

Od: info
Do: legislacja@solidarnosc.org.pl
Temat: Pismo z MRIPS, Symbol: DDP-I.0210.2.4.2023.KZP [KWRID: 1300026]
Data: wtorek, 14 lutego 2023 20:48:17
Zalaczniki: [OSR_2023-02-09.DOCX](#)
[PROJEKT USTAWY O SPORACH_2023-02-09.DOCX](#)
[RAPORT_2023-02-09.DOCX](#)
[TABELA-KONSULTACJE_2023-02-09.DOCX](#)
[TABELA-OPINIOWANIE_2023-02-09.DOCX](#)
[TABELA-UWAGI_2023-02-09.XLS](#)
[TABELA-UZGODNIENIA_2023-02-09.DOCX](#)
[UZASADNIENIE_2023-02-09.DOCX](#)
[SZABLON MINISTER_KOLOR_ZWZAW.pdf](#)
[SZABLON MINISTER_KOLOR_ZWZAW.pdf.XAdES](#)

Dzien dobry,

Pismo zostalo wysylane z Ministerstwa Rodziny i Polityki Spolecznej z systemu eDok.

Informacje o otrzymanym piśmie:

Symbol pisma: DDP-I.0210.2.4.2023.KZP
Data pisma: 2023-02-09
Dotyczy: Pismo przekazujace projekt ustawy o sporach zbiorowych pracy do konsultacji publicznych (ZWIĄZKI ZAWODOWE)
Osoba do kontaktu: Katarzyna Ziobro-Prostko (Starszy specjalista ds. legislacji)
e-mail: katarzyna.ziobro-prostko@mips.gov.pl
Telefon: 538117100

Informacje o sprawie z której pismo zostalo wyslane:

Symbol sprawy: DDP-I.0210.2.4.2023.KZP
Dotyczy: Pismo przekazujace projekt ustawy o sporach zbiorowych pracy do konsultacji publicznych ZWIĄZKI ZAWODOWE
Symbol komórki: DDP-I
Nazwa komórki: Wydział Prawno-Legislacyjny
Osoba prowadzaca sprawe: Katarzyna Ziobro-Prostko (Starszy specjalista ds. legislacji)
e-mail: katarzyna.ziobro-prostko@mips.gov.pl
Telefon: 538117100

(See attached file: OSR_2023-02-09.DOCX)(See attached file: PROJEKT USTAWY O SPORACH_2023-02-09.DOCX)(See attached file: RAPORT_2023-02-09.DOCX)(See attached file: TABELA-KONSULTACJE_2023-02-09.DOCX)(See attached file: TABELA-OPINIOWANIE_2023-02-09.DOCX)(See attached file: TABELA-UWAGI_2023-02-09.XLS)(See attached file: TABELA-UZGODNIENIA_2023-02-09.DOCX)(See attached file: UZASADNIENIE_2023-02-09.DOCX)(See attached file: SZABLON MINISTER_KOLOR_ZWZAW.pdf)(See attached file: SZABLON MINISTER_KOLOR_ZWZAW.pdf.XAdES)



Minister Rodziny i Polityki Społecznej

Marlena Maląg

DDP-I.0210.2.4.2023.KZP

Warszawa, dnia /elektroniczny znacznik czasu/

Według rozdzielnika

Szanowni Państwo,

działając na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854), w załączeniu przekazuję projekt ustawy o sporach zbiorowych pracy. Projekt jest dostępny na stronie Biuletynu Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny (numer UD 408).

Projekt był przedmiotem uzgodnień, opiniowania i konsultacji publicznych. Zostało sporządzone zestawienie zawierające informacje o uwzględnieniu bądź wyjaśnieniu uwag przedstawionych w ramach uzgodnień. Zestawienia uwag zgłoszonych w ramach procesu opiniowania i konsultacji publicznych stanowią załącznik do raportu z konsultacji publicznych i opiniowania.

Ze względu na wprowadzenie istotnych zmian projekt ustawy ponownie skierowano do uzgodnień, konsultacji publicznych i opiniowania.

Zwracam się z prośbą o zajęcie stanowiska względem ww. projektu ustawy w terminie 2 miesiące od dnia otrzymania niniejszego pisma. Uwagi lub propozycje zmian proszę zamieścić w udostępnionej w załączniku do niniejszego pisma tabeli (również w wersji edytowalnej). Proszę o przekazanie stanowiska na elektroniczną skrzynkę podawczą MRiPS na platformie ePUAP lub na adres e-mail: sekretariat.ddp@mriips.gov.pl

Nieprzedstawienie opinii w wyznaczonym terminie będzie uważane za rezygnację z prawa jej wyrażenia.

Z wyrazami szacunku

Marlena Maląg

Minister Rodziny i Polityki Społecznej

/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

Załączniki:

1. Projekt ustawy, uzasadnienie, OSR
2. Tabela-Uwagi.xls

Otrzymują:

1. Pani Dorota Gardias – Przewodnicząca Forum Związków Zawodowych;
2. Pan Piotr Duda – Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”;
3. Pan Piotr Ostrowski – Przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

<p>Nazwa projektu Projekt ustawy o sporach zbiorowych pracy</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Marlena Małąg – Minister Rodziny i Polityki Społecznej</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Agata Oklińska – Zastępca Dyrektora Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej, tel. 538 117 090, e-mail: agata.oklinska@mriips.gov.pl</p>	<p>Data sporządzenia 09.02.2023</p> <p>Źródło: Inne</p> <p>Inicjatywa własna</p> <p>Nr w wykazie prac UD 408</p>
--	---

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Zgodnie z art. 59 Konstytucji RP wolność zrzeszania się w związkach zawodowych i w organizacjach pracodawców należy do podstawowych wolności człowieka i obywatela. Związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień. Związkom zawodowym przysługuje prawo do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu w granicach określonych w ustawie. Ze względu na dobro publiczne ustawa może ograniczyć prowadzenie strajku lub zakazać go w odniesieniu do określonych kategorii pracowników lub w określonych dziedzinach. Zakres wolności zrzeszania się w związkach zawodowych i organizacjach pracodawców oraz innych wolności związkowych może podlegać jedynie takim ograniczeniom ustawowym, jakie dopuszczalne są w umowach międzynarodowych, wiążących Rzeczpospolitą Polską. Uregulowaniem norm zawartych w Konstytucji RP jest ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123), zwana dalej „ustawą o rsz”. Zgodnie z art. 1 tej ustawy, spór zbiorowy pracowników z pracodawcą może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych. Nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeśli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników. Obowiązujące przepisy ustawy o rsz enumeratywnie definiują przedmiot sporu zbiorowego, niemniej spory są często wszczynane we wszelkich sprawach, które dotyczą zbiorowych praw i interesów pracowników. Różnice w interpretacji zakresu przedmiotowego sporu zbiorowego – szerokie ujęcie prezentowane przez związki zawodowe i wąskie przyjmowane przez pracodawców – powodują często długotrwałe zatargi pomiędzy stronami, prowadząc do wzrostu napięcia, w konsekwencji uniemożliwiając osiągnięcie konsensusu i zawarcie porozumienia.

Stronami sporu zbiorowego są: pracownicy – reprezentowani przez związki zawodowe, oraz pracodawca lub pracodawcy, którzy mogą być reprezentowani przez właściwe organizacje pracodawców. Obowiązujące przepisy przyznają prawo wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego każdej organizacji związkowej. Taka sytuacja, przy wielości związków zawodowych w zakładzie pracy, znacznie utrudnia osiągnięcie porozumienia.

Ponad trzydziestoletni okres obowiązywania ustawy o rsz wskazuje na potrzebę zmiany jej przepisów. Potrzeba zmian przejawia się zarówno w postulatach związków zawodowych i organizacji pracodawców (stron sporów zbiorowych), które wskazujących na problemy interpretacyjne przepisów w trakcie prowadzonych sporów, jak i mediatorów, prowadzących postępowania mediacyjne w sporach zbiorowych pracy.

Kierunki zmian zostały wyznaczone potrzebami partnerów społecznych (stron sporów) oraz państwa, którego harmonijny rozwój zależy od poziomu pokoju społecznego, gwarantowanego stosowaniem pokojowych procedur rozwiązywania sporów zbiorowych i konfliktów społecznych. Procedury te powinny być przejrzyste, łatwe w stosowaniu i interpretowaniu, tak aby nie powodowały dodatkowych napięć pomiędzy stronami sporu.

Proponowane zmiany mają na celu dostosowanie przepisów prawnych do zmieniającej się sytuacji rynkowej oraz zapobieganie działaniom, które są postrzegane jako godzące w stosunki pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi, reprezentującymi interesy pracowników.

Z uwagi na liczbę projektowanych zmian, w stosunku do obecnie obowiązującej ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych proponuje się przedłożenie nowej regulacji – zgodnie z § 84 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (Dz. U. z 2016 r. poz. 283).

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Oczekiwany efekt regulacji ma być zapewnienie (w bardziej znaczącym stopniu) pokoju społecznego poprzez zagwarantowanie przejrzystych, łatwych w stosowaniu i interpretowaniu, polubownych procedur rozwiązywania sporów zbiorowych i konfliktów społecznych. W tym celu w projekcie ustawy wprowadza się następujące regulacje:

I. Odejście od enumeratywnego określenia przedmiotu sporu zbiorowego.

Obowiązujące przepisy ustawy o rsz enumeratywnie definiują przedmiot sporu zbiorowego, niemniej spory często wszczynane są we wszelkich sprawach, które dotyczą zbiorowych praw i interesów pracowników. Niestety, często interpretacja zakresu przedmiotu sporu przyjmowana przez strony jest odmienna co stwarza problemy już na początku negocjacji. Odejście od enumeratywnego określenia przedmiotu sporu zbiorowego spowoduje, że ustawa będzie określać zasady wszczęcia, prowadzenia i zakończenia sporu zbiorowego pracy, który zgodnie z zaproponowaną definicją będzie sporem osób wykonujących pracę zarobkową z pracodawcą lub pracodawcami o zbiorowe prawa lub wolności związkowe, a także o zawodowe, ekonomiczne lub socjalne zbiorowe interesy lub prawa, związane z wykonywaniem pracy. Tak więc spór będzie mógł być prowadzony we wszelkich sprawach zbiorowych, w których związki zawodowe reprezentują osoby wykonujące pracę zarobkową.

II. Wprowadzenie wymogu wyłaniania wspólnej reprezentacji organizacji związkowych niezbędnej do wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego.

Obowiązujące przepisy przyznają prawo wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego każdej organizacji związkowej. Taka sytuacja, przy wielości związków zawodowych w zakładzie pracy, znacznie utrudnia osiągnięcie porozumienia. Zdarza się, że pracodawca osiąga porozumienie z większością związków zawodowych, jednak spór trwa nadal, gdyż jedna lub kilka organizacji nie zawarły porozumienia. Nierzadko pracodawca jest w sporze zbiorowym z kilkoma, a nawet kilkunastoma organizacjami związkowymi, z których każda może przedstawiać różne postulaty, co powoduje problemy w zakresie uzgodnienia wspólnego stanowiska stron. W celu ujednoczenia przepisów z zakresu zbiorowego prawa pracy, zgodnie z postulatami organizacji reprezentatywnych, proponuje się wprowadzenie obowiązku zawiązywania koalicji związków w trwającym sporze.

W tym kontekście proponuje się zastosowanie standardów, przewidzianych w odniesieniu do wyłaniania reprezentacji, które mają zastosowanie do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy, wzorując się na przepisie art. 241¹⁶ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700, 2140), tzn. wprowadzenie trybu powiadamiania o zgłoszonych żądaniach pozostałych organizacji związkowych, działających u danego pracodawcy, w celu wspólnego prowadzenia rokowań; w razie braku porozumienia co do wspólnej reprezentacji – warunkiem prowadzenia rokowań będzie uczestniczenie w niej co najmniej jednej organizacji reprezentatywnej w myśl art. 25² – 25³ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854).

III. Określenie czasu trwania prowadzenia sporu.

W obecnym stanie prawnym brak jest określenia maksymalnego czasu trwania sporu. Nie wskazano również skutecznej formy jego zakończenia. Często strony po rozpoczęciu sporu nie podejmują dalszych działań w celu jego rozstrzygnięcia. Taka sytuacja powoduje, że spór trwa wiele miesięcy lub lat, mimo że strony nie podejmują żadnych czynności. Możliwość permanentnego pozostawania w sporach zbiorowych nie służy dialogowi społecznemu i osłabia szansę prowadzenia rzeczowych negocjacji. Spór zbiorowy powinien toczyć się dynamicznie, a stronom powinno zależeć na dojściu do porozumienia. Proponuje się zatem precyzyjne określenie czasu trwania sporu (9 miesięcy – z możliwością dodatkowego wydłużenia o 3 miesiące). W tym okresie spór powinien zakończyć się opracowaniem odpowiednich dokumentów lub po jego upływie – będzie wygasał z mocy prawa.

IV. Zmiany w zakresie prowadzenia listy mediatorów przy Ministrze Rodziny i Polityki Społecznej.

Z uwagi na fakt, że w obecnym stanie prawnym kwestie związane z funkcjonowaniem listy mediatorów przy ministrze właściwym do spraw pracy, jak i sam status mediatora – nie są doprecyzowane, w celu wzmocnienia pozycji mediatora, konieczne są odpowiednie zmiany co do określenia standardów pracy mediatora, jak i trybu wpisu na listę mediatorów. Listę będzie ustalał minister właściwy do spraw pracy na podstawie wniosku osoby zainteresowanej wpisem. Ustawa będzie określać kryteria wpisu na listę. Dodatkowo, w stosunku do ustawy o rsz, zrezygnowano z uzgadniania listy z organizacjami partnerów społecznych, reprezentowanymi w Radzie Dialogu Społecznego.

V. Wprowadzenie mediacji prewencyjnej.

Zgodnie z obowiązującą ustawą o rsz, rokowania w celu rozwiązania sporu zbiorowego w drodze porozumienia prowadzone są wyłącznie przez strony sporu, bez udziału osób trzecich. W konsekwencji strony, przechodząc do etapu mediacji, bywają już tak mocno skonfliktowane, że w wielu przypadkach brak jest możliwości dojścia do porozumienia. Dlatego też – w celu umożliwienia osiągnięcia porozumienia na jak najwcześniejszym etapie sporu – proponuje się wprowadzenie instytucji mediacji prewencyjnej, mającej zapobiegać eskalacji konfliktu w trakcie prowadzenia rokowań. Ma ona umożliwić stronom skorzystanie z profesjonalnej pomocy osoby dającej gwarancję bezstronności i pomagającej w osiągnięciu wcześniejszego porozumienia, co z kolei może przyczynić się do wzrostu liczby porozumień zawieranych na tym etapie sporu.

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

W poszczególnych krajach Unii Europejskiej (UE) istnieją różne systemy rozwiązywania sporów zbiorowych. Obowiązujący w Polsce system jest dość sformalizowany (dopiero przejście procedury mediacyjnej i zakończenie jej brakiem porozumienia otwiera drogę do strajku), jednak konieczność zapewnienia systemu o takim charakterze została spowodowana uwarunkowaniami historycznymi (strajki lat 80-tych XX wieku). Natomiast w poszczególnych państwach UE stosowane są alternatywne (wobec postępowania sądowego) formy rozwiązywania sporów – ADR – koncyliacji (pojednawstwa), mediacji (udział w sporze osoby niezależnej) i arbitrażu (wyrok jurysdykcyjny).

W Belgii stosuje się tylko procedury koncyliacyjne bez wykorzystania mediacji i arbitrażu. W Austrii, Bułgarii, na Cyprze, w Republice Czeskiej, we Włoszech, Norwegii, Szwecji i na Słowacji koncyliacja jako forma wspomaganie negocjacji w ogóle się nie pojawia. W swoich krajowych rozstrzygnięciach Niemcy, Dania, Finlandia, Irlandia, Malta i Słowenia utożsamiają procedury koncyliacyjne z mediacyjnymi. Arbitraż występuje we wszystkich krajach UE (z wyjątkiem Belgii i Estonii). Zakres jego stosowania jest jednak zróżnicowany. W wielu krajach arbitraż wiąże się z rozstrzygnięciem sporów indywidualnych lub sporów o prawa. Instytucja ta wykorzystywana jest wówczas, gdy występuje potrzeba „wymuszenia” realizacji prawa. Natomiast arbitraż nie jest stosowany w sporach o interesy. W takich sprawach wykorzystanie koncyliacji i mediacji jest najbardziej powszechnym postępowaniem w sytuacji załamania się bezpośrednich negocjacji.

Przymusowe zastosowanie form ADR w rozwiązywaniu konfliktów jest przykładem zróżnicowania rozwiązań w poszczególnych krajach. Najczęstszymi rozwiązaniami są jest przymusowe koncyliacje, mediacje lub arbitraż w sektorze publicznym. W takich krajach, jak Bułgaria, Cypr, Niemcy, Dania, Estonia, Hiszpania, Finlandia, Grecja, Litwa, Łotwa, Malta, Holandia, Norwegia, Rumunia i Słowacja uchwalono szczególne rozwiązania dotyczące tego sektora. W Hiszpanii, Bułgarii i Szwecji w przypadku konfliktów dotyczących służb publicznych rząd może zainicjować przymusowy arbitraż. W Danii państwowy koncyliator jest powoływany w sektorze publicznym, aby uniknąć strajku. W Niemczech w wielu sektorach związki zawodowe i organizacje pracodawców zawarły wspólne porozumienia dotyczące „zasad porozumienia w sporach”. Porozumienia te określają, kiedy zasada zachowania pokoju społecznego wygasa i w konsekwencji związki zawodowe mogą legalnie organizować strajk. W przypadku gdy negocjacje nad nowym układem zbiorowym pracy nie przynoszą rezultatu, negocjujące strony odwołują się do uzgodnionych „zasad porozumienia w sporach” aby zapobiec „akcjom przemysłowym”. Na ogół zapisane procedury ukierunkowują dalsze negocjacje za pomocą autonomicznie ustalonych form mediacyjnych. Kolejne zróżnicowane rozwiązania dotyczą stosowanych mechanizmów i stworzonych instytucji zajmujących się rozwiązywaniem sporów i oferowaniem usług typu ADR. Po pierwsze odmienne zadania przypisują poszczególne państwa roli inspekcji pracy w rozwiązywaniu sporów. We Francji, Grecji i Hiszpanii inspektorzy pracy działają często jako koncyliatorzy w przypadkach sporów zbiorowych. Z kolei w Wielkiej Brytanii, Niemczech i krajach skandynawskich inspektorom pracy zabrania się interweniowania w przypadku konfliktów zbiorowych pracy.

Podział krajów UE w zależności od rodzaju stworzonej organizacji w celu rozwiązywania sporów zbiorowych:

1. Instytucja publiczna lub rządowa (Belgia, Finlandia, Dania, Estonia, Cypr, Malta);
2. Niezależna publiczna agencja finansowana przez władze publiczną (Wielka Brytania, Irlandia, Szwecja, Węgry);
3. Prywatna niezależna agencja do spraw rozwiązywania konfliktów (Hiszpania);
4. Osoby niezależne od administracji rządowej, lecz wybierane z listy ekspertów Ministerstwa Pracy (Czechy, Słowacja);
5. Dobrowolna i autonomiczna organizacja stworzona przez partnerów społecznych (Niemcy, Litwa, Łotwa, Słowenia).

