową, przy czym prawo do wynagrodzenia nie przysługuje tej osobie, gdy jej wynagrodzenie jest uzależnione od rezultatów pracy lub ma charakter ryczałtowy, niezależny od liczby przepracowanych godzin.”;</p>
<p>Art. 25¹. [Uprawnienia] 1. Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących: 1) pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo 2) funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6, pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji.</p>	<p>c) w art. 25¹ w ust. 1 pkt 1 otrzymuje brzmienie: „1) osobami wykonującymi pracę zarobkową u podmiotu zatrudniającego objętego działaniem tej organizacji albo”;</p>
<p>2. Organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy albo dowódcy jednostki, o której mowa w ust. 1 pkt 2, informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków, o których mowa w ust. 1.</p>	<p>d) ust. 2 otrzymuje brzmienie: „2. Organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, podmiotowi zatrudniającemu albo dowódcy jednostki, o której mowa w ust. 1 pkt 2, informację o liczbie członków, o których mowa w ust. 1.”;</p>
	<p>e) po ust. 2 dodaje się ust. 3-9 w brzmieniu: „3. W razie gdy osoba wykonująca pracę zarobkową należy do kilku organizacji związkowych, przy ustalaniu liczby członków zrzeszonych w organizacji związkowej, o której mowa w ust. 1, uwzględniona może być tylko jako członek jednej wskazanej przez nią organizacji związkowej.</p>
	<p>4. Organizacji, która nie wypełniła w terminie obowiązku, o którym mowa w ust. 2, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tego obowiązku.</p>
	<p>5. Podmiot zatrudniający, a także dowódca jednostki, o której mowa w ust. 1 pkt 2. może zwrócić się do właściwego okręgowego inspektora pracy o ustalenie liczby członków organizacji związkowej, o których mowa w ust. 2, na ostatni dzień danego kwartału.</p>

	Do wniosku należy dołączyć informację, o której mowa w ust. 2.
	6. Właściwy okręgowy inspektor pracy w terminie 7 dni od dnia złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 5, wezwie zarząd organizacji związkowej do przedstawienia dokumentów niezbędnych do ustalenia liczby jej członków w terminie 14 dni od dnia doręczenia wezwania.
	7. Właściwy okręgowy inspektor pracy w terminie 14 dni od dnia doręczenia dokumentów, o których mowa w ust. 6, wydaje decyzję w sprawie ustalenia liczby członków organizacji związkowej, o których mowa w ust. 2, na ostatni dzień danego kwartału.
	8. W razie nieprzekazania w terminie dokumentów, o których mowa w ust. 6, stosuje się odpowiednio ust. 4.
	9. Informacje i dowody, o których mowa w niniejszym artykule, nie stanowią informacji publicznej w rozumieniu przepisów ustawy o dostępie do informacji publicznej i nie podlegają udostępnieniu w postępowaniu przed właściwym okręgowym inspektorem pracy i w postępowaniu przed sądem administracyjnym.";
	17) po art. 25¹ dodaje się art. 25² i 25³ w brzmieniu: „Art. 25². 1. Reprezentatywną ponadzakładową organizacją związkową jest ponadzakładowa organizacja związkowa: 1) reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego lub 2) zrzeszająca co najmniej 15% ogółu osób wykonujących pracę zarobkową objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż piętnaście tysięcy osób wykonujących pracę zarobkową, lub 3) zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową, dla których ma być zawarty określony ponadzakładowy układ zbiorowy pracy.
	2. Z wnioskiem o stwierdzenie reprezentatywności ponadzakładowa organizacja związkowa, o której mowa w ust. 1 pkt 2 i 3, występuje do Sądu Okręgowego w Warszawie, który wydaje w tej sprawie orzeczenie w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.
	3. W przypadku stwierdzenia reprezentatywności ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) z mocy prawa stają się reprezentatywne wchodzące w jej skład ogólnokrajowe związki zawodowe i zrzeszenia (federacje) związków zawodowych.
	Art. 25³ 1. Reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest: 1) zakładowa organizacja związkowa będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną na podstawie art. 25 ² ust. 1 pkt 1 ustawy, zrzeszająca co najmniej 10 % osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u podmiotu zatrudniającego lub 2) zakładowa organizacja związkowa zrzeszająca co najmniej 15% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u podmiotu zatrudniającego.
	2. Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia wymogów, o których mowa w ust. 1, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u podmiotu zatrudniającego.
	3. Przy ustalaniu liczby osób wykonujących pracę zarobkową zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej, o której mowa w ust. 1-2, uwzględnia się wyłącznie osoby wykonujące pracę zarobkową należące do tej organizacji przez okres co najmniej 6 miesięcy przed przystąpieniem do rokowań. W razie gdy osoba wykonująca pracę zarobkową należy do kilku zakładowych organizacji związkowych, uwzględniona może być tylko jako członek jednej wskazanej przez nią organizacji związkowej.
	4. Zakładowa organizacja związkowa przed zawarciem jakichkolwiek zakładowych źródeł prawa pracy lub ich zmian może ogłosić uczestnikom prowadzącym rokowania (negocjacje) w wyżej wymienionych sprawach sprawie zawarcia tego układu pisemne zastrzeżenie co do spełniania przez inną zakładową organizację związkową kryteriów reprezentatywności, o których mowa w ust. 1-2. Prawo zgłoszenia zastrzeżenia przysługuje również podmiotowi zatrudniającaemu. Komentarz do zmiany: Zasadne jest umożliwienie organizacji związkowej badania reprezentatywności innych organizacji w zakresie wszystkich źródeł prawa pracy lub ich zmian, a nie wyłącznie w przypadku negocjacji

	układu zbiorowego pracy.
	5. W przypadku, o którym mowa w ust. 4, zakładowa organizacja związkowa, wobec której zostało zgłoszone zastrzeżenie, występuje do sądu rejonowego - sądu pracy właściwego dla siedziby podmiotu zatrudniającego z wnioskiem o stwierdzenie jej reprezentatywności. Sąd wydaje w tej sprawie orzeczenie w ciągu 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.";
Rozdział 4. Zakładowa organizacja związkowa	
Art. 26. [Uprawnienia] Do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy w szczególności: 1) zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy; 2) zajmowanie stanowiska wobec pracodawcy i organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw pracowników; 3) sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy; 4) kierowanie działalnością społecznej inspekcji pracy i współdziałanie z państwową inspekcją pracy; 5) zajmowanie się warunkami życia emerytów i rencistów.	w art. 26 pkt 2 otrzymuje brzmienie: 2) zajmowanie stanowiska wobec podmiotu zatrudniającego i organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw osób wykonujących pracę zarobkową;"
Art. 26¹. [Przejęcie zakładu na nowego pracodawcę; konsultacja związkowa] 1. W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca są obowiązani do poinformowania na piśmie działających u każdego z nich zakładowych organizacji związkowych o przewidywanym terminie tego przejścia, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla swoich pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania.	19) w art. 26¹:
2. Informacje, o których mowa w ust. 1, dotychczasowy i nowy pracodawca są obowiązani przekazać co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części.	
3. Jeżeli dotychczasowy lub nowy pracodawca zamierza podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, jest obowiązany do podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia porozumienia w tym zakresie, w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia przekazania informacji o tych działaniach.	
	a) po art. 3 dodaje się art. 3¹ w brzmieniu: „3 ¹ . Porozumienie, o którym mowa w ust. 3, zawierają wszystkie zakładowe organizacje związkowe, które prowadziły negocjacje nad tym porozumieniem, a jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z uczestniczącymi w negocjacjach reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25~ ustawy zakładowymi organizacjami związkowymi zrzeszającymi pracowników.";
4. W razie niezawarcia porozumienia w terminie, o którym mowa w ust. 3, z powodu niemożności uzgodnienia przez strony jego treści, pracodawca samodzielnie podejmuje działania w sprawach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, uwzględniając ustalenia dokonane z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku negocjacji nad zawarciem porozumienia.	b) ust. 4 otrzymuje brzmienie: „4. W razie nie zawarcia porozumienia w terminie, o którym mowa w ust. 3, z powodu niemożności uzgodnienia jego treści przez pracodawcę z zakładowymi organizacjami związkowymi albo z zakładowymi organizacjami związkowymi zrzeszającymi pracowników, pracodawca samodzielnie podejmuje działania w sprawach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, uwzględniając ustalenia dokonane z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku negocjacji nad zawarciem porozumienia.";
5. Przepisy ust. 3 i 4 nie mają zastosowania, gdy tryb dokonania działań dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, jakie zamierza podjąć pracodawca, określają odrębne przepisy.	
Art. 27. [Zakładowy fundusz socjalny] 1. Ustalanie zasad wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w tym podział środków z tego funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności, ustala pracodawca	20) w art. 27 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

