

Decyzja
Prezydium KK
nr 85/25

ws. opinii o projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” przedstawia następujące uwagi do projektu ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych z dnia 10 czerwca 2025 r.

Odnosząc się do zmian w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych należy uznać, że jest to zmiana w dobrym kierunku, ale jednak niewystarczająca i zbyt ogólna biorąc pod uwagę instytucję przedstawicielstwa pracowniczego. W uzasadnieniu można przeczytać, że zmiana w zakresie reprezentacji pracowników w praktyce ma na celu zwiększenie reprezentacji pracowników w zakładzie pracy, co spowoduje zarazem ujednolicenie sposobu reprezentacji pracowników przed pracodawcą w różnych sprawach z zakresu prawa pracy. Skutkiem będzie większa przejrzystość i demokratyczność w ustalaniu zasad funkcjonowania ZFŚS oraz lepsza ochrona interesów pracowników przez udział większej liczby ich przedstawicieli w procesie decyzyjnym. NSZZ „Solidarność” wielokrotnie wskazywał w swoich opiniach na brak dostatecznego uregulowania prawnego w odniesieniu do instytucji przedstawicielstwa pracowniczego w przepisach prawa pracy. W art. 4 ust. 3 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych mowa jest o wymogu „uzgodnienia z pracownikiem”, a po zmianie wymagane będzie „uzgadnianie z pracownikami wybranymi przez załogę”. NSZZ „Solidarność” wielokrotnie wskazywał na pozorność dialogu społecznego prowadzonego z przedstawicielami pracowników. Dlatego też kolejny już raz należy przywołać konwencję nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy *dotyczącą ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ulatwień*. Art. 3 pkt. b) konwencji wprost wskazuje, iż przedstawicielami pracowników są „przedstawiciele, którzy są wybierani w wolnych wyborach przez pracowników przedsiębiorstwa”. W odniesieniu do instytucji przedstawicielstwa pracowniczego nie przewiduje się żadnej regulacji prawnej, chociażby wskazującej na kadencyjność tej instytucji czy też możliwość odwołania takiego przedstawiciela. Instytucja przedstawicieli pracowniczych nasuwa wiele problemów prawnych sygnalizowanych w literaturze prawa pracy. Wspomnieć wypada chociażby o braku

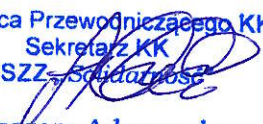
uregulowania szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przedstawicieli ad hoc (zob. J. Wratny, [w:] System Prawa Pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy, red. K. W. Baran, pkt 13.8, Warszawa 2014). Wreszcie spotkać się można w praktyce z negowaniem uprawnień związku zawodowego powstałego później po dokonaniu uzgodnień przez wyłonionego przedstawiciela pracowników związku zawodowego. Z przepisów powinno wyraźnie wynikać, iż w razie utworzenia w zakładzie pracy związku zawodowego, przedstawicielstwo pracownicze traci swoje uprawnienia.

Projekt przewiduje również określenie wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop – projektowany art. 171 § 4 k.p., tj. wskazanie iż powyższe następować będzie w terminie wypłaty wynagrodzenia. Działanie takie w większości przypadków uprości czynności księgowe, jednakże tylko w przypadku, gdy data wypłaty wynagrodzenia następuje po dacie rozwiązania stosunku pracy. W przypadku, gdy termin wypłaty wynagrodzenia przypada przed rozwiązaniem stosunku pracy (np. wypłata wynagrodzenia następuje 28 dnia danego miesiąca, a rozwiązanie umowy o pracę następuje z końcem miesiąca) proponowana zmiana może powodować wątpliwości co do tego, czy wypłata ekwiwalentu powinna następować wraz z wynagrodzeniem za miesiąc, w którym nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę czy też w pierwszym terminie wypłaty wynagrodzenia następującym po rozwiązaniu umowy. Zasadnym jest zatem wskazanie, że „Pracodawca dokonuje wypłaty ekwiwalentu pieniężnego w terminie wypłaty wynagrodzenia ustalonym zgodnie z art. 85 k.p. przypadającym bezpośrednio po dniu rozwiązania umowy o pracę.”.

Gdańsk, 10 lipca 2025 r.

Prezydium KK

NSZZ „Solidarność”

Zastępca Przewodniczącego KK
Sekretarz KK
NSZZ „Solidarność”

Grzegorz Adamowicz