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Osoby pracujące (ogółem)	w II kwartale 2022 r. liczba osób aktywnych zawodowo wyniosła 17224 tys. Współczynnik aktywności zawodowej wyniósł 57,9%. Ogółem osoby pracujące– 16770 tys., w tym: – w sektorze publicznym – 4026 tys. – w sektorze prywatnym – 12744 tys. (w usługach 10085 tys. w przemyśle – 5181 tys. w rolnictwie – 1430 tys.)	GUS, Biuletyn Statystyczny 7/2022 (tabl. 16 Pracujący w wieku 15-89 lat na podst. BAEL) Sytuacja społeczno-gospodarcza w kraju w lipcu 2022 r.	grupa (w większości) potencjalnie reprezentowana przez organizacje związkowe/pracodawców będzie miała prawo do wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego oraz udziału w strajku
w tym: Osoby wykonujące pracę zarobkową (pracownicy i osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podst. niż stosunek pracy)	--- zatrudnieni razem – 13379 tys., w tym: zatrudnieni w sektorze prywatnym – 9353 tys. --- dane na koniec 2020 r.:	----- ---	

	<ul style="list-style-type: none"> — osoby zatrudnione na podst. stosunku pracy: <ul style="list-style-type: none"> – sektor publiczny 3399,4 tys., – sektor prywatny 8443,2 tys. — osoby wykonujące pracę nakładczą – 0,4 tys. — agenci – 4,4 tys. <p>-----</p> <ul style="list-style-type: none"> — tzw. „samozatrudnienie” ok. 1,3 mln — umowa zlecenie lub umowa o dzieło - ok. 1,2 mln — liczba osób, które w 2019 r. otrzymywały emerytury lub renty i jednocześnie były zatrudnione na podst. umowy o pracę - ok. 1,2 mln — na zlecenie lub umowę o dzieło - ok. 0,4 mln 	Wybrane zagadnienia rynku pracy (liczba osób z minimalnym wynagrodzeniem, samozatrudnieni, umowy zlecenia, umowy o dzieło). Dane dla 2019 r. GUS Informacje Sygnalne 31.12.2020	
Związki zawodowe	<p>stan na koniec 2018 r.: - 12,5 tys. aktywnych organizacji związkowych (1571,1 tys. członków)</p> <p>Największa część członków związków zawodowych pracowała w edukacji (23,2%)</p> <p>W 2018 r. do organizacji związkowych należących do central związkowych reprezentujących pracowników w Radzie Dialogu Społecznego należało 82,6% aktywnie działających związków zawodowych</p>	<p>Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2020, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa grudzień 2020</p> <p>GUS: 27.08.2019 r. Partnerzy dialogu społecznego – organizacje pracodawców i związki zawodowe w 2018 r. (wyniki wstępne)</p>	<p>wsparcie organizacji reprezentatywnych, konsolidacja małych organizacji związkowych, skrócenie czasu trwania sporu</p> <p>skrócenie czasu oczekiwania na wyznaczenie mediatora – doprecyzowanie wymogów dot. dokumentacji dołączanej do wniosku o wskazanie mediatora przez ministra</p>
Pracodawcy (sektor publiczny) / przedsiębiorstwa	<p>dane na koniec II kwartału 2022 r. – pracodawcy 625 tys., pracujący na własny rachunek – 3185 tys.</p> <p>w 2018 r.: 400 aktywnych organizacji pracodawców zrzeszało 19,1 tys. członków.</p> <p>Największa część pracodawców należących do organizacji</p>	<p>GUS, Biuletyn Statystyczny 7/2022 (tabl. 16 Pracujący w wieku 15-89 lat na podst. BAEL)</p> <p>GUS: 27.08.2019 r. Partnerzy dialogu społecznego – organizacje pracodawców i związki zawodowe w 2018 r.</p>	<p>grupa (w większości) potencjalnie reprezentowana przez organizacje pracodawców</p> <p>określenie maksymalnego okresu trwania sporu - oszczędności finansowe.</p> <p>doprecyzowanie dot. składanej dokumentacji i wniosku o wyznaczenie mediatora – uniknięcie potencjalnych</p>

budżet państwa												
JST												
pozostałe jednostki (oddzielnie)												
Wydatki ogółem												
budżet państwa												
JST												
pozostałe jednostki (oddzielnie)												
Saldo ogółem												
budżet państwa												
JST												
pozostałe jednostki (oddzielnie)												
Źródła finansowania												
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>Wejście w życie projektowanej ustawy nie spowoduje obciążenia dla finansów publicznych i nie będzie wymagało wydatkowania dodatkowych środków w istotnym wymiarze. Jest to spowodowane w szczególności tym, że koszty wynikające z projektowanych regulacji pokrywane będą przez związki zawodowe i pracodawców – strony sporów zbiorowych</p> <p>Liczba wszczętych sporów zbiorowych i średni czas trwania mediacji (dane na podstawie Sprawozdań GIP z działalności PIP – 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 oraz Systemu Monitorowania Sporów Zbiorowych MRiPS – dane za 2022 r. nie są obecnie dostępne):</p> <ul style="list-style-type: none"> – w 2017 r. - 9 492, z czego do 66 wskazano mediatora z listy ministra właściwego do spraw pracy; średni czas trwania mediacji w 2017 r. – 90 dni, średnio 10 posiedzeń mediacyjnych, – w 2018 r. – 354, z czego do 69 wskazano mediatora z listy ministra właściwego do spraw pracy; średni czas trwania mediacji w 2018 r. – 112 dni, średnio 16 posiedzeń mediacyjnych, – w 2019 r. - 19 708, z czego do 86 wskazano mediatora z listy ministra właściwego do spraw pracy; średni czas trwania mediacji w 2019 r. – 106 dni, średnio 10 posiedzeń mediacyjnych, – w 2020 r. - 384, z czego do 70 wskazano mediatora z listy ministra właściwego do spraw pracy; średni czas trwania mediacji w 2020 r. 66 dni, średnio 5 posiedzeń mediacyjnych, – w 2021 r. – 712, z czego do 125 wskazano mediatora z listy ministra właściwego do spraw pracy – z uwagi na duże różnice w liczbie sporów w poszczególnych latach przyjęto, że średnio rocznie wszczynanych jest 400 sporów zbiorowych pracy, – brak jest danych dotyczących średnich kosztów postępowań mediacyjnych, gdyż są one przedmiotem porozumienia stron sporu zbiorowego (umowa cywilnoprawna zawierana przez strony sporu z mediatorem), – wynagrodzenie mediatora z listy ministra właściwego ds. pracy jest ustalone w wysokości: 388 zł za pierwszy dzień mediacji; 311 zł za drugi dzień mediacji; 235 zł za trzeci i każdy następujący dzień mediacji (na podstawie rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie warunków wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy (Dz. U. z 2004 r. poz. 2673). <p>Liczba przeprowadzonych strajków w latach 2010-2021 (dane na podstawie Małego Rocznika Statystycznego z poszczególnych lat): w 2010 r. – 79 strajków; w 2011 r. – 53 strajki; w 2012 r. – 17 strajków; w 2013 r. – 93 strajki; w 2014 r. – 1 strajk; w 2015 r. – 14 strajków; w 2016 r. – 5 strajków; w 2017 r. – 1556 strajków, z czego 1520 w obszarze „edukacja” (36 strajków w innych obszarach); w 2018 r. – 7 strajków; w 2019 r. – 9835 strajków, w czego 9673 w obszarze „edukacja” (162 strajki w innych obszarach); w 2020 r. - 27 strajków; w 2021 r. – 7 strajków, (dane za 2022 r. nie są obecnie dostępne):</p> <ul style="list-style-type: none"> – z uwagi na duże różnice w liczbie strajków w poszczególnych latach przyjęto, że średnio rocznie przeprowadzanych jest 50 strajków (przy uśrednianiu liczby strajków nie brano pod uwagę tych z obszaru „edukacja”, gdyż były one wynikiem akcji związkowych organizacji nauczycielskich i każdy z nich był przeprowadzany w innej szkole), 											

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

		Skutki						
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z r.)	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
	(dodaj/usuń)							
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	Projektowana regulacja nie będzie miała wpływu na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość. Projektowana regulacja będzie miała pośredni wpływ na obniżenie niepokoju społecznego w przedsiębiorstwach i ograniczenie liczby sporów zbiorowych, w których utrudnione będzie osiągnięcie porozumienia.						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe, w tym osoby starsze i osoby z niepełnosprawnościami	Projektowana regulacja będzie miała wpływ na osoby wykonujące pracę zarobkową, w tym pracowników, poprzez umożliwienie większej grupie osób pracujących udział w prowadzeniu sporów zbiorowych, co będzie przekładać się na poprawę jakości wykonywanej pracy oraz poprawę sytuacji gospodarstw domowych.						
	(dodaj/usuń)							
Niemierzalne	(dodaj/usuń)							
	(dodaj/usuń)							
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń								

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

<input type="checkbox"/> nie dotyczy	
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy
<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input checked="" type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne: ...	<input type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne: ...
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy

Komentarz:
 Skrócenie czasu na załatwienie sprawy/ ograniczenie liczby spraw – a) wprowadzenie instytucji mediacji prewencyjnej, umożliwiającej stronom korzystanie z usług mediatora także na etapie rokowań może przyczynić się do wzrostu liczby porozumień zawieranych na tym etapie sporu; b) wprowadzenie maksymalnego okresu trwania sporu zbiorowego – 9 miesięcy od momentu wystąpienia z żądaniami – w celu zapobieżenia przypadkom przeciągania czasu trwania sporu i braku możliwości jego zakończenia.

9. Wpływ na rynek pracy

Projektowana regulacja będzie wywierała pozytywny wpływ na rynek pracy, ponieważ upraszcza procedury rozwiązywania sporów zbiorowych i tym samym przyczynia się do niwelowania konfliktów społecznych oraz strajków, które mogą mieć negatywny wpływ na funkcjonowanie zakładów pracy i pracodawców.

10. Wpływ na pozostałe obszary

środowisko naturalne
 sytuacja i rozwój regionalny
 sądy powszechne, administracyjne
lub wojskowe

demografia
 mienie państwowe
 inne:

informatyzacja
 zdrowie

Omówienie wpływu

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Planuje się wejście w życie przepisów ustawy po upływie 1 miesiąca od dnia ogłoszenia.

12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Zgodnie z przyjętym scenariuszem, ewaluacja projektowanej ustawy odbędzie się po piątym roku funkcjonowania ustawy:

- w przypadku wskazywania mediatorów z listy ministra właściwego do spraw pracy założono, że stosunek liczby wskazanych mediatorów do liczby wniosków o mediatora będzie wynosić 1:1 (przepisy ustawy mają wpłynąć na prawidłowość składanych wniosków) – miernik: liczba prawidłowo złożonych wniosków o wskazanie mediatora.

13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

Brak

U S T A W A

z dnia r.

o sporach zbiorowych pracy¹⁾

Rozdział 1

Przepisy ogólne

Art. 1. Ustawa określa zasady wszczęcia, prowadzenia i rozwiązywania sporu zbiorowego pracy.

Art. 2. 1. Ilekroć w ustawie jest mowa o:

- 1) organizacji pracodawców – należy przez to rozumieć związki pracodawców tworzone na podstawie art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2022 r. poz. 97) oraz ich federacje i konfederacje tworzone na podstawie art. 2 tej ustawy;
- 2) organizacji związkowej – należy przez to rozumieć:
 - a) zakładową organizację związkową, o której mowa w art. 25¹⁾ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854), zwanej dalej „ustawą o związkach zawodowych”, która zrzesza pracowników zatrudnionych u jednego pracodawcy,
 - b) ponadzakładową organizację związkową, która zrzesza co najmniej dwie zakładowe organizacje związkowe,
 - c) międzyzakładową organizację związkową, o której mowa w art. 34 ustawy o związkach zawodowych, która zrzesza pracowników zakładów pracy zatrudnionych przez dwóch lub więcej pracodawców;

¹⁾ Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 7 kwietnia 1989 r. o związkach zawodowych rolników indywidualnych, ustawę z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej, ustawę z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej, ustawę z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek, oraz ustawę z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego.

- 3) osobie wykonującej pracę zarobkową – należy przez to rozumieć osobę, o której mowa w art. 1¹ pkt 1 ustawy o związkach zawodowych;
- 4) pracodawcy – należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700, 2140), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, osobę fizyczną, osobę prawną lub 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, a także pracodawcę dominującego;
- 5) pracodawcy dominującym – należy przez to rozumieć pracodawcę lub przedsiębiorcę w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz. 162 i 2105 oraz z 2022 r. poz. 24, 974 i 1570), który bezpośrednio lub pośrednio wywiera dominujący wpływ na funkcjonowanie innego pracodawcy lub przedsiębiorcy, w szczególności z tytułu własności, posiadanych udziałów lub akcji albo na mocy przepisów prawa lub umów ustanawiających powiązania organizacyjne między pracodawcami lub przedsiębiorcami;
- 6) pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę, o której mowa w art. 2 Kodeksu pracy;
- 7) reprezentatywnej organizacji związkowej – należy przez to rozumieć ponadzakładowe organizacje związkowe, o których mowa w art. 25² ustawy o związkach zawodowych oraz zakładowe organizacje związkowe, o których mowa w art. 25³ ustawy o związkach zawodowych;
- 8) sporze zbiorowym pracy – należy przez to rozumieć spór osób wykonujących pracę zarobkową z pracodawcą lub pracodawcami o zbiorowe prawa lub wolności związkowe, a także o zawodowe, ekonomiczne lub socjalne zbiorowe interesy lub prawa, związane z wykonywaniem pracy, zwany dalej „sporem”.

2. Przepisy dotyczące osób wykonujących pracę zarobkową stosuje się odpowiednio do osób, którym przysługuje prawo tworzenia i wstępowania lub prawo wstępowania do związków zawodowych, o których mowa w art. 2 ust. 4¹-6 ustawy o związkach zawodowych, a także praktykantów absolwenckich w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich (Dz. U. z 2018 r. poz. 1244), którzy odbywają praktykę odpłatnie.

3. Przepisy dotyczące pracodawcy stosuje się odpowiednio do organizacji pracodawców.

4. Przepisy dotyczące organizacji związkowej stosuje się odpowiednio do wspólnej reprezentacji organizacji związkowych.

Art. 3. 1. Prawa lub wolności związkowe oraz prawa lub interesy zbiorowe, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 8, osób wykonujących pracę zarobkową są w sporze reprezentowane przez związki zawodowe.

2. Prawa lub interesy pracodawców mogą być w sporze reprezentowane przez organizację pracodawców, której są członkami, jeśli zwrócili się o ich reprezentowanie.

3. Spór zakładowy z pracodawcą prowadzi zakładowa organizacja związkowa.

4. Spór ponadzakładowy, obejmujący kilku pracodawców, prowadzi ponadzakładowa organizacja związkowa.

5. Do czasu zakończenia sporu ponadzakładowego nie jest dopuszczalne wszczęcie i prowadzenie sporu zakładowego, którego przedmiotem są żądania zgłoszone w sporze ponadzakładowym.

Art. 4. 1. Nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu w celu poparcia indywidualnych żądań, jeżeli ich dochodzenie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia osób wykonujących pracę zarobkową.

2. Jeżeli spór dotyczy realizacji lub przestrzegania układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego, którego stroną jest organizacja związkowa, wszczęcie i prowadzenie sporu o realizację lub przestrzeganie takiego układu lub takiego porozumienia jest dopuszczalne bez konieczności ich wypowiedzenia.

3. Jeżeli spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego, wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę takiego układu lub takiego porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia.

4. Jeżeli treść innego porozumienia zbiorowego nie określa terminu jego wypowiedzenia, do wypowiedzenia stosuje się odpowiednio przepisy art. 241⁷ § 1 pkt 3 i § 3 Kodeksu pracy.

Rozdział 2

Rokowania

Art. 5. 1. Organizacja związkowa w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej:

- 1) zgłasza pracodawcy swoje żądania w sporze wraz ze wskazaniem co najmniej 7-dniowego terminu, w którym oczekuje od pracodawcy zaspokojenia zgłoszonych żądań;
- 2) wnosi o przekazanie przez pracodawcę informacji o pozostałych działających u niego organizacjach związkowych.

2. Pracodawca udziela informacji, o których mowa w ust. 1 pkt 2 w terminie 3 dni od dnia otrzymania wniosku. Pracodawca jest obowiązany przekazać jednocześnie posiadane dane kontaktowe do działających u niego organizacji związkowych.

3. Organizacja związkowa niezwłocznie zawiadamia o żądaniach, o których mowa w ust. 1 pkt 1, w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej pozostałe organizacje związkowe, działające u danego pracodawcy, w celu wspólnego prowadzenia rokowań w sporze, zakreślając im 7-dniowy termin do przystąpienia do rokowań, liczony od dnia otrzymania zawiadomienia. Bezskuteczny upływ terminu uprawnia organizację związkową do prowadzenia rokowań we własnym imieniu, o ile spełnia warunek określony w art. 8 ust. 3.

Art. 6. 1. Spór istnieje od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę w terminie, o którym mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1, wszystkich żądań zgłoszonych przez organizację związkową lub po upływie tego terminu.

2. Organizacja związkowa występująca z żądaniami może w zgłoszeniu uprzedzić, że w razie nieuwzględnienia zgłoszonych żądań zostanie ogłoszony strajk.

Art. 7. 1. Pracodawca podejmuje niezwłocznie rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia, jednocześnie zawiadamiając o powstaniu sporu ministra właściwego do spraw pracy, zwanego dalej „ministrem”.

2. Pracodawca nie może odmówić podjęcia rokowań.

3. Strony sporu mogą uzgodnić, że rokowania, o których mowa w ust. 1, będą prowadzone z udziałem mediatora, o którym mowa w art. 10 ust. 1 (mediacja prewencyjna). Przepisów art. 10 ust. 3-6 nie stosuje się.

4. Każda ze stron sporu jest obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze i z poszanowaniem słuszych interesów drugiej strony.

Art. 8. 1. Jeżeli w rokowaniach uczestniczy więcej niż jedna organizacja związkowa, są one prowadzone przez wspólną reprezentację organizacji związkowych lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe.

2. Jeżeli w terminie, o którym mowa w art. 5 ust. 3, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do ich prowadzenia są uprawnione organizacje związkowe, które do nich przystąpiły. Rokowania te są prowadzone w trybie określonym w ust. 1.

3. Warunkiem prowadzenia rokowań jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej organizacji związkowej.

4. Organizacja związkowa, która została utworzona w trakcie trwania sporu, ma prawo przystąpienia do rokowań.

Art. 9. 1. Rokowania kończą się zawarciem i podpisaniem przez strony sporu porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron sporu wobec przedmiotu sporu.

2. Jeżeli strony nie sporządzą protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu, może być on sporządzany jednostronnie przez każdą ze stron sporu. Jeżeli każda ze stron sporu sporządzi jednostronnie protokół rozbieżności, dokumenty te mają taką samą moc.

3. Niesporządzenie protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu nie stanowi przeszkody do wszczęcia postępowania mediacyjnego.

4. Porozumienie jest zawierane przez wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania albo wszystkie uczestniczące w rokowaniach reprezentatywne organizacje związkowe, o których mowa w art. 8 ust. 3.

5. Zawarcie porozumienia kończy spór.

6. Porozumienie nie może naruszać praw osób trzecich, ani określać spraw uregulowanych w przepisach prawa w sposób bezwzględnie obowiązujący.