w regulaminie uzgodnionym z zakładową organizacją związkową.	
2. Przyznawanie pracownikom świadczeń z funduszu, o którym mowa w ust. 1, dokonywane jest w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.	„2. Przyznawanie świadczeń z funduszu, o którym mowa w ust. 1, dokonywane jest w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.”
3. Regulaminy nagród i premiowania są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową; dotyczy to również zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej.	
4. (uchylony)	
Art. 28. [Prawo do informacji] Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania.	21) art. 28 otrzymuje brzmienie: „ Art. 28. 1. Podmiot zatrudniający jest obowiązany udzielić na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej i obiektywnie związanych z tą działalnością, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania. Podmiot zatrudniający może zwrócić się do zakładowej organizacji związkowej o uzasadnienie wniosku. 2. Podmiot zatrudniający może w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku odmówić udzielenia informacji wskazanej we wniosku. Odmowa musi być uzasadniona na piśmie, wraz z uzasadnieniem, o którym mowa w ust. 1, zwrócić się do właściwego okręgowego inspektora pracy o zajęcie stanowiska w sprawie obowiązku udzielenia informacji wskazanych we wniosku. Komentarz do zmiany: Proponowana zmiana odwraca ciężar dowodowy. To pracodawca ma wykazać, że nie ma podstaw do udzielenia informacji.
	3. Zakładowa organizacja związkowa lub podmiot zatrudniający może w terminie 7 dni od dnia otrzymania od podmiotu zatrudniającego informacji o odmowie uwzględnienia wniosku, o którym mowa w ust. 1, zwrócić się do właściwego okręgowego inspektora pracy o zajęcie stanowiska w sprawie obowiązku udzielenia informacji wskazanych we wniosku.” Komentarz do zmiany: Konsekwencja zaproponowanych wcześniej zmian
Art. 29. [Badanie stanu bezpieczeństwa pracy] 1. W razie uzasadnionego podejrzenia, że w zakładzie pracy występuje zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników, zakładowa organizacja związkowa może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań, zawiadamiając o tym równocześnie właściwego okręgowego inspektora pracy. Pracodawca jest obowiązany w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku zawiadomić zakładową organizację związkową o swoim stanowisku. W razie przeprowadzenia badań, pracodawca udostępnia ich wyniki zakładowej organizacji związkowej wraz z informacją o sposobie i terminie usunięcia stwierdzonego zagrożenia.	22) art. 29 otrzymuje brzmienie: „ Art. 29. 1. W razie uzasadnionego podejrzenia, że w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez podmiot zatrudniający występuje zagrożenie dla życia lub zdrowia osób wykonujących pracę zarobkową, zakładowa organizacja związkowa może wystąpić do podmiotu zatrudniającego z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań, zawiadamiając o tym równocześnie właściwego okręgowego inspektora pracy. Podmiot zatrudniający jest obowiązany w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku zawiadomić zakładową organizację związkową o swoim stanowisku. W razie przeprowadzenia badań, podmiot zatrudniający umożliwia każdej zakładowej organizacji związkowej uzgodnienie zasad i warunków badań oraz udział w badaniach. Podmiot zatrudniający niezwłocznie udostępnia wyniki badań każdej działającej u niego zakładowej organizacji związkowej wraz z informacją o sposobie i terminie usunięcia stwierdzonego zagrożenia. Komentarz do zmiany: Proponowana zmiana ma na celu wykluczenie sytuacji, gdy podmiot zatrudniający przeprowadza badania w okolicznościach gdy z góry wiadomo, że ich efekt nie będzie obiektywny.
2. Zawiadomienie zakładowej organizacji związkowej o odrzuceniu wniosku, o którym mowa w ust. 1, lub niezajęcie przez pracodawcę stanowiska wobec tego wniosku w terminie 14 dni od dnia jego złożenia upoważnia zakładową organizację związkową do przeprowadzenia niezbędnych badań na koszt pracodawcy. O zamiarze podjęcia badań, ich zakresie oraz przewidywanych kosztach zakładowa organizacja związkowa zawiadamia pracodawcę na piśmie z co najmniej 14-dniowym wyprzedzeniem.	2. Zawiadomienie zakładowej organizacji związkowej o odrzuceniu wniosku, o którym mowa w ust. 1, lub niezajęcie przez podmiot zatrudniający stanowiska wobec tego wniosku w terminie 14 dni od dnia jego złożenia upoważnia zakładową organizację związkową do przeprowadzenia niezbędnych badań na koszt podmiotu zatrudniającego. O zamiarze podjęcia badań, ich zakresie oraz przewidywanych kosztach zakładowa organizacja związkowa zawiadamia podmiot zatrudniający na piśmie z co najmniej 14-dniowym wyprzedzeniem.
3. Pracodawca może w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia, o którym mowa w ust. 2, zwrócić się do właściwego okręgowego inspektora pracy o ustalenie celowości zamierzonych badań lub ich niezbędnego zakresu. Przeprowadzenie badań wbrew stanowisku inspektora pracy zwalnia pracodawcę z obowiązku pokrycia kosztów tych badań.	3. Podmiot zatrudniający może w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia, o którym mowa w ust. 2, zwrócić się do właściwego okręgowego inspektora pracy o ustalenie celowości zamierzonych badań lub ich niezbędnego zakresu. Przeprowadzenie badań wbrew stanowisku inspektora pracy zwalnia podmiot zatrudniający z obowiązku pokrycia kosztów tych badań.”;