Rozdział 3

Postępowanie mediacyjne i arbitraż

Art. 10. 1. Jeżeli w wyniku rokowań pracodawca nie uwzględnił wszystkich zgłoszonych żądań, a organizacja związkowa, która wszczęła spór, je podtrzymuje, spór jest prowadzony z udziałem osoby bezstronnej, zwanej dalej „mediatorem”.

2. Mediatora wybierają wspólnie strony sporu. Mediatorem może być osoba z listy, o której mowa w art. 11.

3. Jeżeli strony sporu nie porozumieją się w sprawie wyboru mediatora w terminie 5 dni od dnia sporządzenia protokołu rozbieżności, dalsze postępowanie w celu rozwiązania sporu, zwane dalej „postępowaniem mediacyjnym”, jest prowadzone z udziałem mediatora wskazanego, na wniosek jednej ze stron sporu, przez ministra z listy mediatorów, o której mowa w art. 11 ust. 1.

4. Do wniosku, o którym mowa w ust. 3, strona sporu wnioskująca o wskazanie mediatora dołącza protokół rozbieżności, o którym mowa w art. 9 ust. 1 i 2, oraz zgłoszenie żądań, o których mowa w art. 5 ust 1 pkt 1.

5. Strona sporu wnioskująca o wskazanie mediatora informuje o tym drugą stronę sporu.

6. Termin, o którym mowa w art. 19 ust. 1, ulega zawieszeniu od dnia wpływu do urzędu obsługującego ministra wniosku o wskazanie mediatora do dnia jego wskazania.

Art. 11. 1. Minister prowadzi listę mediatorów, prowadzących postępowania mediacyjne w sporach, zwanej dalej „listą”.

2. Mediatorem z listy może być osoba, która:

- 1) ukończyła 26 lat;
- 2) korzysta w pełni z praw publicznych i ma pełną zdolność do czynności prawnych;
- 3) nie jest prawomocnie skazana na karę pozbawienia wolności za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego;
- 4) zna język polski w mowie i piśmie;
- 5) posiada wiedzę i umiejętności w zakresie prowadzenia mediacji.

3. Wpisu na listę dokonuje minister na wniosek osoby ubiegającej się o wpis na listę. Wniosek zawiera imię (imiona) i nazwisko, adres do korespondencji, numer telefonu oraz adres poczty elektronicznej.

4. Do wniosku, o którym mowa w ust. 3, dołącza się:

- 1) kopie dokumentów potwierdzających posiadanie wiedzy lub umiejętności w zakresie prowadzenia postępowań mediacyjnych, w tym w szczególności:
 - a) informacje o liczbie przeprowadzonych mediacji,
 - b) spis wydanych publikacji na temat mediacji,
 - c) opinie ośrodków mediacyjnych lub osób fizycznych o posiadanej wiedzy lub umiejętnościach w zakresie mediacji,
 - d) dokumenty poświadczające posiadane wykształcenie, kwalifikacje uzyskane poza systemem edukacji formalnej lub odbyte szkolenia z zakresu mediacji;
- 2) pisemne oświadczenie następującej treści: „Świadomy/Świadoma odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia oświadczam, że:
 - mam ukończone 26 lat,
 - korzystam z pełni praw publicznych oraz posiadam pełną zdolność do czynności prawnych,

- nie jestem prawomocnie skazany/skazana na karę pozbawienia wolności za przestępstwo umyśle ścigane z oskarżenia publicznego,
- znam język polski w mowie i w piśmie,
- jestem świadomy/świadoma odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia wynikającej z art. 233 § 6 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny (Dz. U. z 2022 r. poz. 1138, 1726, 1855, 2339, 2600).”.

5. Cudzoziemiec musi legitymować się znajomością języka polskiego potwierdzoną certyfikatem co najmniej na poziomie B2 w skali globalnej biegłości językowej według „Common European Framework of Reference for Languages: learning, teaching, assessment (CEFR) - Europejski system opisu kształcenia językowego: uczenie się, nauczanie, ocenianie (ESOKJ)”.

6. Minister może żądać okazania oryginałów dokumentów.

7. Lista, zawierająca imiona i nazwiska mediatorów jest udostępniana do publicznej wiadomości w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej urzędu obsługującego ministra.

8. Minister przetwarza dane osobowe przez okres niezbędny do wykonania obowiązków i zadań związanych z prowadzeniem listy.

9. W przypadku osób, które złożyły wniosek o wpis, ale nie uzyskały wpisu na listę, okres przechowywania danych osobowych wynosi 6 miesięcy od dnia nieuwzględnienia wniosku o wpis.

Art. 12. 1. Minister przeprowadza ocenę formalną wniosku o wpis i dokumentacji, o której mowa w art. 11 ust. 4 i 5.

2. Jeżeli wniosek o wpis lub dokumentacja, o której mowa w art. 11 ust. 4 i 5, nie spełniają wymagań formalnych, minister wskazuje szczegółowo stwierdzone braki i wzywa wnioskodawcę do ich usunięcia w terminie 14 dni od dnia doręczenia wezwania, wraz z pouczeniem, że nieusunięcie tych braków w wyznaczonym terminie spowoduje pozostawienie wniosku bez rozpoznania.

Art. 13. Mediator z listy jest obowiązany w szczególności do:

- 1) prowadzenia postępowań mediacyjnych z najwyższą starannością i bezstronnością;
- 2) zachowania w tajemnicy faktów i okoliczności, z którymi zapoznał się w związku z prowadzonym postępowaniem mediacyjnym;
- 3) niezwłocznego ujawnienia stronom okoliczności, które mogłyby wzbudzić wątpliwości co do jego bezstronności;

- 4) niezwłocznego zawiadomienia ministra o każdej zmianie danych, o których mowa w art. 11 ust. 3 oraz o zaprzestaniu spełniania przez mediatora warunków określonych w art. 11 ust. 2 pkt 2 lub 3.

Art. 14. 1. Minister skreśla mediatora z listy w przypadku:

- 1) śmierci mediatora;
- 2) wniosku mediatora;
- 3) zaprzestania spełniania przez mediatora warunków określonych w art. 11 ust. 2 pkt 2 lub 3.

2. Minister niezwłocznie z urzędu skreśla mediatora z listy, jeśli powziął informację o zaistnieniu któregoś z przypadków, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 3.

Art. 15. 1. Mediatorom z listy przysługuje zwolnienie od pracy na czas prowadzenia postępowania mediacyjnego. Za czas zwolnienia od pracy mediator zachowuje prawo do świadczeń wynikających ze stosunku pracy lub stosunku prawnego, stanowiącego podstawę wykonywania pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia.

2. Łączny wymiar zwolnienia od pracy w roku kalendarzowym nie może przekraczać 30 dni.

Art. 16. 1. Mediatorom z listy przysługuje wynagrodzenie za prowadzenie postępowania mediacyjnego oraz zwrot poniesionych kosztów postępowania mediacyjnego, w tym kosztów przejazdu i zakwaterowania. Wynagrodzenie oraz zwrot poniesionych kosztów określa umowa zawarta przez mediatora z listy ze stronami sporu.

2. Wynagrodzenie mediatora z listy wynosi, za każdy dzień prowadzenia postępowania mediacyjnego, 10 % przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w roku poprzednim ogłaszane na podstawie art. 20 pkt 1 lit. a) ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U z 2022 poz. 504, 1504, 2461) przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, od pierwszego dnia miesiąca następnego po ogłoszeniu.

3. Wynagrodzenie może być niższe, jeżeli strony sporu udokumentują mediatorowi z listy brak środków na jego pokrycie, a mediator z listy wyrazi na to zgodę.

4. Umowa zawarta przez mediatora z listy, wskazanego do prowadzenia postępowania mediacyjnego przez ministra, ze stronami sporu nie może określać wynagrodzenia wyższego od określonego w ust. 2.

5. Wynagrodzenie oraz koszty, o których mowa w ust. 1, ponoszą strony sporu w równych częściach, chyba że strony w umowie uzgodnią inny ich podział.

Art. 17. 1. Jeżeli przebieg postępowania mediacyjnego uzasadnia ocenę, że nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu, organizacja związkowa, która prowadzi spór, może zorganizować jednorazowo i na czas nie dłuższy niż 2 godziny strajk ostrzegawczy. O przeprowadzeniu strajku ostrzegawczego organizacja związkowa uprzedza pracodawcę i osoby wykonujące pracę zarobkową u tego pracodawcy, w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, w terminie 3 dni przed jego przeprowadzeniem.

2. Do strajku ostrzegawczego nie stosuje się przepisów o głosowaniu w sprawie ogłoszenia strajku.

Art. 18. 1. Postępowanie mediacyjne kończy się zawarciem przez strony sporu porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Czynności tych dokonuje się przy udziale mediatora prowadzącego postępowanie mediacyjne.

2. W przypadku niesporządzenia protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu stron jest on sporządzany przez mediatora prowadzącego postępowanie mediacyjne.

3. Protokół rozbieżności, o którym mowa w ust. 2, jest przekazywany przez mediatora stronom sporu w celu przekazania do niego uwag. Nieprzekazanie uwag w terminie 7 dni uważa się za rezygnację strony z prawa do ich przekazania.

4. Do porozumienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio art. 9 ust. 2-6.

Art. 19. 1. Spór może trwać nie dłużej niż 9 miesięcy od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę żądań, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1. Strony sporu mogą wspólnie postanowić o przedłużeniu tego okresu, określając czas jego trwania na okres nie dłuższy niż kolejne 3 miesiące.

2. Spór wygasa, jeżeli w terminie, o którym mowa w ust. 1:

- 1) strony sporu nie zawrą porozumienia kończącego spór lub nie sporządzą protokołu rozbieżności, o których mowa w art. 18 ust. 1, a następnie nie zostanie przeprowadzone głosowanie w sprawie ogłoszenia strajku i nie zostanie ogłoszony strajk;
- 2) organizacja związkowa odstąpi od prowadzenia sporu.

Art. 20. Brak porozumienia kończącego spór, o którym mowa w art. 18 ust. 1, uprawnia organizację związkową do przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku.

Art. 21. 1. Organizacja związkowa, która prowadzi spór, może, nie korzystając z prawa do strajku, skierować spór do rozstrzygnięcia przez kolegium arbitrażu społecznego. Uprawnienie to przysługuje również pracodawcy.

2. Skierowanie sporu do rozstrzygnięcia przez kolegium arbitrażu społecznego jest możliwe, gdy obie strony sporu wyrażą na to zgodę.

3. Spór zakładowy rozpoznaje kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie okręgowym, w którym utworzony jest sąd pracy i ubezpieczeń społecznych, właściwym dla siedziby pracodawcy. Spór wielozakładowy rozpoznaje Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym.

4. W skład kolegium arbitrażu społecznego wchodzi przewodniczący wyznaczony spośród sędziów sądu przez prezesa sądu oraz po jednym członku wyznaczonym przez każdą ze stron.

5. Prezes sądu wyznacza niezwłocznie termin posiedzenia, zawiadamiając o nim strony sporu lub ich przedstawicieli.

6. Jeżeli w toku postępowania kolegium arbitrażu społecznego stwierdzi, że rozwiązanie sporu wymaga szczegółowych lub dodatkowych ustaleń związanych z przedmiotem sporu, zawiadamia o tym strony. Kolegium arbitrażu społecznego może zaproponować przeprowadzenie w tej sprawie ekspertyzy. Jeżeli strony nie postanowią inaczej, koszty ekspertyzy ponoszą w równych częściach, chyba że uzgodnią inny ich podział.

7. Orzeczenie kolegium arbitrażu społecznego zapada większością głosów i ma dla obu stron charakter wiążący.

8. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia:

- 1) szczegółowy tryb i sposób działania kolegium arbitrażu społecznego, biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia sprawnego przeprowadzenia tego postępowania;
- 2) tryb wyznaczania składu kolegium arbitrażu społecznego do rozpoznania sporu, biorąc pod uwagę konieczność równomiernego rozłożenia pracy pomiędzy arbitrow.

Rozdział 4

Strajk i inne formy protestu

Art. 22. 1. Strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się osób wykonujących pracę zarobkową od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu.

2. Strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania procedur określonych w art. 5-18.

3. W przypadku, gdy rokowania kończą się zawarciem i podpisaniem przez strony sporu porozumienia, które swym zakresem nie obejmuje wszystkich zgłoszonych żądań, w odniesieniu do nieuwzględnionych żądań spór może toczyć się dalej, a strajk nie może zostać ogłoszony bez wyczerpania możliwości rozwiązania sporu w ramach postępowania mediacyjnego.

4. Strajk może być zorganizowany bez zachowania procedur, o których mowa w art. 5-18, jeżeli pracodawca uchyla się od prowadzenia rokowań lub postępowania mediacyjnego, a także w przypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek prawny, stanowiący podstawę wykonywania pracy, z prowadzącym spór działaczem związkowym.

5. Przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku organizacja związkowa powinna wziąć pod uwagę współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem.

Art. 23. Udział w strajku jest dobrowolny.

Art. 24. 1. Niedopuszczalne jest zaprzestanie wykonywania pracy w wyniku strajku na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa.

2. Pracodawca, w uzgodnieniu z działającymi u niego organizacjami związkowymi, określi wykaz stanowisk pracy, o których mowa w ust. 1. Przepisy art. 30 ust. 6 i 7 ustawy o związkach zawodowych stosuje się odpowiednio.

3. Niedopuszczalne jest organizowanie strajku w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Służbie Ochrony Państwa, w jednostkach Policji, jednostkach organizacyjnych Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Krajowej Administracji Skarbowej, w których pełnią służbę funkcjonariusze Służby Celno-Skarbowej, oraz jednostkach ochrony przeciwpożarowej.

4. Prawo do strajku nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze.

Art. 25. 1. Strajk zakładowy ogłaszają zakładowe organizacje związkowe, po uzyskaniu zgody większości głosujących osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy, jeżeli

w głosowaniu w sprawie ogłoszenia strajku wzięło udział co najmniej 50% osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy.

2. Strajk ponadzakładowy ogłaszają organy ponadzakładowych organizacji związkowych, wskazane w statucie, po uzyskaniu zgody większości głosujących osób wykonujących pracę zarobkową w poszczególnych zakładach pracy, które mają być objęte strajkiem, jeżeli w głosowaniu w sprawie ogłoszenia strajku w każdym z tych zakładów wzięło udział co najmniej 50% osób wykonujących pracę zarobkową.

3. Ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 7 dni przed jego rozpoczęciem.

4. Organizacja związkowa informuje pracodawcę w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej o przyjętych zasadach przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku, w terminie o którym mowa w ust. 3, ustalając próg 50% osób wykonujących pracę zarobkową, o którym mowa w ust. 1 i 2, na podstawie informacji o liczbie osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy, przekazanej jej przez pracodawcę na pisemny wniosek.

5. Pracodawca udziela informacji o liczbie osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy w terminie 3 dni od dnia otrzymania wniosku, o którym mowa w ust. 4.

6. Pracodawca jest obowiązany umożliwić przeprowadzenie głosowania w sprawie ogłoszenia strajku, o którym mowa w ust. 1 i 2.

Art. 26. W celu poinformowania osób wykonujących pracę zarobkową u pracodawcy o planowanym strajku ostrzegawczym oraz na potrzeby przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku, na wniosek organizacji związkowej prowadzącej spór, pracodawca przekazuje jej listę służbowych adresów mailowych osób wykonujących u niego pracę zarobkową w terminie 3 dni od dnia otrzymania wniosku.

Art. 27. 1. Głosowanie w sprawie ogłoszenia strajku przeprowadza się w terminie 30 dni od dnia sporządzenia protokołu rozbieżności z postępowania mediacyjnego.

2. Głosowanie w sprawie ogłoszenia strajku przeprowadzają wspólnie organizacje związkowe, które sporządziły protokół rozbieżności.

3. Warunkiem przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku jest uczestniczenie w nim co najmniej jednej organizacji związkowej reprezentatywnej, która sporządziła protokół rozbieżności.

Art. 28. 1. Pracodawca lub osoba kierująca zakładem pracy w imieniu pracodawcy nie mogą być w czasie strajku ograniczeni w pełnieniu obowiązków i w wykonywaniu uprawnień w odniesieniu do osób wykonujących pracę zarobkową niebiorących udziału w strajku oraz

w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu pracy i nieprzerwanej pracy obiektów, urządzeń i instalacji, których unieruchomienie może stanowić zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego lub przywrócenia normalnej działalności zakładu pracy.

2. Organizacja związkowa prowadząca strajk jest obowiązana współdziałać z osobami, o których mowa w ust. 1, w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu pracy i nieprzerwanej pracy obiektów, urządzeń i instalacji, o których mowa w ust. 1.

Art. 29. 1. Udział osoby wykonującej pracę zarobkową w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych.

2. W okresie strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami ustawy osoba wykonująca pracę zarobkową zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku będącego podstawą wykonywania pracy zarobkowej, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia.

3. Okres przerwy w wykonywaniu pracy zarobkowej wynikający z udziału w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy wlicza się do okresu wykonywania pracy na rzecz pracodawcy.

Art. 30. Związki zawodowe mogą tworzyć fundusze strajkowe i korzystać z nich. Fundusze te nie podlegają egzekucji.

Art. 31. W obronie praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową, którzy nie mają prawa do strajku, związek zawodowy działający u innego pracodawcy może zorganizować strajk solidarnościowy na czas nie dłuższy niż połowa dnia roboczego. Przepisy art. 22-26 i art. 28 stosuje się odpowiednio.

Art. 32. 1. W obronie praw, wolności lub interesów, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 8, mogą być stosowane inne niż strajk formy akcji protestacyjnej, niezagrażające życiu lub zdrowiu ludzkiemu, bez przerywania pracy, z zastrzeżeniem przestrzegania obowiązującego porządku prawnego. Z prawa tego mogą korzystać także osoby wykonujące pracę zarobkową, które nie mają prawa do strajku.

2. Pracodawca nie może utrudniać przeprowadzenia akcji protestacyjnej.

Art. 33. Za szkody wyrządzone strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy organizatorzy strajku ponoszą odpowiedzialność na zasadach określonych w ustawie z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2022 r. poz. 1360).

Art. 34. 1. Strajk kończy się zawarciem przez strony porozumienia, odstąpieniem od zgłoszonych żądań, o których mowa w art. 5 ust. 1 lub oświadczeniem wszystkich organizacji związkowych, które organizowały strajk, o zakończeniu strajku.

2. Porozumienie jest zawierane przez pracodawcę i wszystkie organizacje związkowe, które organizowały strajk lub wszystkie uczestniczące w strajku reprezentatywne organizacje związkowe.

Rozdział 5

Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy

Art. 35. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:

- 1) nie podejmuje rokowań, o których mowa w art. 7 ust. 1,
- 2) uniemożliwia przeprowadzenie głosowania, o którym mowa w art. 25 ust. 6,
- 3) nie przekazuje informacji, o której mowa w art. 5 ust. 1 pkt 2, art. 5 ust. 2 i 3, art. 25 ust. 4 i 5, art. 26,
- 4) zabrania wzięcia udziału w strajku lub innej akcji protestacyjnej,
- 5) ogłasza strajk bez:
 - a) uzyskania zgody wymaganej liczby osób wykonujących pracę zarobkową zgodnie z art. 25 ust. 1 i 2,
 - b) zachowania terminu, o którym mowa w art. 25 ust. 3,
- 6) wbrew zakazowi, o którym mowa w art. 28 ust. 1, ogranicza pracodawcę lub osobę kierującą zakładem pracy w imieniu pracodawcy w czasie strajku w pełnieniu obowiązków i w wykonywaniu uprawnień w odniesieniu do osób wykonujących pracę zarobkową niebiorących udziału w strajku,
- 7) kieruje strajkiem wbrew przepisom art. 24 ust. 1, 3 i 4, art. 27 ust. 1, art. 28, art. 32 ust. 1 – podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

Rozdział 6

Zmiany w przepisach obowiązujących

Art. 36. W ustawie z dnia 7 kwietnia 1989 r. o związkach zawodowych rolników indywidualnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 99) w art. 3 dodaje się ust. 3 w brzmieniu:

„3. Rolnicy mają prawo do akcji protestacyjnej w sposób ustalony przez związki zawodowe rolników indywidualnych.”.

Art. 37. W ustawie z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 259) w art. 79 wyrazy „art. 11 i art. 11¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123)” zastępuje się wyrazami „art. 10 i art. 15-16 ustawy z dnia ... r. o sporach zbiorowych pracy (Dz. U. poz. ...)”.

Art. 38. W ustawie z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (Dz. U. z 2018 r. poz. 2043) w art. 55 wyrazy „art. 11 i art. 11¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123)” zastępuje się wyrazami „art. 10 i art. 15-16 ustawy z dnia ... r. o sporach zbiorowych pracy (Dz. U. poz. ...)”.

Art. 39. W ustawie z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek (Dz. U. z 2019 r. poz. 2384) w art. 24 wyrazy „art. 11 i art. 11¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123)” zastępuje się wyrazami „art. 10 i art. 15-16 ustawy z dnia ... r. o sporach zbiorowych pracy (Dz. U. poz. ...)”.

Art. 40. W ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U z 2018 r. poz. 2232, z 2020 r. poz. 568, 2157, z 2021 r. poz. 2445, z 2022 r. poz. 2666) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 45 w ust. 1 wyrazy „ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123)” zastępuje się wyrazami „ustawy z dnia ... r. o sporach zbiorowych pracy (Dz. U. poz. ...)”;
- 2) w art. 46 w ust. 2 w zdaniu drugim wyrazy „zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 11 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych” zastępuje się wyrazami „w art. 16 ust. 2 ustawy z dnia ... r. o sporach zbiorowych pracy.”.

Rozdział 7

Przepisy przejściowe, uchylające i końcowe

Art. 41. 1. Spory wszczęte i niezakończone przed wejściem w życie ustawy prowadzi się na podstawie dotychczasowych przepisów.

2. Spory, o których mowa w ust. 1, wygasają w terminie 12 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy.

Art. 42. 1. Mediatorzy z listy, o której mowa w art. 11 ustawy uchylanej w art. 43, mogą uzyskać wpis na listę, o której mowa w art. 11 ust. 1 ustawy, po złożeniu wniosku, o którym mowa w art. 11 ust. 3 ustawy, jeżeli odpowiadają warunkom wymienionym w art. 11 ust. 2 i 4 ustawy.

2. Mediatorzy z listy, o której mowa w art. 11 ustawy uchylanej w art. 43, zachowują swój status mediatora z listy przez okres 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy.

Art. 43. Traci moc ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123).

Art. 44. Ustawa wchodzi w życie po upływie 1 miesiąca od dnia ogłoszenia.

RAPORT Z KONSULTACJI PUBLICZNYCH I OPINIOWANIA

projekt ustawy o sporach zbiorowych pracy (UD408)

1. Przebieg konsultacji publicznych i opiniowania.

W dniu 14 lipca 2022 r. Minister Rodziny i Polityki Społecznej przekazał do konsultacji publicznych i opiniowania projekt ustawy o sporach zbiorowych pracy.

Projekt został przekazany w ramach konsultacji publicznych do następujących podmiotów:

- a. Rady Dialogu Społecznego;
- b. NSZZ „Solidarność”;
- c. Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych;
- d. Forum Związków Zawodowych;
- e. Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej;
- f. Konfederacji „Lewiatan”;
- g. Związku Rzemiosła Polskiego;
- h. Związek Pracodawców Business Centre Club;
- i. Związku Przedsiębiorców i Pracodawców;
- j. Federacji Przedsiębiorców Polskich;
- k. Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Zawodowych Mediatorów;
- l. Polskiego Stowarzyszenia Mediacji Gospodarczych;
- m. Krajowego Stowarzyszenia Mediatorów;
- n. Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Mediatorów MEDIACJE.

Projekt został przekazany w ramach opiniowania do następujących podmiotów:

- a. Głównego Inspektora Pracy;
- b. Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych;
- c. Prezesa Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów;
- d. Prezesa Prokuratury Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej;
- e. Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego;
- f. Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych;
- g. Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.

2. Omówienie wyników przeprowadzonych konsultacji publicznych i opiniowania.

Wszystkie zgłoszone uwagi zostały wyjaśnione lub uzgodnione. Szczegółowe odniesienia do zgłoszonych uwag znajdują się w tabelach uwag załączonych do Raportu.

3. Przedstawienie wyników zasięgnięcia opinii, dokonania konsultacji albo uzgodnienia projektu z właściwymi organami i instytucjami Unii Europejskiej, w tym Europejskim Bankiem Centralnym.

Projekt nie wymaga przedłożenia właściwym instytucjom i organom Unii Europejskiej lub Europejskiemu Bankowi Centralnemu w celu uzyskania opinii, dokonania konsultacji lub uzgodnienia.

4. Wskazanie podmiotów, które zgłosiły zainteresowanie pracami nad projektem w trybie przepisów o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa, wraz ze wskazaniem kolejności dokonania zgłoszeń albo informację o ich braku.

Nie odnotowano zgłoszeń zainteresowanych podmiotów w trybie przepisów o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa.

Lista uwag reprezentatywnych organizacji związkowych i organizacji pracodawców

Lp.	Oznaczenie przepisu projektu	Brzmienie przepisu	Zgłaszający uwagę	Proponowane brzmienie	Uzasadnienie/Uwagi	U / NU / CU	Adnotacja
1.	Art. 2 ust. 1 pkt 4	Art. 2 ust. 1. Ilekroć w ustawie jest mowa o: 4) pracodawcy – należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r.- Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162 oraz z 2022 r. poz. 655), a także osobę fizyczną, osobę prawną lub 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, niezależnie od podstawy tego zatrudnienia;	NSZZ „S”		Przepis wprowadza definicję pracodawcy na potrzeby ustawy o sporach zbiorowych, a stroną sporu zbiorowego będzie pracodawca w rozumieniu kodeksu pracy. W praktyce, zwłaszcza w sferze publicznej, zdarzają się sytuacje, w których pracownicy administracji publicznej dochodząc realizacji swoich roszczeń są odsyłani do pracodawcy w rozumieniu kodeksu pracy, którym zgodnie z kodeksem pracy jest urząd w którym dany pracownik jest zatrudniany. Nie jest to jednak podmiot właściwy do podejmowania decyzji dotyczących zatrudnienia i wynagrodzeń. Problem ten ustawodawca dostrzegł wprowadzając tymczasową regulację w zakresie strony pracodawcy układów zbiorowych pracy zawieranych w sferze budżetowej. Aktualnie ze strony pracodawców układ ponadzakładowy zawiera: - właściwy minister lub centralny organ administracji rządowej - w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej; - odpowiednio wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa oraz przewodniczący zarządu związku międzygminnego lub powiatowego - w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników samorządowych jednostek sfery budżetowej (art. 1 pkt 1 ustawy z 28.03.2008 r. zmieniającej ustawę - Kodeks pracy i niektóre inne ustawy 378). Oczekiwać należałoby wprowadzenia rozwiązań analogicznych w odniesieniu do pojęcia pracodawcy jako strony sporu zbiorowego. W praktyce widoczna jest konieczność rozszerzenia zakresu podmiotowego w sposób umożliwiający wszczęcie sporu wobec władzy publicznej, a także względem podmiotu dominującego (spółka matka). W tym ostatnim przypadku można odwołać się do art. 4 ustawy z 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych, w którym wskazuje się, że za przedsiębiorcę sprawującego kontrolę nad innym przedsiębiorcą uważa się przedsiębiorcę, który może bezpośrednio lub pośrednio wywierać dominujący wpływ na funkcjonowanie innego przedsiębiorcy, w szczególności z tytułu własności, posiadanych udziałów lub akcji, albo na mocy przepisów prawa lub umów ustanawiających powiązania organizacyjne między przedsiębiorcami.	CU	Zaproponowano nowe brzmienie: art. 2 ust. 1 pkt 4) pracodawcy – należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700, 2140), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, osobę fizyczną, osobę prawną lub 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, a także pracodawcę dominującego. Art. 2 ust. 1 pkt 5) pracodawcy – należy przez to rozumieć pracodawcę lub przedsiębiorcę w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca

					<p>Warto również w tym zakresie powołać się na rozwiązania proponowane przez Komisję Kodyfikacyjną, która zaproponowała, że spór może być wszczęty wobec:</p> <p>1) ministra lub innego organu reprezentującego państwowe jednostki budżetowe,</p> <p>2) odpowiednio wójta (burmistrza, prezydenta miasta), starosty, marszałka województwa oraz przewodniczącego zarządu związku samorządowego reprezentującym samorządowe jednostki budżetowe oraz samorządowe zakłady budżetowe (zob. art. 198 § 4 Projektu Zbiorowego Kodeksu Pracy). Proponowane przez Komisję Kodyfikacyjną rozwiązanie jest zgodne ze standardami MOP, a więc powinno zostać przeanalizowane podczas prac w Radzie Dialogu Społecznego, a strona rządowa winna przedstawić argumentację przemawiającą za zachowaniem dotychczasowej bardzo dysfunkcyjnej konstrukcji stron sporu zbiorowego.</p>		<p>2018 r. - Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2023 r. poz. 221), który bezpośrednio lub pośrednio wywiera dominujący wpływ na funkcjonowanie innego pracodawcy lub przedsiębiorcy, w szczególności z tytułu własności, posiadanych udziałów lub akcji albo na mocy przepisów prawa lub umów ustanawiających powiązania organizacyjne między pracodawcami lub przedsiębiorcami.</p>
2.	Art. 2 ust. 1 pkt 4		FZZ	<p>Pracodawcą w rozumieniu ustawy jest:</p> <p>1) podmiot, o którym mowa w art. 1¹ pkt 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 263) z zastrzeżeniem pkt 2 i 3;</p> <p>2) w przypadku gdy właściwym podmiotem do rozwiązania zgłoszonych przez organizację związkową żądań jest organ administracji rządowej lub samorządowej,</p>	<p>Proponowana zmiana miała by na celu urealnienie istniejących zapisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W rzeczywistości obecnie obowiązujące zapisy uniemożliwiają realne prowadzenie sporu zbiorowego w sytuacji gdy rzeczywistym podmiotem uprawnionym do podejmowania wiążących decyzji nie jest faktyczny pracodawca, a podmiot administracji rządowej lub samorządowej.</p> <p>Proponowana zmiana definicji pracodawcy wprowadzi zasadę równości stron sporu zbiorowego, a poszczególne etapy sporu zbiorowego prowadzone będą z podmiotem uprawnionym do rozstrzygnięcia zgłoszonych żądań.</p> <p>Należy zauważyć, że podobne rozwiązania stosowane są przy rokowaniach nad zawarciem ponadzakładowych układów zbiorowych w sferze budżetowej.</p>	CU	<p>Zaproponowano nowe brzmienie:</p> <p>art. 2 ust. 1 pkt 4) pracodawcy – należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700, 2140), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, osobę fizyczną, osobę prawną lub 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</p>

				<p>pracodawcą jest właściwy minister lub organ jednostki samorządu terytorialnego (prezydent, burmistrz, wójt) władny do podejmowania wiążących decyzji mających na celu rozwiązanie sporu zbiorowego;</p> <p>3) w przypadku gdy zgłoszone żądania obejmują właściwość działania kilku organów administracji rządowej, pracodawcą i jednocześnie stroną sporu zbiorowego staje się Rada Ministrów.</p>			<p>pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową, a także pracodawcę dominującego.</p> <p>Art. 2 ust. 1 pkt 5) pracodawcy dominującym – należy przez to rozumieć pracodawcę lub przedsiębiorcę w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2023 r. poz. 221), który bezpośrednio lub pośrednio wywiera dominujący wpływ na funkcjonowanie innego pracodawcy lub przedsiębiorcy, w szczególności z tytułu własności, posiadanych udziałów lub akcji albo na mocy przepisów prawa lub umów ustanawiających powiązania organizacyjne między pracodawcami lub przedsiębiorcami.</p>
3.	Art. 2 ust. 1 pkt 4		OPZZ	<p>Projekt całkowicie pomija podnoszoną od lat przez OPZZ kwestię wprowadzenia do ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych pojęcia tzw. „pracodawcy rzeczywistego”.</p> <p>W obecnym stanie prawnym, poprzez wąskie ustawowe zdefiniowanie pojęcia pracodawcy odnoszącego się generalnie do funkcji zarządczej, organizacje związkowe w wielu przypadkach mają problemy z prowadzeniem sporu zbiorowego z uwagi na to, że ich pracodawca jest ograniczony w zakresie podejmowania decyzji, która leży w gestii podmiotu nadrzędnego (pracodawcy rzeczywistego). W świetle powyższego niezbędnym jest zagwarantowanie możliwości prowadzenia sporu zbiorowego z</p>	CU	<p>Zaproponowano nowe brzmienie:</p> <p>art. 2 ust. 1 pkt 4) pracodawcy – należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700, 2140), zwanej</p>	

				<p>rzeczywistym pracodawcą, który ma faktyczne władztwo w sferze kształtowania warunków zatrudnienia, a w szczególności rozstrzyga o środkach na wynagrodzenia zatrudnionych osób oraz podejmuje inne istotne decyzje w sferze praw i interesów pracowniczych.</p> <p>Należy zatem wprowadzić odpowiednie rozwiązania prawne, zgodnie z którymi będzie możliwe prowadzenie sporu zbiorowego wobec:</p> <p>a) ministra lub innego organu reprezentującego państwowe jednostki budżetowe,</p> <p>b) wójta (burmistrza, prezydenta miasta, starosty, marszałka województwa), reprezentujących samorządowe jednostki budżetowe oraz samorządowe zakłady budżetowe,</p> <p>c) w sferze prywatnej - wobec podmiotu de facto decydującego o warunkach zatrudnienia pracowników (spółka matka, podmiot sprawujący kontrolę).</p>	<p>dalej „Kodeksem pracy”, osobę fizyczną, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niebędącą osobą prawną, której ustawa przyznaje zdolność prawną i do której stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych, jeżeli zatrudniają one inną pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową, a także pracodawcę dominującego.</p> <p>Art. 2 ust. 1 pkt 5) pracodawcy dominującym – należy przez to rozumieć pracodawcę lub przedsiębiorcę w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2023 r. poz. 221), który bezpośrednio lub pośrednio wywiera dominujący wpływ na funkcjonowanie innego pracodawcy lub przedsiębiorcy, w szczególności z tytułu własności, posiadanych udziałów lub akcji albo na mocy przepisów prawa lub umów ustanawiających powiązania organizacyjne między</p>
--	--	--	--	--	--

							pracodawcami lub przedsiębiorcami.
4.	Art. 2 ust. 1 pkt 5	Art. 2 ust. 1 pkt 5 sporze zbiorowym pracy – należy przez to rozumieć spór zbiorowy pracy osób wykonujących pracę zarobkową z pracodawcą lub pracodawcami o zbiorowe prawa lub wolności związkowe, a także o zawodowe, ekonomiczne lub socjalne zbiorowe interesy lub prawa, związane z wykonywaniem pracy, zwany dalej „sporem”.	Lewiatan		W projekcie zaproponowano odejście od enumeratywnego określenia przedmiotu sporu zbiorowego, co w opinii Projektodawcy spowoduje, że ustawa będzie określać zasady wszczęcia, prowadzenia i zakończenia sporu zbiorowego pracy, który zgodnie z zaproponowaną definicją będzie sporem osób wykonujących pracę zarobkową z pracodawcą lub pracodawcami o zbiorowe prawa lub wolności związkowe, a także o zawodowe, ekonomiczne lub socjalne zbiorowe interesy lub prawa, związane z wykonywaniem pracy. Zatem spór będzie mógł być prowadzony we wszelkich sprawach zbiorowych, w których związki zawodowe reprezentują osoby wykonujące pracę zarobkową. Obowiązujące przepisy <i>ustawy o rsz</i> enumeratywnie definiują przedmiot sporu zbiorowego, sprowadzając przedmiot sporu do warunków pracy, płacy i świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych i jak się wydaje, tak ukształtowana praktyka nie budziła większych kontrowersji. Argument, że interpretacja zakresu przedmiotu sporu przyjmowana przez strony jest odmienna, co stwarzało problemy już na początku negocjacji i spory interpretacyjne, nie jest argumentem właściwym. W naszej opinii zmiana może zaostrzyć spory prawne, już na etapie rokowań, bo przecież ogólny zapis może poszerzyć przedmiot sporu o kwestie zmian organizacyjnych, restrukturyzacji zatrudnienia, wreszcie o interpretację zwartych porozumień. Taka sytuacja grozi sprowadzeniem rokowań do dyskusji nad prawną interpretacją sytuacji, co utrudni merytoryczną dyskusję nad przedmiotem sporu, dlatego proponujemy pozostawienie tych zapisów w dotychczasowym kształcie. Kwestia definicji przedmiotu sporu zbiorowego jest powiązana z kolejnym postulatem, tj. propozycją wprowadzenia regulacji umożliwiającej badanie legalności sporów zbiorowych przez sąd w określonym terminie.	CU	Zaproponowano nowe brzmienie (w obecnej wersji projektu definicja pojęcia „sporu zbiorowego”, znajduje się w art. 2 ust. 1 pkt 8): „Ilekróć w ustawie mowa jest o sporze zbiorowym pracy – należy przez to rozumieć spór osób wykonujących pracę zarobkową z pracodawcą lub pracodawcami o zbiorowe prawa lub wolności związkowe, a także o zawodowe, ekonomiczne lub socjalne zbiorowe interesy lub prawa, związane z wykonywaniem pracy, zwany dalej „sporem””. Zmiana taka jest pożądana w świetle wiążącego Polskę prawa międzynarodowego. Komitet Wolności Związkowej Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) wskazuje, że związki zawodowe i inne organizacje przedstawicielskie pracowników zostały powołane do reprezentowania interesów ekonomicznych i

							<p>socjalnych pracowników oraz innych grup osób. Granicą wyznaczającą przedmiot sporu jest więc bezpośredni wpływ danej sprawy na sytuację pracowników. Strajki mogą być zatem organizowane dla rozwiązania zagadnień ekonomicznych i społecznych oraz innych problemów dotyczących przedsiębiorstwa, które mają bezpośredni związek z sytuacją pracowników.</p> <p>Definicja sporu zbiorowego pracy została uszczegółowiona, by jej interpretacja nie budziła wątpliwości.</p>
5.	Art. 2 ust. 1 pkt 5		ZPP		Odejście od enumeratywnego katalogu sporów zbiorowych zawartego w art. 1 w obecnie obowiązującej ustawie może być przyczyną powstania wielu problemów praktycznych. Wskazać bowiem należy, że w projektowanych przepisach zdecydowano się na użycie ogólnych i nieprecyzyjnych sformułowań mogących budzić wątpliwości co do zakresu spraw mogących być przedmiotem sporu zbiorowego. W związku z powyższym należałoby rozważyć doprecyzowanie pojęć i wpisanie do przepisów jasnego katalogu spraw mogących być przedmiotem sporu zbiorowego.	CU	Zaproponowano nowe brzmienie (w obecnej wersji projektu definicja pojęcia „sporu zbiorowego”, znajduje się w art. 2 ust. 1 pkt 8). Zgodnie z jego brzmieniem: „Ilekcrc w ustawie mowa jest o sporze zbiorowym pracy – należy przez to rozumieć spór osób wykonujących pracę zarobkową z pracodawcą lub pracodawcami o zbiorowe prawa lub wolności związkowe, a także o zawodowe,