<p>Art. 30. [Reprezentowanie przez związek]</p> <p>1. W zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swych członków.</p>	<p>23) w art. 30:</p> <p>a) ust. 1-3 otrzymują brzmienie: „1. Jeżeli u podmiotu zatrudniającego działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swych członków.</p>
<p>2. Pracownik niezrzeszony w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących pracowników będących członkami związku, jeżeli wybrana przez niego zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jego praw pracowniczych.</p>	<p>2. Osoba wykonująca pracę zarobkową niezrzeszona w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących osób wykonujących pracę zarobkową będących członkami związku, jeżeli wybrana przez nią zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jej praw.</p>
<p>2¹. W indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony, zgodnie z przepisami ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników.</p>	<p>2¹. W indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, przed podjęciem działania pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony, zgodnie z przepisami ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni (decyduje data nadania pisma u operatora pocztowego) zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników.</p> <p>Komentarz do zmiany: W orzecznictwie dominuje pogląd, że skoro organizacja związkowa działa w zakładzie pracy to korespondencję może złożyć pracodawcy do godziny 15 ostatniego dnia terminu. Niejednokrotnie zdarza się jednak tak, że uzyskanie stanowiska kolegiального organu związku jest możliwe dopiero ostatniego dnia po godzinach pracy. Proponowana zmiana przez nadanie pisma u operatora pocztowego pozwoli zachować związkowi termin do wypowiedzenia się w sprawach indywidualnych.</p>
<p>3. W sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów pracowników organizacje związkowe mogą tworzyć wspólną reprezentację związkową.</p>	<p>3. W sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową, zakładowe organizacje związkowe mogą tworzyć wspólną reprezentację związkową.”,</p>
	<p>b) po ust. 3 dodaje się ust. 3¹ w brzmieniu: „3¹. W przypadku, gdy u podmiotu zatrudniającego działa więcej niż jedna organizacja związkowa reprezentatywna w rozumieniu art. 25 ust. 1 pkt 1 ustawy, wchodząca w skład tego samego zrzeszenia (federacji) związków zawodowych lub ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji), organizacje te wyłaniają wspólną reprezentację w celu prowadzenia rokowań. W przypadku niewyłonienia wspólnej reprezentacji, reprezentatywną zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową jest jedynie organizacja zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u podmiotu zatrudniającego. Utrata przymiotu reprezentatywności w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową pozostaje bez wpływu na pozostałe uprawnienia reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych i posiadanie przymiotu reprezentatywności w pozostałych sprawach.”</p>
<p>4. W sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi, organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez każdorazowo wyłanianą do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe.</p>	<p>c) ust. 4 i 5 otrzymują brzmienie: „4. W sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z zakładowymi organizacjami związkowymi, organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez wyłonioną do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe.</p>
<p>5. Jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania, regulaminów nagród i premiovania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, planu urlopów lub regulaminu pracy, okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 Kodeksu pracy, wykazu prac, o którym mowa w art. 151⁷ § 4 Kodeksu pracy lub indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 2-4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. z 2012 r. poz. 1155 oraz z 2013 r. poz. 567), organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.</p>	<p>5. Jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania, regulaminów nagród i premiovania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, planu urlopów lub regulaminu pracy, okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 Kodeksu pracy, wykazu prac, o którym mowa w art. 151⁷ § 4 Kodeksu pracy lub indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 2-4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2012 r. poz. 1155 oraz z 2013 r. poz. 567), organizacje związkowe albo zrzeszające pracowników organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 25 ust. 1-2 ustawy, nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, pracodawca uzgadnia treść wyżej wymienionych zakładowych źródeł prawa pracy z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi zrzeszającymi pracowników. decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.”</p> <p>Komentarz do zmiany:</p>

	Proponowany zapis ma na celu wyeliminowanie swobody pracodawcy w stanowieniu zakładowych źródeł prawa pracy. Niejednokrotnie spotykamy się z sytuacją, że pracodawca tworzy „swoje związki zawodowe” tylko po to, aby nie doszło do uzgodnienia stanowisk i aby przeforsować swoje pomysły.
6. (uchylony)	
	d) po ust. 6 dodaje się ust. 7 w brzmieniu: „7. Przepis ust. 5 stosuje się odpowiednio, gdy u podmiotu zatrudniającego działa jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa zrzeszająca pracowników.”; Komentarz do zmiany: Dotychczasowe interpretacje wskazywały, że pracodawca musiał w każdej sytuacji uzgadniać ze związkiem treść zakładowych źródeł prawa pracy, jeśli działała u niego jedna organizacja związkowa. Nie było to ograniczone trzydziestodniowym terminem.
Art. 31. [Zwolnienia od pracy członków zarządu] 1. Prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje: 1) częściowo jednemu pracownikowi w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie członków zatrudnionych w zakładzie pracy, gdy ich liczba jest mniejsza od 150; 2) jednemu pracownikowi, gdy związek liczy od 150 do 500 członków zatrudnionych w zakładzie pracy; 3) dwóm pracownikom, gdy związek liczy od 501 do 1000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy; 4) trzem pracownikom, gdy związek liczy od 1001 do 2000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy; 5) kolejnemu pracownikowi za każdy rozpoczęty nowy tysiąc, gdy zakładowa organizacja związkowa liczy ponad 2000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy; 6) w niepełnym wymiarze godzin i wtedy może ono być udzielane większej liczbie pracowników, zgodnie z zasadami zawartymi w punktach poprzedzających.	24) w art. 31: a) w ust. 1 pkt 1-5 otrzymują brzmienie: „ 1) częściowo jednemu pracownikowi w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie członków zatrudnionych przez podmiot zatrudniający, gdy ich liczba jest mniejsza od 150; 2) jednemu pracownikowi, gdy związek liczy od 150 do 500 członków zatrudnionych przez podmiot zatrudniający; 3) dwóm pracownikom, gdy związek liczy od 501 do 1000 członków zatrudnionych przez podmiot zatrudniający; 4) trzem pracownikom, gdy związek liczy od 1001 do 2000 członków zatrudnionych przez podmiot zatrudniający; 5) kolejnemu pracownikowi za każdy rozpoczęty nowy tysiąc, gdy zakładowa organizacja związkowa liczy ponad 2000 członków zatrudnionych przez podmiot zatrudniający.”;
2. W zależności od wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej zwolnienia od pracy, o których mowa w ust. 1, udzielane są z zachowaniem prawa do wynagrodzenia lub bezpłatnie. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, tryb udzielania zwolnień od pracy oraz zakres uprawnień przysługujących pracownikowi w czasie tych zwolnień.	b) ust. 2 otrzymuje brzmienie: „ 2. W zależności od wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, o których mowa w ust. 1, udzielane są z zachowaniem prawa do wynagrodzenia lub bezpłatnie. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, tryb udzielania zwolnień od pracy oraz zakres uprawnień przysługujących pracownikowi w czasie tych zwolnień, mając na uwadze konieczność zachowania przejrzystości, aktualności i kompletności informacji zawartych we wniosku oraz zapewnienia szybkiego i skutecznego wykonywania funkcji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej.”;
	c) po ust. 2 dodaje się ust. 2¹ w brzmieniu: „ 2¹. Wraz z wnioskiem, o którym mowa w ust. 2, zarząd zakładowej organizacji związkowej ma obowiązek przedłożyć podmiotowi zatrudniającemu informację dotyczącą liczby członków danej organizacji zatrudnionych przez podmiot zatrudniający. Przepisy art. 25 ¹ ust. 3-9 stosuje się odpowiednio.”;
3. Pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.	d) ust. 3 otrzymuje brzmienie: „ 3. Pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej w wymiarze nieprzekraczającym jednego dnia roboczego dla danej czynności, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Przepisy art. 25 ust. 3, 5 stosuje się odpowiednio.”; Komentarz do zmiany: W praktyce stosowania prawa niejednokrotnie między pracodawcą, a NSZZ Solidarność powstaje różnica zdań co do interpretacji pojęcia czynność doraźna. Wielokrotnie dochodzi do sytuacji, że czynności związkowe z uwagi na liczebność władz związkowych muszą być zaplanowane, a tym samym uzgodnione z pracodawcą na przyszłość. Wówczas zdaniem niektórych pracodawców wykluczony jest czynnik doraźności. Proponowana zmiana eliminuje wszelkie spory. Nado pewnych czynności nie da się przeprowadzić w ciągu jednego dnia (np. posiedzenie władz stanowiących, wykonawczych zakładowych, regionalnych, krajowych; szkolenia) z tego też względu zaproponowano wykreślenie ostatniego zapisu.
	e) po ust. 3 dodaje się ust. 4 w brzmieniu: „ 4. Uprawienie, o którym mowa w ust. 1, przysługuje także odpowiednio innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową,