						<p>ekonomiczne lub socjalne zbiorowe interesy lub prawa, związane z wykonywaniem pracy, zwany dalej „sporem”.</p> <p>Zmiana taka jest pożądana w świetle wiążącego Polskę prawa międzynarodowego. Komitet Wolności Związkowej Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) wskazuje, że związki zawodowe i inne organizacje przedstawicielskie pracowników zostały powołane do reprezentowania interesów ekonomicznych i socjalnych pracowników oraz innych grup osób. Granicą wyznaczającą przedmiot sporu jest więc bezpośredni wpływ danej sprawy na sytuację pracowników. Strajki mogą być zatem organizowane dla rozwiązania zagadnień ekonomicznych i społecznych oraz innych problemów dotyczących przedsiębiorstwa, które mają bezpośredni związek z sytuacją pracowników.</p>
--	--	--	--	--	--	---

						Definicja sporu zbiorowego pracy została uszczegółowiona, by jej interpretacja nie budziła wątpliwości.	
6.	Art. 2 ust. 1 pkt 5		OPZZ		<p>Aktualnie obowiązujący zapis dotyczący przedmiotu sporu zbiorowego w praktyce wywołuje poważne problemy z uwagi na praktykę stosowaną przez część pracodawców, którzy odmawiają wejścia w spór zbiorowy poprzez zakwestionowanie jego przedmiotu. W rezultacie odmienna interpretacja przedmiotu sporu zbiorowego dokonana przez pracodawcę utrudnia lub wręcz blokuje możliwość prowadzenia rokowań, a tym samym korzystania przez organizację związkową z praw wskazanych w Ustawie.</p> <p>Odejście od enumeratywnego określenia przedmiotu sporu zbiorowego i wprowadzenie nowej definicji sporu zbiorowego pracy, znacząco poszerzającej zakres spraw, które mogą być objęte sporem zbiorowym, daje szansę na uniknięcie wskazanych powyżej problemów.</p>	CU	<p>Zaproponowano nowe brzmienie (w obecnej wersji projektu definicja pojęcia „sporu zbiorowego”, znajduje się w art. 2 ust. 1 pkt 8). Zgodnie z jego brzmieniem: „Ilekoć w ustawie mowa jest o sporze zbiorowym pracy – należy przez to rozumieć spór osób wykonujących pracę zarobkową z pracodawcą lub pracodawcami o zbiorowe prawa lub wolności związkowe, a także o zawodowe, ekonomiczne lub socjalne zbiorowe interesy lub prawa, związane z wykonywaniem pracy, zwany dalej „sporem””. Zmiana taka jest pożądana w świetle wiążącego Polskę prawa międzynarodowego. Komitet Wolności Związkowej Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) wskazuje, że związki zawodowe i</p>

							inne organizacje przedstawicielskie pracowników zostały powołane do reprezentowania interesów ekonomicznych i socjalnych pracowników oraz innych grup osób. Granicą wyznaczającą przedmiot sporu jest więc bezpośredni wpływ danej sprawy na sytuację pracowników. Strajki mogą być zatem organizowane dla rozwiązania zagadnień ekonomicznych i społecznych oraz innych problemów dotyczących przedsiębiorstwa, które mają bezpośredni związek z sytuacją pracowników. Definicja sporu zbiorowego pracy została uszczegółowiona, by jej interpretacja nie budziła wątpliwości.
7.	Art. 2 pkt 5		Pracodawcy RP	Proponujemy, aby w ustawie wskazany został zakres kwestii mogących być przedmiotem sporu zbiorowego wraz z zapisami umożliwiającymi badanie legalności sporu zbiorowego.	W naszej ocenie zbyt szeroko został określony przedmiot sporu zbiorowego. Powoduje to jeszcze większe prawdopodobieństwo sporów zbiorowych. Ponadto rozszerzenie zakresu prowadzenia sporów nie wydaje się korzystne dla realizacji idei ładu społecznego i utrzymania właściwych wzorców dialogu społecznego, co może doprowadzić do pojawienia się niepotrzebnych konfliktów na tle samego przedmiotu sporu. Do tej pory pracodawcy w zakładach pracy kontrolowali w szczególności kwestie, które mogły być przedmiotem sporu, np. wynagrodzenia czy dodatkowe świadczenia socjalne. Po wprowadzeniu projektowanej regulacji, tak naprawdę każda sprawa dotycząca	CU	Zaproponowano nowe brzmienie (w obecnej wersji projektu definicja pojęcia „sporu zbiorowego”, znajduje się w art. 2 ust. 1 pkt 8). Zgodnie z jego brzmieniem: „Ilekoć w ustawie mowa jest o sporze zbiorowym pracy – należy przez to

			<p>W kontekście ograniczenia liczby sporów zbiorowych, zasadnym wydaje się także utrzymanie dotychczasowych zapisów ustawowych wskazujących, że kwestie uregulowane porozumieniami zbiorowymi lub układem zbiorowym pracy nie mogą być przedmiotem sporu zbiorowego przed ich wypowiedzeniem.</p>	<p>stosunku pracy może być sporna. Może to rodzić chaos i permanentną atmosferę konfliktu na poziomie zakładu pracy. Obawiamy się, że spór będzie mógł być prowadzony właściwie w każdej sprawie dotyczącej stosunku pracy, w tym również w „ekonomicznych oraz zawodowych interesach zbiorowych”. Projekt nie wyjaśnia jednak co należy rozumieć pod tym pojęciem. Jest ono na tyle szerokie, że będzie rodzić wątpliwość oraz problemy natury prawnej i praktycznej. Pojawią się pytania czy np. kwestie zmiany kadry zarządczej wchodzi w ten zakres pojęciowy. Projektowane przepisy mogą w praktyce również poszerzyć przedmiot sporu o kwestie zmian organizacyjnych, restrukturyzację zatrudnienia, czy interpretację zawartych porozumień.</p>	<p>rozumieć spór osób wykonujących pracę zarobkową z pracodawcą lub pracodawcami o zbiorowe prawa lub wolności związkowe, a także o zawodowe, ekonomiczne lub socjalne zbiorowe interesy lub prawa, związane z wykonywaniem pracy, zwany dalej „sporem”. Zmiana taka jest pożądana w świetle wiążącego Polskę prawa międzynarodowego. Komitet Wolności Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) wskazuje, że związki zawodowe i inne organizacje przedstawicielskie pracowników zostały powołane do reprezentowania interesów ekonomicznych i socjalnych pracowników oraz innych grup osób. Granicą wyznaczającą przedmiot sporu jest więc bezpośredni wpływ danej sprawy na sytuację pracowników. Strajki mogą być zatem organizowane dla rozwiązania zagadnień ekonomicznych i społecznych oraz</p>
--	--	--	---	--	--

						<p>innych problemów dotyczących przedsiębiorstwa, które mają bezpośredni związek z sytuacją pracowników.</p> <p>Definicja sporu zbiorowego pracy została uszczegółowiona, by jej interpretacja nie budziła wątpliwości.</p>
8.	Art. 2		NSZZ „S”	<p>Projekt nie rozwiązuje również kwestii braku definicji porozumienia zbiorowego, innego niż układ zbiorowy pracy o którym mowa w art. 4 ust. 2 i 3 projektu ustawy. Tymczasem od lat wątpliwości budzi pojęcie „sporu dotyczącego innego porozumienia”, z uwagi właśnie na brak jego legalnej definicji oraz fakt, że część przedstawicieli nauki prawa pracy pojęcie „innego porozumienia” rozszerza na regulamin wynagradzania, który co do zasady - mając na uwadze przepisy art. 77² § 4 Kodeksu pracy (Dz.U. z 2020, poz. 1320 ze zm.) - ustala pracodawca, w uzgodnieniu z działającą u niego zakładową organizacją związkową. Dlatego też obecnie coraz większa część pracodawców uznaje, że dla legalnego prowadzenia sporu zbiorowego konieczne jest uprzednie wypowiedzenie regulaminu wynagradzania przez wyszczynającą spór zbiorowy organizację związkową. To zaś oznacza, że podnoszenie jakichkolwiek żądań płacowych w sporze zbiorowym, będzie groziło utratą dotychczasowych regulacji płacowych, które są objęte postanowieniami obowiązującego regulaminu wynagradzania, bowiem jego wypowiedzenie będzie dla pracodawcy otwierało możliwość forsowania rozwiązań mniej korzystnych, niż gwarantowane w istniejącym regulaminie. Dlatego też wydaje się konieczne wyjaśnienie przez ustawodawcę kwestii porozumienia zbiorowego, innego niż układ zbiorowy pracy, z jednoznacznym wskazaniem (określeniem), że takim porozumieniem nie są regulamin wynagradzania oraz regulamin pracy.</p> <p>W projekcie pozbawia się uprawnień wolontariuszy, stażystów i inne osoby, które świadczą pracę bez wynagrodzenia. Zgodnie z art. 2 ust. 4¹ ustawy o związkach zawodowych wolontariuszom, stażystom i innym osobom, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia, przysługuje prawo wstępowania do związków zawodowych w przypadkach i na warunkach określanych statutami związków. Osoby te mają zawodowe i socjalne prawa związane z</p>	CU	<p>Zaproponowano nowe brzmienie (w obecnej wersji projektu definicja pojęcia „sporu zbiorowego”, znajduje się w art. 2 ust. 1 pkt 8). Zgodnie z jego brzmieniem: „Ilećkolwiek w ustawie mowa jest o sporze zbiorowym pracy – należy przez to rozumieć spór osób wykonujących pracę zarobkową z pracodawcą lub pracodawcami o zbiorowe prawa lub wolności związkowe, a także o zawodowe, ekonomiczne lub socjalne zbiorowe interesy lub prawa, związane z wykonywaniem pracy, zwany dalej „sporem””. Zmiana taka jest pożądana w świetle wiążącego Polskę prawa międzynarodowego. Komitet Wolności Związkowej</p>

					<p>wykonywaniem pracy. Tymczasem definicja sporu zbiorowego zawarta w projekcie dotyczy osób wykonujących pracę zarobkową (projektowany art. 2 ust. 1 pkt 5), a w projektowanym art. 2 ust. 2 brakuje odesłania do art. 2 ust. 4¹ ustawy i związkach zawodowych. Należy zatem dostosować definicję sporu zbiorowego zawartą w art. 2 pkt 5 projektu do zawartej w ustawie o związkach zawodowych możliwości zrzeszania osób wykonujących pracę bezpłatną tak, aby spór zbiorowy mógł dotyczyć także ich warunków pracy. W projektowanym art. 2 ust. 2 powinno znaleźć się także odesłanie do art. 2 ust. 4¹ ustawy o związkach zawodowych.</p>		<p>Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) wskazuje, że związki zawodowe i inne organizacje przedstawicielskie pracowników zostały powołane do reprezentowania interesów ekonomicznych i socjalnych pracowników oraz innych grup osób. Granicą wyznaczającą przedmiot sporu jest więc bezpośredni wpływ danej sprawy na sytuację pracowników. Strajki mogą być zatem organizowane dla rozwiązania zagadnień ekonomicznych i społecznych oraz innych problemów dotyczących przedsiębiorstwa, które mają bezpośredni związek z sytuacją pracowników. Definicja sporu zbiorowego pracy została uszczegółowiona, by jej interpretacja nie budziła wątpliwości.</p>
9.	Art. 2 ust. 1 pkt 5		FPP		<p>(uwagi ogólne) Największe zastrzeżenie dotyczy zbyt szerokiego określenia przedmiotu sporu zbiorowego. Poszczególne elementy przedmiotu sporu zbiorowego są różnie oceniane w literaturze (np. kwestia przekształceń własnościowych). Warto rozważyć zaakcentowanie pewnych wartości, aby dać pewne kierunki interpretacyjne sporu zbiorowego, który nie może prowadzić do unicestwienia miejsc pracy. Jego celem jest szeroko rozumiana poprawa warunków pracy, wynagrodzeń oraz praw pracowniczych, a nie osłabienie</p>	CU	<p>Zaproponowano nowe brzmienie (w obecnej wersji projektu definicja pojęcia „sporu zbiorowego”, znajduje się w art. 2 ust. 1 pkt 8). Zgodnie z jego brzmieniem: „Ileokroć w ustawie mowa jest o</p>

				<p>ekonomiczne pracodawcy. Stąd wszczynając spór zbiorowy należy mieć na uwadze dobro również pracodawcy jako podmiotu, który zapewnia pracę. Zyskiwanie świadczeń nie jest nieograniczone ekonomicznie. Zatem zarówno pracodawca, jak i w szczególności strona pracownicza muszą stosować się do racjonalizacji ekonomicznej. Stąd ważną zasadą, którą należy podkreślić w konstruowaniu pojęcia, to adekwatność żądań. Ważna jest zasada racjonalności, która nakazuje uwzględnienie interesu nie tylko pracodawcy, ale też osób trzecich. Należy też zwrócić uwagę na rolę pokoju społecznego jako wartości służącej polubownemu (ugodowemu) rozwiązywaniu konfliktów.</p> <p>(uwagi szczegółowe) W kontekście odejścia od enumeratywnego określenia przedmiotu sporu zbiorowego – główną ideą będzie umożliwienie prowadzenia sporu we wszelkich sprawach zbiorowych, w których związki zawodowe reprezentują osoby wykonujące pracę zarobkową (nie tylko pracowników). W oparciu o nowe regulacje będzie można spodziewać się sporów w dowolnym zakresie. Jest to wątpliwa co do zasadności zmiana powodująca potencjalny wzrost liczby sporów zbiorowych. Do rozważenia jest pozostawienie lub modyfikacja dotychczas obowiązujących przepisów w tym zakresie.</p>	<p>sporze zbiorowym pracy – należy przez to rozumieć spór osób wykonujących pracę zarobkową z pracodawcą lub pracodawcami o zbiorowe prawa lub wolności związkowe, a także o zawodowe, ekonomiczne lub socjalne zbiorowe interesy lub prawa, związane z wykonywaniem pracy, zwany dalej „sporem”.</p> <p>Zmiana taka jest pożądana w świetle wiążącego Polskę prawa międzynarodowego. Komitet Wolności Związkowej Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) wskazuje, że związki zawodowe i inne organizacje przedstawicielskie pracowników zostały powołane do reprezentowania interesów ekonomicznych i socjalnych pracowników oraz innych grup osób. Granicą wyznaczającą przedmiot sporu jest więc bezpośredni wpływ danej sprawy na sytuację pracowników. Strajki mogą być zatem organizowane dla rozwiązania zagadnień</p>
--	--	--	--	--	--

							<p>ekonomicznych i społecznych oraz innych problemów dotyczących przedsiębiorstwa, które mają bezpośredni związek z sytuacją pracowników. Definicja sporu zbiorowego pracy została uszczegółowiona, by jej interpretacja nie budziła wątpliwości.</p>
10.	Art. 2 ust. 1 pkt 5		BCC		<p>Proponowana definicja sporu zbiorowego jest zbyt szeroka. Wejście w życie ustawy z zaproponowaną definicją może prowadzić do zwiększenia niepotrzebnej liczby sporów zbiorowych i to o takie żądania, których być może pracodawca nie będzie mógł spełnić (np. w zakresie rozwoju zawodowego). Rekomendacja: pozostanie przy dotychczasowej definicji sporu zbiorowego.</p>	CU	<p>Zaproponowano nowe brzmienie (w obecnej wersji projektu definicja pojęcia „sporu zbiorowego”, znajduje się w art. 2 ust. 1 pkt 8). Zgodnie z jego brzmieniem: „Ilekcroc w ustawie mowa jest o sporze zbiorowym pracy – należy przez to rozumieć spór osób wykonujących pracę zarobkową z pracodawcą lub pracodawcami o zbiorowe prawa lub wolności związkowe, a także o zawodowe, ekonomiczne lub socjalne zbiorowe interesy lub prawa, związane z wykonywaniem pracy, zwany dalej „sporem””. Zmiana taka jest pożądana w świetle wiążącego Polskę prawa międzynarodowego. Komitet Wolności</p>

							Związkowej Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) wskazuje, że związki zawodowe i inne organizacje przedstawicielskie pracowników zostały powołane do reprezentowania interesów ekonomicznych i socjalnych pracowników oraz innych grup osób. Granicą wyznaczającą przedmiot sporu jest więc bezpośredni wpływ danej sprawy na sytuację pracowników. Strajki mogą być zatem organizowane dla rozwiązania zagadnień ekonomicznych i społecznych oraz innych problemów dotyczących przedsiębiorstwa, które mają bezpośredni związek z sytuacją pracowników. Definicja sporu zbiorowego pracy została uszczegółowiona, by jej interpretacja nie budziła wątpliwości.
11.	Art. 2 ust. 2	Art. 2 ust. 2. Przepisy dotyczące osób wykonujących pracę zarobkową stosuje się odpowiednio do osób, którym przysługuje prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych, o których mowa w art. 2 ust. 5 i 6 ustawy z dnia 23	Pracodawcy RP	Postulujemy o jasne określenie konsekwencji prawnych wprowadzanej regulacji.	Duże wątpliwości budzi też ustalenie konsekwencji udziału osób wykonujących pracę zarobkową w sporze zbiorowym (np. prowadzących działalność gospodarczą czy zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych). Czy wynegocjowane postanowienia będą dotyczyły reżimu prawa cywilnego, kiedy to proces negocjacji ma charakter pracowniczy? Powstaje tutaj pytanie czy kodeksowa zasada uprzywilejowania pracownika zostanie rozszerzona na zatrudnienie cywilnoprawne?	CU	Przepis został doprecyzowany. Przepisy dotyczące osób wykonujących pracę zarobkową stosuje się odpowiednio do osób, którym przysługuje prawo

		maja 1991 r. o związkach zawodowych.					tworzenia i wstępowania lub prawo wstępowania do związków zawodowych, o których mowa w art. 2 ust. 4 ¹ – 6 ustawy o związkach zawodowych, a także praktykantów absolwenckich w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich (Dz. U z 2018 r. poz. 1244), którzy odbywają praktykę odpłatnie.
12.	Art. 3 ust. 5	Art. 3 ust. 5. Do czasu zakończenia sporu ponadzakładowego nie jest dopuszczalne wszczęcie i prowadzenie sporu zakładowego w tym samym przedmiocie.	FZZ		Zapis jest nieprecyzyjny w zakresie dookreślenia pojęcia przedmiotu sporu. Czy w takich przypadkach spór musi dotyczyć tych samych żądań, czy też zakaz dotyczy przedmiotu sporu tego samego rodzaju?	U	Zaproponowano nowe brzmienie: „Do czasu zakończenia sporu ponadzakładowego nie jest dopuszczalne wszczęcie i prowadzenie sporu zakładowego, którego przedmiotem są żądania zgłoszone w sporze ponadzakładowym.”.
13.	Art. 4 ust. 4	4. Jeżeli treść układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego nie określa terminu jego wypowiedzenia, do wypowiedzenia stosuje się odpowiednio przepisy art. 241 ⁷ § 1 pkt 3 i § 3 Kodeksu pracy.	ZPP		Dokumenty takie jak regulamin pracy i regulamin wynagradzania są w świetle przepisów zakładowymi aktami normatywnymi. Zawierają one również element porozumienia ponieważ ich wprowadzenie wymaga uzgodnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi. W związku z tym zakres zastosowania projektowanego przepisu jest niejasny, gdyż nie można w sposób jednoznaczny wskazać, jak odnieść jego treść do wskazanych aktów prawnych. Wydaje się, że zakładowa organizacja związkowa może wypowiedzieć wyłącznie dokonane uzgodnienie, ale uzgodniony i wydany przez pracodawcę akt normatywny (regulamin pracy lub wynagradzania) nadal będzie obowiązywać. Otwierałoby to organizacji związkowej możliwość zgłoszenia sporu zbiorowego dotyczącego treści aktu normatywnego. Kwestia ta wymaga jednak sprecyzowania przez projektodawcę, w	NU	W odróżnieniu od porozumień zbiorowych regulaminy i statuty mogą mieć charakter jednostronny. Zaproponowano nowe brzmienie art. 4 ust. 4: „Jeżeli treść innego porozumienia zbiorowego nie określa terminu jego wypowiedzenia, do wypowiedzenia stosuje się odpowiednio przepisy art. 241 ⁷ § 1