	o ile charakter wykonywanej pracy na to pozwala, w szczególności gdy wykonanie pracy nie zależy od osobistych przymiotów danej osoby i praca może być wykonana przez inne osoby wykonujące pracę zarobkową.";
Art. 32. [Ochrona trwałości stosunku pracy działacza] 1. Pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może: 1) 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, 2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa w pkt 1	25) w art. 32: a) ust. 1 otrzymuje brzmienie: „1. Podmiot zatrudniający bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może: 1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec podmiotu zatrudniającego albo organu lub osoby dokonującej za podmiot zatrudniający czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, 2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową, o której mowa w pkt 1
- z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy.	- z wyjątkiem ogłoszenia upadłości lub likwidacji podmiotu zatrudniającego, a także gdy dopuszczają to odrębne przepisy.";
	b) po ust. 1 dodaje się ust. 1 ¹ i 1 ² w brzmieniu: „1 ¹ . Termin na przedstawienie stanowiska w sprawie, o której mowa w ust. 1, wynosi 5 dni roboczych liczonych od dnia zawiadomienia złożonego przez podmiot zatrudniający. 1 ² . W przypadku naruszenia przez podmiot zatrudniający przepisu art. 32 ust. 1 dokonana czynność jest nieważna z mocy prawa. Nadto w przypadku naruszenia przez podmiot zatrudniający przepisu art. 32 ust. 1, osobie wykonującej pracę zarobkową, innej niż pracownik, przysługuje, niezależnie od wysokości poniesionej szkody, rekompensata w wysokości równej 3-miesięcznemu wynagrodzeniu przysługującemu tej osobie w ostatnim okresie zatrudnienia, a w przypadku, gdy wynagrodzenie tej osoby nie jest wypłacane w okresach miesięcznych - w wysokości równej 3-krotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, zgodnie z art. 5 ust. 7 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 111 oraz z 2015 r. poz. 2199). Osoba ta może dochodzić odszkodowania przenoszącego wysokość rekompensaty.” Komentarz do zmiany: Proponowany zapis ma na celu wzmocnienie ochrony związkowej. Pracodawcy nie bacząc na konsekwencje zwalniają związkowców objętych szczególną ochroną bez żadnych konsekwencji dla siebie.
	c) ust. 2-7 otrzymują brzmienie:
2. Ochrona, o której mowa w ust. 1, przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie.	2. Ochrona, o której mowa w ust. 1, przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu nie dłuższy jednak niż okres trwania upoważnienia , a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie. Komentarz do zmiany: Dotychczas funkcjonujące zapisy są jasne i klarowne. Proponowana zmiana wprowadza niepotrzebne wątpliwości, co autor ma na myśli – np. czy każdy członek władzy wykonawczej będzie musiał mieć upoważnienie, aby można było go objąć „szczególną ochroną”. Proponujemy wątpliwy fragment wykreślić.
3. Zarząd zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu art. 241 ^{25a} Kodeksu pracy, wskazuje pracodawcy pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1, w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy albo liczba pracowników ustalona zgodnie z ust. 4.	3. Zarząd zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu art. 25 ³ ust. 1-2 ustawy, wskazuje podmiotowi zatrudniającemu osoby podlegające ochronie przewidzianej w ust. 1, w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą u podmiotu zatrudniającego albo liczba osób wykonujących pracę zarobkową ustalona zgodnie z ust. 4.
4. Zarząd zakładowej organizacji związkowej, o której mowa w ust. 3, zrzeszającej do 20 członków ma prawo wskazać pracodawcy 2 pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1, a w przypadku organizacji zrzeszającej więcej niż 20 członków będących pracownikami ma prawo wskazać, jako podlegających tej ochronie, 2 pracowników oraz dodatkowo: 1) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 21 do 50 tych członków; 2) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 20 członków tej	4. Zarząd zakładowej organizacji związkowej, o której mowa w ust. 3, zrzeszającej do 20 członków zatrudnionych przez podmiot zatrudniający ma prawo wskazać podmiotowi zatrudniającemu 2 osoby wykonujące pracę zarobkową podlegające ochronie przewidzianej w ust. 1, a w przypadku organizacji zrzeszającej więcej niż 20 członków zatrudnionych przez podmiot zatrudniający ma prawo wskazać, jako podlegających tej ochronie, 2 osoby wykonujące pracę zarobkową oraz dodatkowo: 1) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji zatrudnionych przez podmiot zatrudniający, w przedziale od 21 do 50 tych członków; 2) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte

<p>organizacji będących pracownikami, w przedziale od 51 do 150 tych członków; 3) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 30 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 151 do 300 tych członków; 4) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 40 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 301 do 500 tych członków; 5) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 50 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale powyżej 500 tych członków</p>	<p>20 członków tej organizacji zatrudnionych przez podmiot zatrudniający w przedziale od 51 do 150 tych członków; 3) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 30 członków tej organizacji zatrudnionych przez podmiot zatrudniający, w przedziale od 151 do 300 tych członków; 4) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 40 członków tej organizacji zatrudnionych przez podmiot zatrudniający, w przedziale od 301 do 500 tych członków; 5) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 50 członków tej organizacji zatrudnionych przez podmiot zatrudniający, w przedziale powyżej 500 tych członków.</p>
<p>5. Osobami stanowiącymi kadrę kierowniczą w zakładzie pracy, o których mowa w ust. 3, są kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy albo wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, a także inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.</p>	<p>5. Osobami stanowiącymi kadrę kierowniczą u podmiotu zatrudniającego, o których mowa w ust.3, są kierujący jednoosobowo podmiotem zatrudniającym i ich zastępcy albo wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego podmiotem zatrudniającym, a także inne osoby umocowane do zawierania i rozwiązywania w imieniu podmiotu zatrudniającego umów z osobami wykonującymi pracę zarobkową w tym również prokurenci. Komentarz do zmiany: Zmiana w sposób oczywisty poprawia sytuację organizacji związkowych</p>
<p>6. Ochrona przewidziana w ust. 1, w zakładowej organizacji związkowej innej niż wymieniona w ust. 3 i 4, przysługuje jednemu pracownikowi imiennie wskazanemu uchwałą zarządu tej organizacji.</p>	<p>6. Ochrona przewidziana w ust. 1, w zakładowej organizacji związkowej innej niż wymieniona w ust. 3 i 4. przysługuje jednej osobie wykonującej pracę zarobkową imiennie wskazanej uchwałą zarządu tej organizacji.</p>
<p>7. Ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje, przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej, nie więcej niż trzem pracownikom imiennie wskazanym uchwałą komitetu założycielskiego.</p>	<p>7. Ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje, przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej, nie więcej niż trzem osobom wykonującym pracę zarobkową imiennie wskazanym uchwałą komitetu założycielskiego.";</p>
<p>8. W przypadku gdy właściwy organ nie dokona wskazania, o którym mowa w ust. 3, 4, 6 albo 7, ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje - w okresie do dokonania wskazania - odpowiednio przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego.</p>	
	<p>d) ust. 9-10 otrzymują brzmienie:</p>
<p>9. Ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje pracownikowi pełniącemu z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową, korzystającemu u pracodawcy z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Ochrona przysługuje w okresie tego urlopu lub zwolnienia oraz przez rok po upływie tego okresu. Zgodę, o której mowa w ust. 1, wyraża właściwy statutowo organ organizacji związkowej, w której pracownik pełni albo pełnił tę funkcję.</p>	<p>„9. Ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje osobie wykonującej pracę zarobkową pełniącej z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową, korzystającej u podmiotu zatrudniającego z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Ochrona przysługuje w okresie tego urlopu lub zwolnienia oraz przez rok po upływie tego okresu. Zgodę, o której mowa w ust. 1, wyraża właściwy statutowo organ organizacji związkowej, w której dana osoba pełni albo pełniła tę funkcję</p>
<p>10. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady i tryb: 1) powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy, o której mowa w ust. 5; 2) wskazywania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu</p>	<p>10. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady i tryb: 1) powiadamiania przez podmiot zatrudniający zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą u podmiotu zatrudniającego, o której mowa w ust. 5; 2) wskazywania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej osób podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu - mając na uwadze konieczność zachowania przejrzystości, aktualności i kompletności informacji zawartych w powiadomieniu i wskazaniu.";</p>
<p>Art. 33. [Wyposażenie rzeczowe związku] 1. Pracodawca, na warunkach określonych w umowie, jest obowiązany udostępnić zakładowej organizacji związkowej pomieszczenia i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania działalności związkowej w zakładzie pracy.</p>	<p>26) art. 33 otrzymuje brzmienie: „Art. 33. 1. Podmiot zatrudniający, na warunkach określonych w umowie lub układzie zbiorowym pracy, jest obowiązany udostępnić zakładowej organizacji związkowej pomieszczenia i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania działalności związkowej w zakładzie pracy w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku. Komentarz do zmiany: Proponowana zmiana wyeliminuje nieuzasadnioną, a często spotykaną obstrukcję pracodawcy.</p>
<p>2. Zakładowej organizacji związkowej oraz pracodawcy przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem wynikającym z niewykonania lub nienależytego wykonania umowy, o której mowa w ust. 1</p>	<p>2. Zakładowej organizacji związkowej oraz podmiotowi zatrudniającemu przysługuje prawo wystąpienia do sądu cywilnego z roszczeniem wynikającym z niewykonania lub nienależytego wykonania umowy, o której mowa w ust. 1.</p>
<p>3. Jeżeli warunki udostępniania organizacji związkowej pomieszczeń i urządzeń technicznych określają postanowienia układu zbiorowego pracy, prawo wystąpienia z roszczeniem, o</p>	<p>3. Jeżeli warunki udostępniania organizacji związkowej pomieszczeń i urządzeń technicznych określają postanowienia układu zbiorowego pracy, prawo wystąpienia z roszczeniem, o którym mowa w ust. 2.</p>

którym mowa w ust. 2, przysługuje pracodawcy lub każdej z organizacji związkowych, której postanowienia te dotyczą.	przysługuje podmiotowi zatrudniającemu lub każdej z organizacji związkowych, której postanowienia te dotyczą.
4. Do postępowania w sprawach, o których mowa w ust. 2 i 3, stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu z zakresu prawa pracy	4. Do postępowania w sprawach, o których mowa w ust. 2 i 3, stosuje się przepisy Kodeksu postępowania cywilnego.";
Art. 33¹. [Pobór składek związkowych przez pracodawcę] 1. Pracodawca, na pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej i za pisemną zgodą pracownika, jest obowiązany pobierać z wynagrodzenia pracownika składkę związkową w zadeklarowanej przez niego wysokości.	27) art. 33¹ otrzymuje brzmienie: „ Art. 33¹. 1. Podmiot zatrudniający, na pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej i za pisemną zgodą osoby wykonującej pracę zarobkową, jest obowiązany pobierać z wynagrodzenia tej osoby składkę związkową w zadeklarowanej przez nią wysokości.
2. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie przekazywać kwoty pobranych składek związkowych na rachunek bankowy wskazany przez zakładową organizację związkową.	2. Podmiot zatrudniający jest obowiązany niezwłocznie przekazywać kwoty pobranych składek związkowych na rachunek bankowy wskazany przez zakładową organizację związkową nie później niż w dacie wypłaty wynagrodzenia. ”; Komentarz do zmiany: Proponowana zmiana spowoduje regularne przekazywanie składek członkowskich.
Art. 34. [Międzyzakładowa organizacja związkowa] 1. Przepisy art. 25 ¹ -33 ¹ stosuje się do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem pracodawcę, z zastrzeżeniem ust. 2 oraz art. 34 ¹ i 34 ² .	28) art. 34 otrzymuje brzmienie: „ Art. 34. 1. Przepisy art. 25 ¹ -33 ¹ stosuje się do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem podmiot zatrudniający, z zastrzeżeniem ust. 2 oraz art. 34 ¹ i 34 ² .
2. Przy ustalaniu liczby członków, o której mowa w art. 25 ¹ ust. 1, oraz prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, o którym mowa w art. 31 ust. 1, uwzględnia się liczbę członków międzyzakładowej organizacji związkowej zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji.	2. Przy ustalaniu liczby członków, o której mowa w art. 25 ¹ ust. 1, oraz prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, o którym mowa w art. 31 ust. 1, uwzględnia się liczbę członków międzyzakładowej organizacji związkowej zatrudnionych u wszystkich podmiotów zatrudniających objętych działaniem tej organizacji.”;
Art. 34¹. [Zwolnienia od pracy działaczy organizacji międzyzakładowej] 1. Pracodawcy objęci działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej ponoszą koszty, w tym koszty wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne, związane z zatrudnianiem pracownika zwolnionego: 1) z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie międzyzakładowej organizacji związkowej - na podstawie art. 31 ust. 1 w związku z art. 34 ust. 2, 2) od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia - na podstawie art. 31 ust. 3, odpowiednio do udziału liczby członków tej organizacji zatrudnionych u danego pracodawcy w łącznej liczbie członków tej organizacji zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji - w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.	29) w art. 34¹: a) ust. 1 otrzymuje brzmienie: „1. Podmioty zatrudniające objęte działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej ponoszą koszty, w tym koszty wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne, związane z zatrudnianiem osoby wykonującej pracę zarobkową zwolnionej: 1) z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie międzyzakładowej organizacji związkowej - na podstawie art. 31 ust. 1 w związku z art. 34 ust. 2, 2) od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia - na podstawie art. 31 ust. 3, odpowiednio do udziału liczby członków tej organizacji zatrudnionych u danego podmiotu zatrudniającego w łącznej liczbie członków tej organizacji zatrudnionych u wszystkich podmiotów zatrudniających objętych działaniem tej organizacji - w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.”;
	b) po ust. 1 dodaje się ust. 1¹ w brzmieniu: „1 ¹ . Na potrzeby przeliczenia o którym mowa w ust. 1, w przypadku innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową będących członkami międzyzakładowej organizacji związkowej przyjmuje się, że osoby te są zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy.”;
	d) ust. 2-4 otrzymują brzmienie:
2. Zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej przedstawia pracodawcy, który zwolni pracownika lub pracowników z obowiązku świadczenia pracy lub od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, informacje o liczbie członków tej organizacji zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji oraz u każdego z tych pracodawców - w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, według stanu na ostatni dzień miesiąca.	2. Zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej przedstawia podmiotowi zatrudniającemu, który zwolni osobę lub osoby wykonujące pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy lub od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, informacje o liczbie członków tej organizacji zatrudnionych u wszystkich podmiotów zatrudniających objętych działaniem tej organizacji oraz u każdego z tych podmiotów zatrudniających - w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, według stanu na ostatni dzień miesiąca.
3. Zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej przedstawia informacje, o których mowa w ust. 2, w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zwolnienie pracownika lub pracowników z obowiązku świadczenia pracy lub od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.	3. Zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej przedstawia informacje, o których mowa w ust. 2, w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zwolnienie osoby lub osób wykonujących pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy lub od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Przepisy art. 25 ¹ ust. 3-9 stosuje się odpowiednio.
4. Sposób i tryb ponoszenia kosztów, o których mowa w ust. 1, określa każdy pracodawca, który zwolni pracownika lub pracowników z obowiązku świadczenia pracy lub od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w zakresie dotyczącym kosztów związanych z zatrudnianiem tego pracownika lub tych pracowników.	4. Sposób i tryb ponoszenia kosztów, o których mowa w ust. 1, określa każdy podmiot zatrudniający, który zwolni osobę lub osoby wykonujące pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy lub od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w zakresie