					przeciwym razie można spodziewać się rozbieżnych interpretacji przepisu.		pkt 3 i § 3 Kodeksu pracy.”.
14.	Art. 4 ust. 4		OPZZ		Negatywnie oceniamy możliwość przewidzianą w projektowanym zapisie, która może otworzyć drogę do wypowiedzienia porozumień zbiorowych.	U	Zaproponowano nowe brzmienie art. 4 ust. 4: „Jeżeli treść innego porozumienia zbiorowego nie określa terminu jego wypowiedzenia, do wypowiedzenia stosuje się odpowiednio przepisy art. 241 ⁷ § 1 pkt 3 i § 3 Kodeksu pracy.”.
15.	Art. 5 ust. 1 pkt 1	Art. 5 ust. 1. Organizacja związkowa w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej: 1) zgłasza pracodawcy swoje żądania wraz ze wskazaniem co najmniej 7 dniowego terminu, w którym oczekuje od pracodawcy zaspokojenia zgłoszonych żądań	Pracodawcy RP	Proponujemy, aby było to co najmniej 21 dni, liczone od dnia, w którym pracodawca mógł zapoznać się z treścią żądań. Ponadto postulujemy dodanie przepisu, iż „żądania powinny być sformułowane w sposób jasny i precyzyjny oraz powinny uwzględniać możliwości ekonomiczne pracodawcy”. Postulujemy także zmianę użytej w projekcie terminologii: „zaspokojenie żądań” na „realizację postulatów”.	Mimo wydłużenia, termin na zaspokojenie zgłoszonych żądań, w naszej ocenie nadal jest zbyt krótki. Przez co realizacja postulatów strony związkowej staje się dla pracodawcy nierealna. Określenie dłuższego terminu może dać szansę na „zaspokojenie żądań” strony związkowej i tym samym uniknięcie sporu zbiorowego.	NU	Termin 7 dniowy jest terminem wystarczającym. Przyjęcie zgłoszonych żądań, wyrażenie gotowości ich zaspokojenia sprawia, iż spór zbiorowy nie wystąpi.

16.	Art. 5 ust. 1 pkt 2	Art. 5 ust. 1. Organizacja związkowa w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej: 2) wnosi o przekazanie przez pracodawcę informacji o pozostałych działających u niego organizacjach związkowych.	FZZ		Przy pozostawieniu tego typu zapisu, FZZ wyraża stanowisko, iż obowiązek przekazania takiej informacji powinien leżeć po stronie pracodawcy i nie powinien być uzależniony od wniosku organizacji zakładowej. Ponadto ustawodawca powinien określić termin w jakim informacja taka winna być przez pracodawcę przekazana.	CU	Udzielenie przez pracodawcę informacji o pozostałych działających u pracodawcy organizacjach związkowych powinno być inicjowane wnioskiem. Organizacja może mieć wiedzę na temat działających u pracodawcy organizacji związkowych i nie musi skorzystać z powyższego uprawnienia. Zaproponowano uszczegółowienie art. 5 ust. 2: „Pracodawca udziela informacji, o których mowa w ust. 1 pkt 2 w terminie 3 dni od dnia otrzymania wniosku. Pracodawca jest obowiązany przekazać jednocześnie posiadane dane kontaktowe do działających u niego organizacji związkowych.”.
17.	Art. 5 ust. 1		FPP		Przepis reguluje formę, w jakiej organizacja związkowa zgłasza pracodawcy swoje żądania, wskazując, że powinno to nastąpić „w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej”. Zasadne wydaje się ujednolicenie określeń stosowanych w tym zakresie w obrębie całego systemu prawa pracy poprzez przyjęcie również w ustawie o sporach zbiorowych pracy (stosowanego w projektach zmian do kodeksu pracy) określenia: „w postaci pisemnej lub elektronicznej”. Pozwoli to również uniknąć wątpliwości co do interpretacji spełnienia przez związek zawodowy wymogu zachowania formy dokumentowej. Proponuje się więc zastąpienie zwrotu „w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej” zwrotem „w postaci pisemnej lub elektronicznej”. Uwaga dotyczy wszystkich przepisów projektu, w którym posłużono się tym zwrotem.	NU	Nie można ograniczyć związków zawodowych w formie komunikacji eliminując inne formy np. pocztę elektroniczną. Intencją ustawodawcy było wyróżnienie nowych form składania oświadczeń i wskazanie, że organizacje związkowe mogą wybrać jedną z nich. Osoby

					Oceniając pozytywnie propozycje wydłużenia minimalnego terminu na spełnienie przez pracodawcę zgłaszanych żądań, należy wskazać, iż termin powinien być jeszcze bardziej wydłużony, np. do 21 dni. Taka zmiana może zwiększyć szansę na uniknięcie sporu, w sytuacji kiedy pracodawca będzie chciał zrealizować zgłoszone żądania, lecz związany minimalnym terminem przedstawionym przez organizację związkową może nie być w stanie tego uczynić.		korzystające ze środków komunikowania się na odległość często nie mają nawet wiedzy, że ich działania nie są prawnie obojętne. Przepis ten nie stoi w sprzeczności z zasadą zastępowalności form prostszych przez bardziej złożone.
18.	Art. 5 ust. 1 pkt 2		ZPP		Należałoby doprecyzować zakres udzielanych informacji o pozostałych działających u pracodawcy organizacjach związkowych (np. nazwa, adres).	U	Zaproponowano uszczegółowienie art. 5 ust. 2: „Pracodawca udziela informacji, o których mowa w ust. 1 pkt 2 w terminie 3 dni od dnia otrzymania wniosku. Pracodawca jest obowiązany przekazać jednocześnie posiadane dane kontaktowe do działających u niego organizacji związkowych.”.
19.	Art. 5 ust. 1 pkt 2		NSZZ „S”		Nie przewiduje się obowiązku pracodawcy przekazywania organizacji związkowej niezbędnych informacji w tym danych pracowników (i danych osobowych), niezbędnych do przeprowadzenia referendum. Konieczne jest również wyraźne określenie terminu na przekazanie tych informacji (najlepiej przy użyciu formuły „niezwłocznie, nie później niż w terminie 3 dni od dnia wniesienia wniosku przez organizację związkową”).	U	Zaproponowano uszczegółowienie regulacji w art. 25 ust. 5: „Pracodawca udziela informacji o liczbie osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy w terminie 3 dni od dnia otrzymania wniosku, o którym mowa w ust. 4.”.
20.	Art. 5 ust. 1 pkt 2		Pracodawcy RP	Postulujemy doprecyzowanie tego przepisu, w szczególności poprzez odniesienie się do	Wątpliwości budzi kwestia przekazania przez pracodawcę informacji o pozostałych działających u niego organizacjach związkowych.	U	Zaproponowano uszczegółowienie art. 5 ust. 2: „Pracodawca udziela informacji, o których mowa w ust. 1 pkt 2 w

				<p>kwestii ochrony danych osobowych oraz określenie czy przekazanie informacji jest obowiązkiem pracodawcy, a także uregulowanie samego zakresu takiej informacji, jej formy i trybu przekazania.</p>			<p>terminie 3 dni od dnia otrzymania wniosku. Pracodawca jest obowiązany przekazać jednocześnie posiadane dane kontaktowe do działających u niego organizacji związkowych.”.</p>
21.	Art. 5 ust. 2	Art. 5 ust. 2. Organizacja związkowa niezwłocznie zawiadamia o żądaniach, o których mowa w ust. 1 pkt 1, w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej pozostałe organizacje związkowe, reprezentujące interesy osób wykonujących pracę zarobkową u danego pracodawcy, w celu wspólnego prowadzenia rokowań w sporze.	FZZ		Wedle Forum Związków Zawodowych rozwiązanie takie narusza zasadę niezależności organizacji związkowych wyrażoną zarówno w przepisach krajowych jak i w przepisach prawa międzynarodowego	NU	Model oparty został na modelu rokowań nad układami zbiorowymi pracy, tzn. że wszyscy muszą mieć wiedzę o zgłoszonych żądaniach aby podjąć decyzję o przystąpieniu do sporu.
22.	Art. 5 ust. 2		OPZZ		Należy ocenić negatywnie potencjalną możliwość blokowania sporów zbiorowych. Organizacja związkowa może nie mieć pełnej wiedzy co do pozostałych związków zawodowych działających u danego pracodawcy. Należy pamiętać, że niedochowanie obowiązku zawiadomienia wszystkich działających u pracodawcy organizacji związkowych może pociągać za sobą poważne konsekwencje formalnoprawne. OPZZ negatywnie ocenia tę regulację.	U	Zaproponowano nowe brzmienie (obecnie w art. 5 ust. 3): „Organizacja związkowa niezwłocznie zawiadamia o żądaniach, o których mowa w ust. 1 pkt 1, w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej pozostałe organizacje związkowe, reprezentujące interesy osób wykonujących pracę zarobkową u danego pracodawcy, w celu wspólnego

							<p>przewodzenia rokowań w sporze, zakreślając im 7-dniowy termin do przystąpienia do rokowań, liczony od dnia otrzymania zawiadomienia. Bezskuteczny upływ terminu uprawnia organizację związkową do prowadzenia rokowań we własnym imieniu, o ile spełnia warunek określony w art. 8 ust. 3.”.</p>
23.	Art. 5 ust. 2		ZPP		<p>Wskazujemy, że w przepisie tym powinna znaleźć się sankcja za niewykonanie obowiązku powiadomienia pozostałych organizacji związkowych działających u danego pracodawcy o zakresie zgłoszonych żądań. W przypadku niewykonania obowiązku należałoby uznać spór za niezgłoszony. Brak sankcji może spowodować, że unormowanie to może być martwe, ze wszystkimi wynikającymi stąd negatywnymi konsekwencjami prawnymi.</p>	U	<p>Zaproponowano nowe brzmienie przepisu przewidującego sankcję, tj. obecnego art. 35 pkt 3, zgodnie z którym podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności kto nie przekazuje informacji, o której mowa w art. 5 ust. 1 pkt 2, art. 5 ust. 2 i 3, art. 25 ust. 4 i 5, art. 26.</p>
24.	Art. 5 ust. 2		FPP		<p>Należy zastąpić użyty w przepisie zwrot „niezwłocznie” przez dokładne określenie terminu na zawiadomienie pozostałych organizacji związkowych działających u pracodawcy.</p>	U	<p>Zaproponowano nowe brzmienie: „Pracodawca udziela informacji, o których mowa w ust. 1 pkt 2 w terminie 3 dni od dnia otrzymania wniosku. Pracodawca jest obowiązany przekazać jednocześnie posiadane dane kontaktowe do działających u niego organizacji związkowych.”.</p>
25.	Art. 5 ust. 2		Pracodawcy RP	Należy to dookreślić,	<p>Zwracamy uwagę, że termin „niezwłocznie” może budzić wątpliwości.</p>	U	<p>Zaproponowani nowe brzmienie: „Pracodawca</p>

				poprzez wskazanie konkretnego terminu.			udziela informacji, o których mowa w ust. 1 pkt 2 w terminie 3 dni od dnia otrzymania wniosku. Pracodawca jest obowiązany przekazać jednocześnie posiadane dane kontaktowe do działających u niego organizacji związkowych.”.
26.	Art. 6 ust.1	Art. 6 ust. 1. Spór istnieje od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę w terminie, o którym mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1, żądań zgłoszonych przez organizację związkową. 2. Organizacja związkowa występująca z żądaniami może w zgłoszeniu uprzedzić, że w razie nieuwzględnienia zgłoszonych żądań zostanie ogłoszony strajk. 3. Dzień ogłoszenia strajku, o którym mowa w ust. 2, nie może przypadać przed upływem 21 dni od dnia zgłoszenia żądań.	ZPP		Wskazujemy, że uzasadnione i konieczne jest uregulowanie zasad rozpoznawania przez sądy sporów między pracodawcami i związkami zawodowymi dotyczących ważności zgłoszenia sporu zbiorowego. Obecnie brak w tym zakresie drogi sądowej, co stanowi istotną lukę prawną, gdyż w praktyce w większości sporów zbiorowych pojawia się konflikt między stroną związkową a pracodawcą. Projekt przewiduje jedynie weryfikację legalności strajku, co uważamy za rozwiązanie trafne, ale niedostateczne. W związku z powyższym proponujemy dodać w projekcie ustawy regulacje dotyczące weryfikacji legalności zgłoszenia sporu zbiorowego. Sprawy te powinny być rozpatrywane na zasadach określonych w art. 27 wskazanego projektu, a zatem powinny należeć do właściwości sądu rejonowego – sądu pracy właściwego dla siedziby pracodawcy lub miejsca wykonywania przez niego działalności. Powinny być rozwiązywane w postępowaniu nieprocesowym. Prawo złożenia wniosku powinno przysługiwać pracodawcy, a także każdej zakładowej organizacji związkowej uczestniczącej w sporze zbiorowym (na wypadek, gdyby pracodawca nie uznał sporu za ważnie zgłoszony i na tej podstawie odmówił przystąpienia do rokowań). Należałoby również uregulować skutki prawne zgłoszenia wniosku do sądu. Wydaje się, iż co do zasady powinny być one analogiczne, jak przewidziane w art. 26 Projektu.	NU	Postulat dotyczący uregulowania zasad weryfikacji legalności zgłoszenia sporu zbiorowego nie znajduje uzasadnienia. Odejście od enumeratywnego określenia przedmiotu sporu zbiorowego oznacza, że granicą wyznaczającą przedmiot sporu jest bezpośredni wpływ danego żądania na sytuację pracowników, co nie powinno powodować konfliktu w interpretacji.
27.	Art. 6 ust. 1		FPP		Przepis jest zbyt ogólny - wskazuje się, że spór istnieje od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę w terminie, o którym mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1, żądań zgłoszonych przez organizację związkową. Nie wiadomo, czy dniem nieuwzględnienia żądań jest dzień następny po terminie wyznaczonym przez związki, czy też dzień poinformowania organizacji o nieuwzględnieniu żądań. Do rozważenia, czy nie warto uzupełnić ust. 1 o postanowienie, zgodnie z którym spór zostaje zakończony, jeśli po nieuwzględnieniu żądań przez pracodawcę, organizacja związkowa	NU	Terminy są liczone tak jak w kodeksie cywilnym. Jeżeli początkiem terminu oznaczonego w dniach jest pewne zdarzenie, nie uwzględnia się przy obliczaniu terminu dnia, w którym to zdarzenie nastąpiło.

					<p>odstąpi od prowadzenia sporu. Pozwoli to uniknąć prowadzenia kolejnych etapów sporu.</p> <p>Konieczne jest doprecyzowanie – np. poprzez wskazanie, że spór istnieje od dnia następnego po upływie terminu spełnienia żądań określonego przez organizację związkową.</p> <p>Inną kwestią jest zwrócenie uwagi o jakie przypadki braku uwzględnienia żądań chodzi. Na ile każda, nawet uzasadniona odmowa uwzględnienia przez pracodawcę wszystkich bądź niektórych żądań skutkuje sporem, a nawet ogłoszeniem strajku. Taki zapis wydaje się w swej istocie zbyt rygorystyczny.</p>		<p>Zaproponowano nowe brzmienie art. 6 ust. 1: „Spór istnieje od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę w terminie, o którym mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1, wszystkich żądań zgłoszonych przez organizację związkową lub po upływie tego terminu.”</p> <p>i art. 7 ust. 1: „Pracodawca podejmuje niezwłocznie rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia jednocześnie zawiadamiając o powstaniu sporu ministra właściwego do spraw pracy, zwanego dalej „ministrem””.</p>
28.	Art. 6 ust. 1		Pracodawcy RP	Postulat uzupełnienia projektowanego przepisu we wskazanym zakresie.	<p>Należy zaznaczyć, iż w projektowanym przepisie zabrakło regulacji stanowiącej, że w razie realizacji żądań spór zostaje zakończony.</p> <p>Nie jest też jasne jak należy rozumieć „nieuwzględnienie żądań” przez pracodawcę. Czy chodzi o uwzględnienie wszystkich żądań?</p>	U	<p>Zaproponowane nowe brzmienie art. 6 ust. 1: „Spór istnieje od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę w terminie, o którym mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1, wszystkich żądań zgłoszonych przez organizację związkową lub po upływie tego terminu.”</p> <p>i art. 7 ust. 1: „Pracodawca podejmuje niezwłocznie rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia jednocześnie zawiadamiając o powstaniu sporu</p>

							ministra właściwego do spraw pracy, zwanego dalej „ministrem”.
29.	Art. 6 ust. 3	Art. 6 ust. 3. Dzień ogłoszenia strajku, o którym mowa w ust. 2, nie może przypadać przed upływem 21 dni od dnia zgłoszenia żądań	ZPP	„Z zastrzeżeniem art. 21 dzień ogłoszenia strajku, o którym mowa w art. 6 ust. 2, nie może przypadać przed upływem 21 dni od dnia zgłoszenia żądań.”	Umieszczenie tego przepisu w rozdziale „Rokowania” wydaje się nie do końca prawidłowe. Zapis sugeruje możliwość ogłoszenia strajku bez konieczności spełnienia pozostałych warunków, w szczególności określonych w art. 21 Ustawy. Proponujemy przeniesienie przepisu do rozdziału 4	U	Przepis został wykreślony
30.	Art. 6 ust. 3		FPP		Zasadnym jest, aby 21-dniowy termin, o którym mowa w tym przepisie był liczony nie „od dnia zgłoszenia żądań”, lecz od dnia upływu terminu, w którym pracodawca powinien te żądania uwzględnić.	U	Przepis został wykreślony
31.	Art. 7 ust. 3	Art. 7 ust. 3. Strony sporu mogą uzgodnić, że rokowania, o których mowa w ust. 1, będą prowadzone z udziałem mediatora, o którym mowa w art. 10 ust. 1. Przepisu art. 10 ust. 3 nie stosuje się.	BCC		W ocenie BCC wprowadzenie mediacji w toku rokowań jest zbędne. Rokowania co do zasady prowadzą strony sporu, zaś przejście do etapu mediacji powinno następować dopiero wówczas, gdy nie jest możliwe zawarcie porozumienia w toku rokowań. Mediacje mają inną naturę, aniżeli rokowania (inny podmiot, który zarządza sporem, inne reguły prowadzenia, itd.), dlatego mieszanie tych dwóch instytucji zbiorowego prawa pracy może prowadzić do nieporozumień.	NU	Zgodnie z obowiązującą ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, rokowania w celu rozwiązania sporu zbiorowego w drodze porozumienia są prowadzone wyłącznie przez strony sporu, bez udziału osób trzecich. W konsekwencji strony, przechodząc do etapu mediacji, są już tak skonfliktowane, że w wielu przypadkach brak jest możliwości dojścia do porozumienia. Dlatego też – w celu przyznania możliwości dojścia do porozumienia na jak najwcześniejszym etapie sporu, proponuje się wprowadzenie instytucji tzw. mediacji prewencyjnej, mającej zapobiegać eskalacji konfliktu w trakcie

								<p>przewodzenia rokowań. Umożliwi to stronom skorzystanie z profesjonalnej pomocy osoby dającej gwarancję bezstronności i pomagającej w osiągnięciu wcześniejszego porozumienia, co z kolei może przyczynić się do wzrostu liczby porozumień zawieranych na tym etapie sporu.</p>
32.	Art. 7 ust. 3		Pracodawcy RP	Postulat doprecyzowania projektowanego przepisu we wskazanym zakresie.	Doprecyzowania wymaga także sytuacja kontynuowania sporu po etapie rokowań. Przepis art. 7 ust. 3 projektu, który dopuszcza prowadzenie rokowań z udziałem mediatora wprost jednak wyłącza stosowanie art. 10 ust. 3 projektu, czyli wybór mediatora z listy. Nie ma więc jasności co do tego, czy mediator, którego strony wybrały na etapie rokowań może być mediatorem na etapie obligatoryjnego postępowania mediacyjnego, i czy od początku sporu może to być też mediator z listy, czy też dowolna osoba, którą strony wybrały na tę funkcję.	NU	Art. 7 ust. 3 w związku z art. 10 ust. 2 projektu nie wyłącza wyboru mediatora z listy tylko wskazanie mediatora z listy przez ministra.	
33.	Art. 8 ust. 2 i 3	Art. 8 ust. 1. Rokowania są prowadzone przez wspólną reprezentację organizacji związkowych, które do nich przystąpiły. 2. Jeżeli organizacje związkowe, które przystąpiły do rokowań, nie wyłonią wspólnej reprezentacji, prowadzą rokowania we własnym imieniu. 3. W przypadku, o którym mowa w ust. 1 lub 2, warunkiem prowadzenia rokowań jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu art. 25 ² lub art. 25 ³ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.	ZPP		Wskazujemy, że projektowany ust. 2 należy uznać za rozwiązanie dalece problematyczne. Wskazać należy, że u jednego pracodawcy występować może wiele organizacji związkowych, które mogą mieć odmienne i wzajemnie sprzeczne oczekiwania. W praktyce doprowadzić to może do sytuacji, w której poszczególne organizacje związkowe będą równolegle prowadzić spory o różnych stopniach zaawansowania. Skutkiem tego będzie praktyczny brak możliwości wypracowania rozwiązania kompromisowego (np. kilka zakładowych organizacji związkowych równocześnie występuje z żądaniami podwyżek dla tych samych grup zawodowych, ale w różnych kwotach albo wg innego „klucza” podziału środków na wynagrodzenia, co powoduje, że pracodawca nigdy nie będzie w stanie zaspokoić sprzecznych żądań). W związku z powyższym proponujemy wprowadzenie wymogu powołania wspólnej reprezentacji przez te organizacje związkowe, które nie mają statusu organizacji reprezentatywnych, albo przynajmniej przez te, których żądania są tego samego rodzaju. W odniesieniu do ust. 3 wskazujemy na możliwość przyjęcia rozwiązania, zgodnie z którym w przypadku utworzenia przez organizacje niereprezentatywne wspólnej reprezentacji	NU	Uwaga bezprzedmiotowa. Dokonana została modyfikacja przepisu art. 8: „Jeżeli w rokowaniach uczestniczy więcej niż jedna organizacja związkowa, są one prowadzone przez wspólną reprezentację organizacji związkowych lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe. 2. Jeżeli w terminie, o którym mowa w art. 5 ust. 3 nie wszystkie organizacje związkowe	

		4. Organizacja związkowa, która została utworzona w trakcie trwania sporu, ma prawo przystąpienia do rokowań. Przepisy ust. 2 i 3 stosuje się odpowiednio.			związkowej, ich stan uzwiązkowienia (liczbę osób zrzeszonych) można byłoby sumować. Wówczas udział organizacji reprezentatywnej w sporze zbiorowym nie byłby już niezbędny, pod warunkiem jednak, że tak zsumowany stan uzwiązkowienia organizacji niereprezentatywnych nie będzie niższy od określonego minimum pracowników (określonego procentowo w stosunku do stanu zatrudnienia u pracodawcy, np. 3%).		przystąpią do rokowań, do ich prowadzenia są uprawnione organizacje związkowe, które do nich przystąpiły. Rokowania te są prowadzone w trybie określonym w ust. 1. 3. Warunkiem prowadzenia rokowań jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej organizacji związkowej. 4. Organizacja związkowa, która została utworzona w trakcie trwania sporu, ma prawo przystąpienia do rokowań.”.
34.	Art. 8 ust. 2 i 3		Pracodawcy RP	Pominięcie regulacji art. 8 ust. 2, która przewiduje możliwość niewyłonienia wspólnej reprezentacji (konsekwentnie usunięcie odesłania do ust. 2 w art. 8 ust. 3).	Projektowana regulacja nie eliminuje problemu niewypracowania kompromisu na skutek blokowania przez jedną z organizacji, zwłaszcza biorąc pod uwagę treść art. 9 ust. 2 stanowiącego, że porozumienie zawierane jest przez wszystkie organizacje związkowe lub wszystkie organizacje reprezentatywne.	NU	Uwaga bezprzedmiotowa. Dokonana została modyfikacja przepisu art. 8: „Jeżeli w rokowaniach uczestniczy więcej niż jedna organizacja związkowa, są one prowadzone przez wspólną reprezentację organizacji związkowych lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe. 2. Jeżeli w terminie, o którym mowa w art. 5 ust. 3 nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do ich prowadzenia są uprawnione organizacje związkowe, które do nich przystąpiły.

							Rokowania te są prowadzone w trybie określonym w ust. 1. 3. Warunkiem prowadzenia rokowań jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej organizacji związkowej. 4. Organizacja związkowa, która została utworzona w trakcie trwania sporu, ma prawo przystąpienia do rokowań.”.
35.	Art. 8	Art. 8 ust. 1. Rokowania są prowadzone przez wspólną reprezentację organizacji związkowych, które do nich przystąpiły. 2. Jeżeli organizacje związkowe, które przystąpiły do rokowań, nie wyłonią wspólnej reprezentacji, prowadzą rokowania we własnym imieniu. 3. W przypadku, o którym mowa w ust. 1 lub 2, warunkiem prowadzenia rokowań jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu art. 25 ² lub art. 25 ³ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. 4. Organizacja związkowa, która została utworzona w trakcie trwania sporu, ma prawo przystąpienia do rokowań. Przepisy ust. 2 i 3 stosuje się odpowiednio.	Lewiatan		Popierając wprowadzenie wymogu wyłonienia reprezentacji po stronie związkowej, warto podkreślić, że konieczność prowadzenia sporu w praktyce z kilkoma organizacjami zmniejszała w sposób istotny szansę na wypracowanie porozumienia. Obowiązujące przepisy przyznają prawo wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego każdej organizacji związkowej. Taka sytuacja, przy wielości związków zawodowych w zakładzie pracy, znacznie utrudnia osiągnięcie porozumienia. Zdarza się, że pracodawca osiąga porozumienie z większością związków zawodowych, jednak spór trwa nadal bowiem jedna lub kilka organizacji nie zawarły porozumienia. Jak słusznie wskazują Projektodawcy w uzasadnieniu nierzadko pracodawca jest w sporze zbiorowym z kilkoma, a nawet kilkunastoma organizacjami związkowymi, a każda z nich może przedstawiać różne postulaty, co powoduje problemy w zakresie uzgodnienia wspólnego stanowiska stron. Dlatego zasadne jest w celu ujednoczenia przepisów z zakresu zbiorowego prawa pracy oraz mając na uwadze konieczność wzmocnienia w dialogu organizacji reprezentatywnych, wprowadzenie obowiązku zawiązywania koalicji związków w trwającym sporze. Zaproponowane jest zastosowanie standardów, przewidzianych w odniesieniu do wyłaniania reprezentacji, które mają zastosowanie do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy (art. 241 ¹⁶ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020, poz. 1320, z późn. zm.) (dalej „Kodeks pracy”), tzn. wprowadzenie trybu powiadamiania o zgłoszonych żądaniach w celu wspólnego prowadzenia rokowań; w razie braku porozumienia co do wspólnej reprezentacji – warunkiem prowadzenia rokowań będzie uczestniczenie w niej co najmniej jednej organizacji reprezentatywnej w myśl art. 252 – 253 ustawy	Doceniamy każdą opinię w przedstawiającą uznanie dla naszych prac nad projektem. Niniejszy projekt ustawy powstał na bazie doświadczeń w toku wskazywania mediatorów z listy przez ministra właściwego do spraw pracy oraz postulatów partnerów społecznych, reprezentowanych w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, a następnie Radzie Dialogu Społecznego	

					z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854).		
36.	Art. 8		Pracodawcy RP		Ustanowienie zasad reprezentowania strony związkowej w sporze z pewnością usprawni procedurę jego przeprowadzenia. Będzie to miało duże znaczenie w szczególności w odniesieniu do sytuacji, gdy pracodawca porozumie się z większością związków toczących spór, a przykładowo jeden związek nadal porozumienia nie podpisze, to spór się nie zakończy.		Doceniamy każdą opinię w przedstawiającą uznanie dla naszych prac nad projektem. Niniejszy projekt ustawy powstał na bazie doświadczeń w toku wskazywania mediatorów z listy przez ministra właściwego do spraw pracy oraz postulatów partnerów społecznych, reprezentowanych w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, a następnie Radzie Dialogu Społecznego
37.	Art. 8		FPP		Pozytywnie oceniamy wyłanianie wspólnej reprezentacji związkowej. Obowiązujące regulacje przyznają prawo wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego każdej organizacji związkowej. Taka sytuacja, przy wielości związków zawodowych w zakładzie pracy może znacznie utrudniać osiągnięcie porozumienia. Wprowadzenie wymogu wyłaniania wspólnej reprezentacji organizacji związkowych niezbędnej do wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego (obowiązek zawiązania koalicji związków zawodowych w trwającym sporze) jest zatem potencjalnie pozytywnym ograniczeniem, uwzględniającym wsparcie organizacji reprezentatywnych.		Doceniamy każdą opinię w przedstawiającą uznanie dla naszych prac nad projektem. Niniejszy projekt ustawy powstał na bazie doświadczeń w toku wskazywania mediatorów z listy przez ministra właściwego do spraw pracy oraz postulatów partnerów społecznych, reprezentowanych w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, a następnie Radzie Dialogu Społecznego
38.	Art. 8		BCC		W art. 8 projektu proponuje się m.in., że warunkiem prowadzenia rokowań w sporze zbiorowym jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej organizacji związkowej reprezentatywnej w	NU	Analogiczne rozwiązanie funkcjonuje w odniesieniu do

					rozumieniu art. 252 lub art. 253 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Blokowanie możliwości prowadzenia sporu zakończonego strajkiem przez niereprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu powołanych przepisów występuje także w art. 25 ust. 3 projektu, zgodnie z którym warunkiem przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku jest uczestniczenie w nim co najmniej jednej organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu art. 252 lub art. 253 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, która sporządziła protokół rozbieżności. Tak proponowane rozwiązanie budzi poważne wątpliwości co do zgodności z art. 59 ust. 3 Konstytucji RP. BCC popiera propozycję Związku Przedsiębiorców i Pracodawców w odniesieniu do art. 8 ust. 3 projektu, zgodnie z którą w przypadku utworzenia przez organizacje niereprezentatywne wspólnej reprezentacji związkowej, ich stan uzwiązkowienia (liczbę osób zrzeszonych) dla potrzeb ustalenia prawa do prowadzenia rokowań w sporze zbiorowym można byłoby sumować. Wówczas udział organizacji reprezentatywnej w ww. rozumieniu w sporze zbiorowym nie byłby już warunkiem prowadzenia rokowań, przy określonym niższym progu reprezentatywności.		układów zbiorowych pracy i nie budzi wątpliwości co do zgodności z art. 59 ust. 3 Konstytucji RP.
39.	Art. 8 ust. 1	Art. 8. 1. Rokowania są prowadzone przez wspólną reprezentację organizacji związkowych, które do nich przystąpiły.	OPZZ		Oceniając w związku z art. 5 przepis nie rozstrzyga kwestii w jakim terminie organizacja związkowa ma oświadczyć, że przystępuje do rokowań? Brak wskazania stosownego terminu może znacząco opóźnić proces sporu zbiorowego i wywoływać szereg wątpliwości interpretacyjnych.	U	Zaproponowano nowe brzmienie w art. 8 ust. 2: „Jeżeli w terminie, o którym mowa w art. 5 ust. 3 nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do ich prowadzenia są uprawnione organizacje związkowe, które do nich przystąpiły. Rokowania te są prowadzone w trybie określonym w ust. 1.”.
40.	Art. 8 ust. 2 i 3	Art. 8 ust. 2. Jeżeli organizacje związkowe, które przystąpiły do rokowań, nie wyłonią wspólnej reprezentacji, prowadzą rokowania we własnym imieniu. 3. W przypadku, o którym mowa w ust. 1 lub 2, warunkiem prowadzenia rokowań jest uczestniczenie w nich co	ZPP		Wskazujemy, że projektowany ust. 2 należy uznać za rozwiązanie dalece problematyczne. Wskazać należy, że u jednego pracodawcy występować może wiele organizacji związkowych, które mogą mieć odmienne i wzajemnie sprzeczne oczekiwania. W praktyce doprowadzić to może do sytuacji, w której poszczególne organizacje związkowe będą równolegle prowadzić spory o różnych stopniach zaawansowania. Skutkiem tego będzie praktyczny brak możliwości wypracowania rozwiązania kompromisowego (np. kilka zakładowych organizacji związkowych	NU	Uwaga bezprzedmiotowa. Dotychczasowy przepis art. 8 ust. 2 został wykreślony. W odniesieniu do ust. 3 praktyka pokazuje, że prowadzenie sporów w zakładzie pracy, w

		<p>najmniej jednej organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu art. 25² lub art. 25³ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.</p>			<p>równocześnie występuje z żądaniami podwyżek dla tych samych grup zawodowych, ale w różnych kwotach albo wg innego „klucza” podziału środków na wynagrodzenia, co powoduje, że pracodawca nigdy nie będzie w stanie zaspokoić sprzecznych żądań).</p> <p>W związku z powyższym proponujemy wprowadzenie wymogu powołania wspólnej reprezentacji przez te organizacje związkowe, które nie mają statusu organizacji reprezentatywnych, albo przynajmniej przez te, których żądania są tego samego rodzaju.</p> <p>W odniesieniu do ust. 3 wskazujemy na możliwość przyjęcia rozwiązania, zgodnie z którym w przypadku utworzenia przez organizacje niereprezentatywne wspólnej reprezentacji związkowej, ich stan uzwiązkowienia (liczbę osób zrzeszonych) można byłoby sumować. Wówczas udział organizacji reprezentatywnej w sporze zbiorowym nie byłby już niezbędny, pod warunkiem jednak, że tak zsumowany stan uzwiązkowienia organizacji niereprezentatywnych nie będzie niższy od określonego minimum pracowników (określonego procentowo w stosunku do stanu zatrudnienia u pracodawcy, np. 3%).</p>	<p>którym funkcjonuje wiele związków zawodowych często uniemożliwia zawarcie kompromisu, nawet w przypadku, gdy większość z działających w zakładzie organizacji związkowych, w tym najbardziej reprezentatywne, taki kompromis wypracują. Mniejsze organizacje takiego porozumienia nie zawierają, pozostając z pracodawcą w permanentnym sporze. Intencją projektu jest wprowadzenie obowiązku zawiązywania koalicji związków w trwającym sporze i zastosowanie standardów, przewidzianych w odniesieniu do wyłaniania reprezentacji, które mają zastosowanie do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy. Prawo do rokowań zbiorowych mających na celu zawarcie umowy zbiorowej powinno przysługiwać organizacjom reprezentatywnym. Ma to chronić pracowników przed reprezentowaniem ich</p>
--	--	---	--	--	--	---

							przez organizację niezdolną do wyrażania ich interesu.
41.	Art. 8 ust. 3	Art. 8 ust. 3. W przypadku, o którym mowa w ust. 1 lub 2, warunkiem prowadzenia rokowań jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu art. 25 ² lub art. 25 ³ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych	FZZ		Zdaniem Forum, zapis ten ma na celu marginalizowanie małych organizacji związkowych, reprezentujących nieliczne grupy zawodowe. Proponowany zapis narusza zasadę określoną w art. 1 ustawy o związkach zawodowych w zakresie swojej niezależności w działaniu od innych organizacji związkowych, a także stanowi naruszenie art. 59 Konstytucji RP. Konstytucja RRP gwarantuje stronie związkowej możliwość prowadzenia sporu, a projekt ustawy de facto uzależnia tak naprawdę prowadzenie sporu zbiorowego przez „nieliczną organizację związkową” od zgody reprezentatywnej/ reprezentatywnych organizacji związkowych, tym samym pozbawiając tego prawa dużą liczbę związkowców. Zapis taki de facto uniemożliwia organizacjom związkowym faktyczną możliwość prowadzenia sporu zbiorowego, chociażby ze względu na niejednokrotnie rozbieżne interesy różnych grup zawodowych w ramach jednego zakładu pracy.	NU	Praktyka pokazuje, że prowadzenie sporów w zakładzie pracy, w którym funkcjonuje wiele związków zawodowych często uniemożliwia zawarcie kompromisu, nawet w przypadku, gdy większość z działających w zakładzie organizacji związkowych, w tym najbardziej reprezentatywne, taki kompromis wypracują. Mniejsze organizacje takiego porozumienia nie zawierają pozostając z pracodawcą w permanentnym sporze. Intencją projektu jest wprowadzenie obowiązku zawiązywania koalicji związków w trwającym sporze i zastosowanie standardów, przewidzianych w odniesieniu do wyłaniania reprezentacji, które mają zastosowanie do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy. Prawo do rokowań zbiorowych mających na celu zawarcie umowy zbiorowej

							powinno przysługiwać organizacjom reprezentatywnym. Ma to chronić pracowników przed reprezentowaniem ich przez organizację niezdolną do wyrażania ich interesu.
42.	Art. 8 ust. 3		OPZZ		W ocenie OPZZ warunków prowadzenia rokowań uzależniony od uczestnictwa w nich co najmniej jednej organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu art. 25 ² lub art. 25 ³ ustawy o związkach zawodowych, stanowi nieuzasadnione ograniczenie prawa do prowadzenia sporu zbiorowego przez mniejsze, niereprezentatywne związki zawodowe.	NU	Praktyka pokazuje, że prowadzenie sporów w zakładzie pracy, w którym funkcjonuje wiele związków zawodowych często uniemożliwia zawarcie kompromisu, nawet w przypadku, gdy większość z działających w zakładzie organizacji związkowych, w tym najbardziej reprezentatywne, taki kompromis wypracują. Mniejsze organizacje takiego porozumienia nie zawierają pozostając z pracodawcą w permanentnym sporze. Intencją projektu jest wprowadzenie obowiązku zawierania koalicji związków w trwającym sporze i zastosowanie standardów, przewidzianych w odniesieniu do wyłaniania reprezentacji, które mają zastosowanie do negocjowania i

							zawierania układów zbiorowych pracy. Prawo do rokowań zbiorowych mających na celu zawarcie umowy zbiorowej powinno przysługiwać organizacjom reprezentatywnym. Ma to chronić pracowników przed reprezentowaniem ich przez organizację niezdolną do wyrażania ich interesu.
43.	Art. 9	<p>Art. 9 ust. 1. Rokowania kończą się zawarciem i podpisaniem przez strony sporu porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron sporu. W przypadku braku możliwości sporządzenia protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu stron sporu, jest on sporządzany przez jedną ze stron sporu.</p> <p>2. Porozumienie jest zawierane przez wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania albo wszystkie uczestniczące w rokowaniach reprezentatywne organizacje związkowe, o których mowa w art. 8 ust. 3.</p> <p>3. Zawarcie porozumienia kończy spór.</p> <p>4. Porozumienie nie może naruszać interesów osób trzecich ani określać spraw uregulowanych w przepisach prawa w sposób bezwzględnie obowiązujący.</p>	OPZZ		Przepis nie poprawia aktualnej sytuacji. Regulacja nie rozstrzyga praktycznego problemu gdy protokół rozbieżności oddzielnie sporządzą obydwie strony sporu.	CU	<p>Zaproponowano nowe brzmienie art. 9: „1. Rokowania kończą się zawarciem i podpisaniem przez strony sporu porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron sporu wobec przedmiotu sporu.</p> <p>2. Jeżeli strony nie sporządzą protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu, może być on sporządzany jednostronnie przez każdą ze stron sporu. Jeżeli każda ze stron sporu sporządzi jednostronnie protokół rozbieżności, dokumenty te mają taką samą moc.</p> <p>3. Niesporządzenie protokołu rozbieżności</p>