	dotyczącym kosztów związanych z zatrudnianiem tej osoby lub osób wykonujących pracę zarobkową.”;
Art. 34². [Zarząd]	30) w art. 34²:
1. Zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej, która w co najmniej jednym zakładzie pracy objętym jej działaniem zrzesza pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy, może wskazać pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1:	a) ust. 1 otrzymuje brzmienie: „1. Zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej, która co najmniej u jednego podmiotu zatrudniającego objętego jej działaniem zrzesza osoby wykonujące pracę zarobkową w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 25 ust. 1-3 ustawy, może wskazać osoby wykonujące pracę zarobkową podlegające ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1: 1) w liczbie ustalonej zgodnie z art. 32 ust. 3 albo 4 lub
1) w liczbie ustalonej zgodnie z art. 32 ust. 3 albo 4 lub	1) w liczbie ustalonej zgodnie z art. 32 ust. 3 albo 4 lub
2) w liczbie ustalonej zgodnie z art. 32 ust. 3 albo 4 w jednym zakładzie pracy wskazanym przez tę organizację spośród zakładów pracy objętych jej działaniem, w którym ta organizacja zrzesza pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241 ^{25a} Kodeksu pracy, powiększonej o liczbę pozostałych zakładów pracy objętych działaniem tej organizacji, w których jest zatrudnionych co najmniej 10 pracowników będących jej członkami.	2) w liczbie ustalonej zgodnie z art. 32 ust. 3 albo 4 w jednym podmiocie zatrudniającym wskazanym przez tę organizację spośród podmiotów zatrudniających objętych jej działaniem, u którego ta organizacja zrzesza osoby wykonujące pracę zarobkową w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 25 ¹ ust. 1-2 ustawy, powiększonej o liczbę pozostałych podmiotów zatrudniających objętych działaniem tej organizacji, u których jest zatrudnionych co najmniej 10 osób wykonujących pracę zarobkową będących jej członkami.”;
2. W przypadku gdy międzyzakładowa organizacja związkowa w żadnym zakładzie pracy z objętych jej działaniem nie zrzesza liczby pracowników wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy, liczba pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 nie może być większa od liczby zakładów pracy objętych działaniem tej organizacji, które zatrudniają co najmniej 10 pracowników będących jej członkami	b) ust. 2 otrzymuje brzmienie: „2. W przypadku gdy międzyzakładowa organizacja związkowa w żadnym podmiocie zatrudniającym z objętych jej działaniem nie zrzesza liczby osób wykonujących pracę zarobkową wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 25 ¹ ust. 1-2 ustawy, liczba osób wykonujących pracę zarobkową podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 nie może być większa od liczby podmiotów zatrudniających objętych działaniem tej organizacji, które zatrudniają co najmniej 10 osób wykonujących pracę zarobkową będących jej członkami.”;
Rozdział 5. Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy	
Art. 35. [Przestępstwa]	31) w art. 35:
1. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:	a) ust. 1 otrzymuje brzmienie: „1. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:
1) przeszkadza w utworzeniu zgodnie z prawem organizacji związkowej,	1) przeszkadza w utworzeniu zgodnie z prawem organizacji związkowej,
2) utrudnia wykonywanie działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy,	2) utrudnia wykonywanie działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami prawa,
	2) wbrew obowiązkowi i stanowisku w tej sprawie właściwego okręgowego inspektora pracy nie udziela na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej,
3) dyskryminuje pracownika z powodu przynależności do związku zawodowego, pozostawiania poza związkiem zawodowym lub wykonywania funkcji związkowej,	3) dyskryminuje osobę wykonującą pracę zarobkową z powodu przynależności do związku zawodowego, pozostawiania poza związkiem zawodowym lub wykonywania funkcji związkowej,
4) nie dopełnia obowiązków określonych w art. 26 ¹ , 33 ¹ i 34 ¹ - podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.	4) nie dopełnia obowiązków określonych w art. 26 ¹ , 33 ¹ i 34 ¹ ustawy,
	5) nie udostępni organizacji związkowej lokalu w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku,
	6) nie zwalnia członków związku z pracy na czas niezbędny do wykonania czynności w trybie 25 i art. 31. - podlega grzywnie.”;
	Komentarz do zmiany: Zmiany w zakresie sankcji są konsekwencją przedstawionych propozycji zmian.
2. (utracił moc)	
	b) po ust. 2 dodaje się ust. 2¹ w brzmieniu: „2 ¹ . Kto w związku z pełnioną funkcją związkową: 1) wbrew obowiązkowi nie informuje sądu rejestrowego o zmianach statutu; 2) przeznacza dochód z działalności gospodarczej prowadzonej przez związek zawodowy na cele niesłużące realizacji zadań statutowych związku lub dzieli go pomiędzy członków związku; 3) w celu uzyskania uprawnień zakładowej organizacji związkowej lub reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej, podaje w informacji wskazanej w art. 25 ¹ ust. 2, art. 31 ust. 2 ¹ lub art. 34 ¹ ust. 2 ustawy, wyższą liczbę członków organizacji związkowej niż wynikająca ze stanu faktycznego - podlega grzywnie.”
3. Odpowiedzialność za kierowanie nielegalnym strajkiem	

określa ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.	
Art. 36. [Skutki bezprawia organu związkowego] 1. Sąd rejestrowy w razie stwierdzenia, że organ związku zawodowego prowadzi działalność sprzeczną z ustawą, wyznacza termin co najmniej 14 dni na dostosowanie działalności tego organu do obowiązującego prawa. Postępowanie wszczyna się na wniosek właściwego prokuratora wojewódzkiego.	32) w art. 36 ust. 1 otrzymuje brzmienie: 1. Sąd rejestrowy w razie stwierdzenia, że organ związku zawodowego prowadzi działalność niezgodną z prawem, wyznacza termin co najmniej 14 dni na dostosowanie działalności tego organu do obowiązującego prawa. Postępowanie wszczyna się na wniosek właściwego prokuratora regionalnego.";
2. W razie bezskutecznego upływu terminu przewidzianego w ust. 1, sąd rejestrowy może: 1) orzec grzywnę wobec poszczególnych członków organu związkowego w wysokości określonej w art. 163 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego; 2) wyznaczyć władzom związku termin przeprowadzenia nowych wyborów do organu związku wymienionego w ust. 1, pod rygorem zawieszenia działalności tego organu.	
3. Jeżeli środki określone w ust. 2 okażą się bezskuteczne, sąd rejestrowy, na wniosek Ministra Sprawiedliwości, orzeka o skreśleniu związku zawodowego z rejestru. Od tego orzeczenia przysługuje apelacja.	
4. Do spraw, o których mowa w ust. 1-3, stosuje się odpowiednio art. 18.	
5. Związek zawodowy skreślony prawomocnym orzeczeniem z rejestru w myśl ust. 3 jest obowiązany niezwłocznie zaprzestać swej działalności, a w terminie najpóźniej trzech miesięcy od uprawomocnienia się tego orzeczenia dokonać swojej likwidacji w sposób przewidziany w statucie.	
Rozdział 6. Przepisy szczególne	
Art. 37. [Spory zbiorowe; odesłanie] Spory między związkami zawodowymi a pracodawcami i ich organizacjami dotyczące interesów pracowniczych rozwiązywane są na zasadach określonych w odrębnej ustawie.	33) art. 37 otrzymuje brzmienie: Art. 37. Spory między związkami zawodowymi a podmiotami zatrudniającymi i ich organizacjami dotyczące interesów osób wykonujących pracę zarobkową rozwiązywane są na zasadach określonych w odrębnej ustawie.";
Art. 38. [Stosowanie ustawy do federacji i konfederacji] Przepisy ustawy dotyczące związków zawodowych stosuje się odpowiednio do organizacji związkowych, o których mowa w art. 11 ust. 1 i 2, z wyłączeniem przepisu art. 12 ust. 1 w części dotyczącej liczby założycieli związku, a w części dotyczącej liczby członków związku przepisu art. 17 ust. 1 pkt 3.	
Art. 39. [Kasy zapomogowo-pożyczkowe] 1. W zakładach pracy mogą być tworzone pracownicze kasy zapomogowo-pożyczkowe, których członkami mogą być pracownicy, emeryci i renciści bez względu na przynależność związkową. Nadzór społeczny nad tymi kasami sprawują związki zawodowe. 2. <i>(utracił moc)</i> 3. <i>(utracił moc)</i> 4. <i>(utracił moc)</i> 5. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia szczegółowe zasady organizowania i działania kas, o których mowa w ust. 1, obowiązki zakładów pracy w tym zakresie.	34) w art. 39: a) ust. 1 otrzymuje brzmienie: „1. U podmiotów zatrudniających mogą być tworzone kasy zapomogowo-pożyczkowe, których członkami mogą być osoby wykonujące pracę zarobkową, emeryci i renciści bez względu na przynależność związkową. Nadzór społeczny nad tymi kasami sprawują związki zawodowe.”, b) ust. 5 otrzymuje brzmienie: „5. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia szczegółowe zasady organizowania i działania kas, o których mowa w ust. 1, obowiązki podmiotów zatrudniających w tym zakresie, mając na uwadze konieczność zapewnienia przejrzystych i jednolitych reguł przystępowania do tych kas.”.
Rozdział 7. Zmiany w przepisach obowiązujących oraz przepisy przejściowe i końcowe	
Art. 40. (pominięty) Art. 41. (pominięty) Art. 42. (pominięty) Art. 43. (pominięty) Art. 44. (pominięty) Art. 45. (pominięty)	
Art. 46. [Moc uprzednich rejestracji] Rejestracja organizacji związkowych dokonana przed dniem wejścia w życie ustawy zachowuje moc prawną	
Art. 47. (pominięty)	
Art. 48. [Derogacja] 1. Traci moc ustawa z dnia 8 października 1982 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 1985 r. Nr 54, poz. 277, z późn. zm.).	

<p>2. Do czasu wydania rozporządzenia Rady Ministrów, o którym mowa w art. 39 ust. 5 niniejszej ustawy, pozostają w mocy przepisy wydane na podstawie art. 58 ustawy wymienionej w ust. 1.</p>	
<p>Art. 49. [Wejście w życie] Ustawa wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia.</p>	
	<p>Art. 2. W ustawie z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.3)) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>1) w art. 67⁶ § 2 otrzymuje brzmienie: „§ 2. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia ze zrzeszającymi pracowników organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1-2 ustawy o związkach zawodowych.”;</p> <p>2) w art. 139 § 5 otrzymuje brzmienie: „§ 5. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia, o którym mowa w § 3, ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia ze zrzeszającymi pracowników organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25 ust. 1-2 ustawy o związkach zawodowych.”;</p> <p>3) w art. 150 w § 3 pkt 1 otrzymuje brzmienie: ..1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia ze zrzeszającymi pracowników organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1-2 ustawy o związkach zawodowych, albo”;</p> <p>4) w art. 241⁹ § 4 otrzymuje brzmienie: § 4. Organizacja związkowa, która po zawarciu układu stała się reprezentatywna na podstawie art. 25² ust. 1 lub art. 25³ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, może wstąpić w prawa i obowiązki strony układu, składając w tym celu oświadczenie stronom tego układu. Do zakładowej organizacji związkowej art. 25³ ust. 3-5 ustawy o związkach zawodowych stosuje się odpowiednio.”;</p> <p>5) w art. 241^{14a} § 2 otrzymuje brzmienie: ..§ 2. Ogólnokrajowa organizacja międzyzwiązkowa (konfederacja) uczestniczy w rokowaniach i zawiera układ ponadzakładowy w miejsce wchodzących w jej skład ponadzakładowych organizacji związkowych, reprezentujących pracowników, dla których układ ten ma być zawarty i które uzyskały reprezentatywność na podstawie art. 25² ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, jedynie w razie skierowania do niej umotywowanego pisemnego wniosku w tej sprawie przez co najmniej jedną z pozostałych ponadzakładowych organizacji związkowych prowadzących rokowania w sprawie zawarcia tego układu. Organizacja, do której skierowano wniosek, nie może odmówić przystąpienia do rokowań; odmowa skutkuje pozbawieniem reprezentatywności dla potrzeb określonego układu ponadzakładowego wszystkich organizacji, w miejsce których powinna wstąpić organizacja, do której skierowany został wniosek.”;</p> <p>6) w art. 241¹⁶: a) § 3 otrzymuje brzmienie: „§ 3. Warunkiem prowadzenia rokowań, o których mowa w § 2, jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 252 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, zrzeszającej pracowników, dla których układ ma być zawarty.”;</p> <p>b) § 5 otrzymuje brzmienie: „§ 5. Układ ponadzakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem i które zrzeszają pracowników, dla których układ ma być zawarty, bądź co najmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art. 25² ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, zrzeszające pracowników, dla których układ ma być zawarty, uczestniczące w rokowaniach.”;</p> <p>7) uchyla się art. 241¹⁷;</p> <p>8) w art. 241²⁵: a) § 3 otrzymuje brzmienie: ..§ 3. Warunkiem prowadzenia rokowań, o których mowa w § 2, jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 25 ust. 1-2 ustawy o związkach zawodowych zrzeszającej pracowników, dla których układ ma być zawarty.”;</p>

	<p>b) § 5 otrzymuje brzmienie: „§ 5. Układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art. 25¹ ust. 1-2 ustawy o związkach zawodowych zrzeszające pracowników, dla których układ ma być zawarty, uczestniczące w rokowaniach.”; 9) uchyla się art. 241^{25a}; 10) w art. 241²⁸ § 4 i 5 otrzymują brzmienie: „§ 4. Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które do nich przystąpiły, pod warunkiem uczestniczenia w tych rokowaniach wszystkich organów, o których mowa w § 3, wskazanych przez ponadzakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników zatrudnionych u pracodawców wchodzących w skład osoby prawnej, reprezentatywne w rozumieniu art. 25² ust. 1 pkt 1 i 2 oraz ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. § 5. Układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź co najmniej wszystkie organy, o których mowa w § 3, wskazane przez ponadzakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników zatrudnionych u pracodawców wchodzących w skład osoby prawnej, reprezentatywne w rozumieniu art. 25² ust. 1 pkt 1 i 2 oraz ust. 3 ustawy o związkach zawodowych.”.</p>
	<p>Art. 3. W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2015 r. poz. 2029) wprowadza się następujące zmiany: 1) w art. 1 po ust. 2 dodaje się ust. 21 w brzmieniu: „21. Przepisy ustawy, w których jest mowa o pracodawcach, mają odpowiednie zastosowanie do innych niż pracodawcy podmiotów zatrudniających, o których mowa w art. 1¹ pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881).”; 2) w art. 19: a) ust. 1 otrzymuje brzmienie: „1. Sąd rejestrowy w razie stwierdzenia, że dany organ związku pracodawców prowadzi działalność sprzeczną z prawem, wyznacza termin co najmniej 14 dni na dostosowania działalności tego organu do obowiązującego prawa. Postępowanie wszczyna się na wniosek właściwego prokuratora okręgowego.”, b) w ust. 2 pkt 1 otrzymuje brzmienie: „1) orzec grzywnę wobec poszczególnych członków danego organu związku w wysokości określonej w art. 163 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego”; 3) po art. 19 dodaje się art. 19¹ w brzmieniu: „Art. 19¹. Kto w związku z pełnioną funkcją przeznacza dochód z działalności gospodarczej prowadzonej przez związek pracodawców, federację lub konfederację na cele niesłużące realizacji ich zadań statutowych lub dzieli go pomiędzy członków związku, federacji lub konfederacji podlega karze grzywny.”.</p>
	<p>Art. 4. W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 295 i 1240) wprowadza się następujące zmiany: 1) po art. 5 dodaje się art. 5¹ w brzmieniu: „Art. 5¹. Przepisy ustawy, w których jest mowa o pracodawcach, mają odpowiednie zastosowanie do innych niż pracodawcy podmiotów zatrudniających, o których mowa w art. 1¹ pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881).”; 2) art. 6 otrzymuje brzmienie: „Art. 6. Przepisy ustawy, w których jest mowa o pracownikach, mają odpowiednie zastosowanie do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową, o których mowa w art. 1¹ pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych”; 3) w art. 26 ust. 1 otrzymuje brzmienie: „1. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją: 1) przeszkadza we wszczęciu lub w prowadzeniu w sposób zgodny z prawem sporu zbiorowego, 2) nie dopełnia obowiązków określonych w tej ustawie - podlega grzywnie.”.</p>
	<p>Art. 5. W ustawie z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2012 r. poz. 406, z późn. zm.4)) w art. 16 w ust. 4 pkt 3 otrzymuje brzmienie: „3) dwóch przedstawicieli zakładowych organizacji związkowych</p>

	<p>reprezentatywnych w rozumieniu art. 25³ ust. 1-2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881), działających w tej instytucji kultury;"</p>
	<p>Art. 6. W ustawie z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz. U. z 2012 r. poz. 1146 oraz z 2015 r. poz. 1240) w art. 8 ust. 2 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„2. Zakładowa organizacja związkowa jest reprezentatywna, jeżeli spełnia warunki określone w art. 25³ ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Przepisy art. 253 ust. 3-5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych stosuje się odpowiednio."</p>
	<p>Art. 7. W ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r. poz. 192, z późn. zm.5)) w art. 3 ust. 3 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„3. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia ze zrzeszającymi pracowników organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1-2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych."</p>
	<p>Art. 8. W ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2003 r. Nr 166, poz. 1608, z późn. zm.6)) w art. 23 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Pracodawca użytkownik jest obowiązany informować organizację związkową reprezentatywną w rozumieniu art. 25³ ust. 1-2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych o zamiarze powierzenia wykonywania pracy tymczasowej pracownikowi agencji pracy tymczasowej. Jednakże pracodawca użytkownik, który zamierza powierzyć pracownikowi agencji pracy tymczasowej wykonywanie pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy, jest obowiązany podjąć działania zmierzające do uzgodnienia tego zamierzenia z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi."</p>
	<p>Art. 9. W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. z 2014 r. poz. 710 oraz Dz.U. z 2015 r. poz. 1844) w art. 11 ust. 8 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„8. Jeżeli w okresie 2 miesięcy od dnia przedstawienia przez pracodawcę reprezentacji pracowników oferty utworzenia programu, o której mowa w ust. 7, nie dojdzie do zawarcia umowy zakładowej z powodu niemożności uzgodnienia przez strony jej treści, pracodawca może zawrzeć umowę zakładową ze zrzeszającymi pracowników reprezentatywnymi organizacjami związkowymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1-2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Przepis ust. 7 stosuje się odpowiednio."</p>
	<p>Art. 10. W ustawie z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz. U. z 2015 r. poz. 2142) w art. 65 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. W przypadku gdy pracownicy spółki uczestniczącej, zainteresowanej spółki zależnej albo zakładu, mających wejść w skład SE, są zatrudnieni w Rzeczypospolitej Polskiej u jednego pracodawcy, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznacza reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa w rozumieniu art. 25³ ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Przepisy art. 25³ ust. 3-5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych stosuje się odpowiednio. W przypadku braku takiej organizacji, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybiera zebranie załogi."</p>
	<p>Art. 11. W ustawie z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (Dz. U. z 2016 r. poz. 7) w art. 41 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. W przypadku gdy pracownicy podmiotu uczestniczącego, zainteresowanej spółki zależnej albo zakładu, mających wejść w skład SCE, są zatrudnieni w Rzeczypospolitej Polskiej u jednego pracodawcy, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznacza reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa w rozumieniu art. 25³ ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Przepisy art. 25³ ust. 3-5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych stosuje się odpowiednio. W przypadku braku takiej organizacji, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybiera zebranie załogi."</p>
	<p>Art. 12. W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640 oraz z 2015 r. poz. 1240) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>1) art. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 1. Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do:</p> <p>1) sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w</p>

	<p>szczegółności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie;</p> <p>2) wykonywania innych zadań określonych w ustawie i przepisach szczególnych.";</p> <p>2) w art. 10 w ust. 1 po pkt 13 dodaje się pkt 13a w brzmieniu: ..13a) ustalenie, na wniosek podmiotu zatrudniającego w rozumieniu art. 1¹ pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881), liczby członków organizacji związkowej w przypadkach określonych w ustawie o związkach zawodowych - na podstawie informacji i dokumentów przekazanych przez tę organizację;"</p>
	<p>Art. 13. W ustawie z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek (Dz. U. z 2008 r. Nr 86, poz. 525) w art. 10 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. W przypadku gdy pracownicy spółki uczestniczącej, zainteresowanej spółki zależnej albo zakładu, mających wejść w skład spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek, są zatrudnieni w Rzeczypospolitej Polskiej u jednego pracodawcy, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznacza reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa w rozumieniu art. 25³ ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Przepisy art. 25³ ust. 3-5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych stosuje się odpowiednio. W przypadku braku takiej organizacji członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybiera zebranie załogi.".</p>
	<p>Art. 14. W ustawie z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 385 oraz z 2015 r. poz. 1240) w art. 4 ust. 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>„1. Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy przedsiębiorca ustala w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, przedsiębiorca uzgadnia treść porozumienia ze zrzeszającymi pracownikami organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1-2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.".</p>
	<p>Art. 15. W ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2015 r. poz. 1240) wprowadza się następujące zmiany:</p> <p>1) w art. 23:</p> <p>a) w ust. 2 pkt 1 otrzymuje brzmienie: „1) zrzeszają więcej niż 300 000 członków będących osobami wykonującymi pracę zarobkową, o których mowa w art. 1¹ pkt 2 ustawy o związkach zawodowych (zwanymi dalej jako „osoby wykonujące pracę zarobkową");";</p> <p>b) ust. 3 otrzymuje brzmienie: „3. Przy ustalaniu kryterium liczebności, o którym mowa w ust. 2 pkt 1, uwzględnia się nie więcej niż po 100 000 członków organizacji związkowej będących osobami wykonującymi pracę zarobkową zatrudnionymi w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w jednej sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), o której mowa w przepisach o statystyce publicznej. Organizacja związkowa ubiegająca się o uznanie jej za reprezentatywną organizację związkową przy ustalaniu liczby osób wykonujących pracę zarobkową, o której mowa w ust. 2 pkt 1, nie uwzględnia osób wykonujących pracę zarobkową zrzeszonych w tych spośród jej organizacji członkowskich, które są lub w okresie roku przed złożeniem wniosku o stwierdzenie reprezentatywności były zrzeszone w reprezentatywnej organizacji związkowej mającej przedstawicieli w składzie Rady.";</p> <p>2) w art. 24:</p> <p>a) w ust. 2 pkt 1 i 2 otrzymują brzmienie: ..1) zrzeszają podmioty zatrudniające, o których mowa w art. 1¹ pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (zwanymi dalej jako „podmioty zatrudniające"), zatrudniające łącznie co najmniej 300 000 osób wykonujących pracę zarobkową, z zastrzeżeniem ust. 3;</p> <p>2) zrzeszają podmioty zatrudniające prowadzące podstawowy rodzaj działalności gospodarczej w co najmniej połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), o której mowa w przepisach o statystyce publicznej, z zastrzeżeniem ust. 4;</p>

	<p>b) ust. 3 i 4 otrzymują brzmienie: „3. Przy ustalaniu kryterium liczebności, o którym mowa w ust. 2 pkt 1: 1) w przypadku podmiotu zatrudniającego prowadzącego działalność w zakresie jednej sekcji PKD wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową przyporządkowywane są do tej sekcji albo 2) w przypadku podmiotu zatrudniającego prowadzącego działalność w więcej niż jednej sekcji PKD wszystkie zatrudnione osoby wykonujące pracę zarobkową zostają przyporządkowane do sekcji obejmującej podstawowy rodzaj działalności danego podmiotu przy czym uwzględnia się nie więcej niż 100 000 osób wykonujących pracę zarobkową w danej sekcji PKD. 4. Przy ustalaniu liczby sekcji, o których mowa w ust. 2 pkt 2, uwzględnia się sekcje obejmujące co najmniej 3000 osób wykonujących pracę zarobkową.”.</p>
	<p>Art. 16. Pracownik objęty ochroną, o której mowa w art. 32 ustawy zmienianej w art. 1, nabytą na podstawie tych przepisów w brzmieniu obowiązującym przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, podlega tej ochronie w okresie roku od dnia wejścia w życie art. 32 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Komentarz do zmiany: Musimy to wykreślić ze względów oczywistych -</p>
	<p>Art. 17. Dotychczasowe przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 31 ust. 2, art. 32 ust. 10 oraz art. 39 ust. 5 ustawy zmienianej w art. 1, zachowują moc do dnia wejścia w życie przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 31 ust. 2, art. 32 ust. 10 oraz art. 39 ust. 5 ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, jednak nie dłużej niż przez 12 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy.</p>
	<p>Art. 18. Ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia.</p>