							<p>jako wspólnego dokumentu nie stanowi przeszkody do wszczęcia postępowania mediacyjnego.</p> <p>4. Porozumienie jest zawierane przez wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania albo wszystkie uczestniczące w rokowaniach reprezentatywne organizacje związkowe, o których mowa w art. 8 ust. 3.</p> <p>5. Zawarcie porozumienia kończy spór.</p> <p>6. Porozumienie nie może naruszać praw osób trzecich, ani określać spraw uregulowanych w przepisach prawa w sposób bezwzględnie obowiązujący.”.</p>
44.	Art. 9 ust. 1 (art. 17 ust. 1)	Art. 9 ust. 1. Rokowania kończą się zawarciem i podpisaniem przez strony sporu porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron sporu. W przypadku braku możliwości sporządzenia protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu stron sporu, jest on sporządzany przez jedną ze stron sporu.	ZPP	„[...] W przypadku braku możliwości sporządzenia protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu stron, jest on sporządzany przynajmniej przez jedną ze stron sporu, fakt ten zostaje przyjęty do wiadomości przez	Wskazane przepisy powinny być bardziej precyzyjne w sytuacji, gdy (z różnych powodów) nie ma możliwości sporządzenia protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu stron sporu. W takiej sytuacji ustawodawca proponuje, żeby protokół został sporządzony przez jedną ze stron, nie określając konkretnie strony odpowiedzialnej za sporządzenie protokołu w przedmiotowej sytuacji i tym samym nie wykluczając możliwości sporządzenia protokołu przez każdą stronę sporu z osobna. Proponujemy zmienić brzmienie przepisu dodając w jego ostatnim zdaniu.	CU	Zaproponowano nowe brzmienie art. 9: „1. Rokowania kończą się zawarciem i podpisaniem przez strony sporu porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron sporu wobec przedmiotu sporu.

				drugą stroną sporu.”			<p>2. Jeżeli strony nie sporządzą protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu, może być on sporządzany jednostronnie przez każdą ze stron sporu. Jeżeli każda ze stron sporządzi jednostronnie protokół rozbieżności, dokumenty te mają taką samą moc.</p> <p>3. Niesporządzenie protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu nie stanowi przeszkody do wszczęcia postępowania mediacyjnego.</p> <p>4. Porozumienie jest zawierane przez wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania albo wszystkie uczestniczące w rokowaniach reprezentatywne organizacje związkowe, o których mowa w art. 8 ust. 3.</p> <p>5. Zawarcie porozumienia kończy spór.</p> <p>6. Porozumienie nie może naruszać praw osób trzecich, ani określać spraw uregulowanych w przepisach prawa w sposób bezwzględnie obowiązujący.”.</p>
--	--	--	--	----------------------	--	--	---

45.	Art. 9 ust. 1 (art. 17 ust. 1)		FPP	„W przypadku braku możliwości sporządzenia protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu stron sporu, każda ze stron przygotowuje swoje stanowisko w sporze”.	Przepis stanowi, że: „W przypadku braku możliwości sporządzenia protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu stron sporu, jest on sporządzany przez jedną ze stron sporu”. Nie jest jasne, która ze stron miałaby przygotować protokół rozbieżności i jak miałaby być do tego wyznaczana. Wydaje się zasadne przyjęcie, że w razie istnienia rozbieżności co do których strony nie zgadzają się na opisanie ich w jednym dokumencie, potrzebne jest umożliwienie każdej ze stron wyrażanie jej stanowiska w sporze. Jeżeli sporu nie zakończono, to wzajemne zaufanie stron nie jest dostateczne, aby którakolwiek z nich powierzała drugiej sporządzanie dokumentów. Protokół taki ma znaczenie dla stron i jest przekazywany mediatorowi - vide art. 10 ust. 4.	U	Zaproponowano nowe brzmienie art. 9: „1. Rokowania kończą się zawarciem i podpisaniem przez strony sporu porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron sporu wobec przedmiotu sporu. 2. Jeżeli strony nie sporządzą protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu, może być on sporządzany jednostronnie przez każdą ze stron sporu. Jeżeli każda ze stron sporządzi jednostronnie protokół rozbieżności, dokumenty te mają taką samą moc. 3. Niesporządzenie protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu nie stanowi przeszkody do wszczęcia postępowania mediacyjnego. 4. Porozumienie jest zawierane przez wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania albo wszystkie uczestniczące w rokowaniach reprezentatywne
-----	--------------------------------	--	-----	---	--	---	--

							organizacje związkowe, o których mowa w art. 8 ust. 3. 5. Zawarcie porozumienia kończy spór. 6. Porozumienie nie może naruszać praw osób trzecich, ani określać spraw uregulowanych w przepisach prawa w sposób bezwzględnie obowiązujący.”.
46.	Art. 9 ust. 1		NSZZ „S”		Dobrą i wskazaną zmianą jest przewidziana w art. 9 ust. 1 zdanie drugie projektu ustawy możliwość sporządzania protokołu rozbieżności przez jedną ze stron sporu. Obecnie bowiem właśnie odmowa podpisania przez pracodawcę protokołu rozbieżności jest jedną z podstawowych form blokowania procedury sporu zbiorowego, uniemożliwiająca rozpoczęcie etapu mediacji oraz - co dla pracodawców ważniejsze - blokującej możliwość przeprowadzenia strajku ostrzegawczego (jest on bowiem możliwy dopiero na etapie mediacji).		Doceniamy każdą opinię w przedstawiającą uznanie dla naszych prac nad projektem. Niniejszy projekt ustawy powstał na bazie doświadczeń w toku wskazywania mediatorów z listy przez ministra właściwego do spraw pracy oraz postulatów partnerów społecznych, reprezentowanych w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, a następnie Radzie Dialogu Społecznego.
47.	Art. 9 ust. 1		FZZ		„W przypadku braku możliwości sporządzenia protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu stron sporu, jest on sporządzany przez jedną ze stron sporu”. Zachodzi pytanie na ile sporządzony przez jedną ze stron protokół rozbieżności będzie wiążący dla drugiej strony sporu zbiorowego, a także co w przypadku gdy każda ze stron sporu sporządzi własny protokół rozbieżności i hipotetycznie będą one miały odmienną treść? Jaki to będzie miało wpływ na dalszy przebieg sporu zbiorowego i co w sytuacji gdy jedna strona nie będzie miała świadomości o treści protokołu drugiej strony?	U	Zaproponowano nowe brzmienie art. 9: „1. Rokowania kończą się zawarciem i podpisaniem przez strony sporu porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności

							<p>ze wskazaniem stanowisk stron sporu wobec przedmiotu sporu.</p> <p>2. Jeżeli strony nie sporządzą protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu, może być on sporządzany jednostronnie przez każdą ze stron sporu. Jeżeli każda ze stron sporządzi jednostronnie protokół rozbieżności, dokumenty te mają taką samą moc.</p> <p>3. Niesporządzenie protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu nie stanowi przeszkody do wszczęcia postępowania mediacyjnego.</p> <p>4. Porozumienie jest zawierane przez wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania albo wszystkie uczestniczące w rokowaniach reprezentatywne organizacje związkowe, o których mowa w art. 8 ust. 3.</p> <p>5. Zawarcie porozumienia kończy spór.</p> <p>6. Porozumienie nie może naruszać praw osób trzecich, ani określać spraw uregulowanych w</p>
--	--	--	--	--	--	--	---

							przepisach prawa w sposób bezwzględnie obowiązujący.”.
48.	Art. 9 ust. 1		Pracodawcy RP	Proponujemy ograniczyć możliwość sporządzania jednostronnego protokołu, do sytuacji, gdy w rokowaniach bierze udział mediator i jego podpis znajdzie się na tym dokumencie.	Przyjęta w projekcie zasada może prowadzić do konfliktu, czy etap rokowań faktycznie się zakończył, a formuła rokowań została wyczerpana. Praktyka pokazuje, że często strona związkowa sporządza taki protokół już na pierwszym spotkaniu dążąc do akcji protestacyjnej.	NU	Strony pozostające w ostrym sporze nie są w stanie sporządzić wspólnych dokumentów. Istniejąca praktyka zrodziła potrzebę formalizacji.
49.	Art. 10 ust. 1	Art. 10 ust. 1. Jeżeli w wyniku rokowań pracodawca nie uwzględnił wszystkich zgłoszonych żądań, a strona, która wszczęła spór je podtrzymuje, spór jest prowadzony z udziałem osoby bezstronnej, zwanej dalej „mediatorem”.	Lewiatan		Konfederacja Lewiatan popiera propozycję wprowadzenia tzw. mediacji prewencyjnej, w celu przyznania możliwości dojścia do porozumienia na jak najwcześniejszym etapie sporu. Propozycja wprowadzenia instytucji tzw. mediacji prewencyjnej, mającej zapobiegać eskalacji konfliktu w trakcie prowadzenia rokowań, umożliwi stronom skorzystanie z profesjonalnej pomocy osoby dającej gwarancję bezstronności i pomagającej w osiągnięciu wcześniejszego porozumienia, co z kolei może przyczynić się do wzrostu liczby porozumień zawieranych na tym etapie sporu. Konfederacja Lewiatan popiera także zaproponowanej w projektowanej ustawie zmiany w ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego w zakresie zwiększenia maksymalnego limitu wydatków, będących skutkiem finansowym ustawy. Projektowana regulacja zwiększa limit wydatków w zakresie zwiększenia kwoty na ryczałty dla członków Rady za udział w jej pracach. Dodatkowo, projekt uwzględnia konieczność opracowania nowych limitów wydatków na kolejne 10 lat, zgodnie z art. 50 ust. 1c ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 305, z późn. zm.).		Doceniamy każdą opinię w przedstawiającą uznanie dla naszych prac nad projektem. Niniejszy projekt ustawy powstał na bazie doświadczeń w toku wskazywania mediatorów z listy przez ministra właściwego do spraw pracy oraz postulatów partnerów społecznych, reprezentowanych w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, a następnie Radzie Dialogu Społecznego. Przepisy dotyczące zwiększenia maksymalnego limitu wydatków, będących skutkiem finansowym ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach

							dialogu społecznego zostały przeniesione do innej ustawy.
50.	Art. 10 ust. 1		Pracodawcy RP	Podtrzymanie sporu powinno mieć formę pisemną, dokumentu, elektroniczną lub być zawarte we wniosku o wyznaczenie mediatora	Obecny zapis powoduje dorozumienie chęci prowadzenia sporu.	NU	Postulat dąży do nadmiernego formalizowania działań. W razie nieosiągnięcia porozumienia sporządzany jest protokół rozbieżności, który ma formę pisemną. Wniosek o wyznaczenie mediatora nie musi oznaczać zamiaru prowadzenia sporu, lecz właśnie chęć zmniejszenia barier komunikacyjnych, plan opracowania propozycji rozwiązań i zawarcia porozumienia.
51.	Art. 10		FPP		Wprowadzenie tzw. mediacji prewencyjnej jest pozytywną zmianą, jednak są wątpliwości co do jej skuteczności. Instytucja ta umożliwi stronom skorzystanie z profesjonalnej pomocy osoby dającej gwarancję bezstronności i pomagającej w osiągnięciu wcześniejszego porozumienia, już na etapie rokowań, co potencjalnie ma przyspieszyć proces rozwiązywania sporu zbiorowego. Jednak w praktyce może to prowadzić do rozmycia poszczególnych etapów sporu, a silne związki zawodowe mogą dążyć, jak najszybciej, do momentu zorganizowania strajku lub referendum strajkowego jako siły nacisku.		Doceniamy każdą opinię w przedstawiającą uznanie dla naszych prac nad projektem. Niniejszy projekt ustawy powstał na bazie doświadczeń w toku wskazywania mediatorów z listy przez ministra właściwego do spraw pracy oraz postulatów partnerów społecznych, reprezentowanych w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, a następnie Radzie Dialogu Społecznego.
52.	Art. 10 ust. 3	Art. 10 ust. 3. Jeżeli strony sporu nie porozumieją się w sprawie wyboru mediatora w	NSZZ „S”		Można mieć również wątpliwości czy termin 5 dni określony w art. 10 ust. 3 nie powinien biec od dnia podpisania protokołu rozbieżności (art. 10 ust. 3 przewiduje, że jeżeli strony sporu nie	NU	Termin rozpoczyna się od dnia sporządzenia

		ciągu 5 dni od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę żądań, dalsze postępowanie w celu rozwiązania sporu, zwane dalej „postępowaniem mediacyjnym”, jest prowadzone z udziałem mediatora wskazanego, na wniosek co najmniej jednej ze stron sporu, przez ministra właściwego do spraw pracy z listy mediatorów, o której mowa w art. 11 ust. 1.			porozumieją się w sprawie wyboru mediatora w ciągu 5 dni od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę żądań, dalsze postępowanie w celu rozwiązania sporu, zwane dalej „postępowaniem mediacyjnym”, jest prowadzone z udziałem mediatora wskazanego, na wniosek co najmniej jednej ze stron sporu, przez ministra właściwego do spraw pracy z listy mediatorów, o której mowa w art. 11 ust. 1).		protokołu a nie jego podpisania. Zaproponowano nowe brzmienie: „Jeżeli strony sporu nie porozumieją się w sprawie wyboru mediatora w terminie 5 dni od dnia sporządzenia protokołu rozbieżności, dalsze postępowanie w celu rozwiązania sporu, zwane dalej „postępowaniem mediacyjnym”, jest prowadzone z udziałem mediatora wskazanego, na wniosek jednej ze stron sporu, przez ministra z listy mediatorów, o której mowa w art. 11 ust. 1.”.
53.	Art. 10 ust. 3		Pracodawcy RP	Postulat uzupełnienia projektowanej regulacji we wskazanym zakresie.	Wskazanie mediatora powinno następować w formie decyzji, aby nie występowała sytuacja wskazania mediatora do już prowadzonej mediacji. Taka sytuacja ma miejsce, gdy jedna ze stron sporu nie jest zadowolona z bezstronności mediatora. Wskazanie nowego mediatora powinno obligatoryjnie być przekazywane do poprzedniego mediatora, co w chwili obecnej nie jest praktyką.		Przepisy kodeksu postępowania administracyjnego nie znajdują tu zastosowania dlatego brak jest podstaw formalno-prawnych by ustalenie mediatora miało następować w drodze decyzji. Dotychczasowa praktyka nie wywołuje konieczności dokonywania zmian w tym zakresie.
54.	Art. 10 ust. 3		FPP		Wprowadzono zgodny wybór mediatora przez strony sporu w ciągu 5 dni. Jeśli brak porozumienia, to mediatora wskazuje minister właściwy ds. pracy na wniosek jednej ze stron. Zasadnym wydaje się wprowadzenie przepisów o wyłączeniu mediatora wyznaczonego przez ministra, z mocy ustawy, z własnej inicjatywy lub na wniosek, w szczególności jeśli uzna on lub któraś ze stron	U	Uwzględniono w nowym brzmieniu w art. 13 pkt 3): „Mediator z listy jest obowiązany w szczególności do niezwłocznego

					sporu, że z określonych przyczyn mediator nie gwarantuje bezstronności.		ujawnienia stronom okoliczności, które mogłyby wzbudzić wątpliwości co do jego bezstronności."
55.	Art. 10 ust. 4	Art. 10 ust. 4. Do wniosku, o którym mowa w ust. 3, strona sporu wnioskująca o wskazanie mediatora dołącza protokół rozbieżności, o którym mowa w art. 9 ust. 1.	FZZ		Skoro art. 9 projektu ustawy daje możliwość sporządzania protokołu rozbieżności de facto przez każdą ze stron i nie dookreśla wpływu na dalszą procedurę prowadzenia sporu zbiorowego, to zachodzi pytanie, który protokół rozbieżności będzie wiążący dla stron?	NU	Oba protokoły mają taką samą moc. Zaproponowano nowe brzmienie: art. 9 ust. 2 i 3: „2. Jeżeli strony nie sporządzą protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu, może być on sporządzany jednostronnie przez każdą ze stron sporu. Jeżeli każda ze stron sporządzi jednostronnie protokół rozbieżności, dokumenty te mają taką samą moc. 3. Niesporządzenie protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu nie stanowi przeszkody do wszczęcia postępowania mediacyjnego.”.
56.	Art. 11	Art. 11 ust. 1. Minister właściwy do spraw pracy prowadzi listę mediatorów, prowadzących postępowania mediacyjne w sporach, zwanej dalej „listą”. Lista zawierająca imiona i nazwiska mediatorów udostępniana jest do publicznej wiadomości oraz zamieszczana w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej ministerstwa. 2. Mediatorem z listy może być osoba, która:	Lewiatan		Konfederacja Lewiatan popiera zasadę, że listę będzie ustalał minister właściwy do spraw pracy na podstawie wniosku osoby zainteresowanej wpisem. Ustawa będzie określać kryteria wpisu na listę. Dodatkowo, w stosunku do <i>ustawy o rsz</i> , zrezygnowano z uzgadniania listy z organizacjami partnerów społecznych, reprezentowanymi w Radzie Dialogu Społecznego. KL popiera też proponowane regulacje kwestii związanych z funkcjonowaniem listy mediatorów przy ministrze właściwym do spraw pracy, jak i sam statut mediatora, które dziś nie są doprecyzowane, a jest to konieczne w celu wzmocnienia pozycji mediatora, konieczne są też odpowiednie zmiany co do standardów pracy mediatora, jak i wpisu na listę mediatorów.		Doceniamy każdą opinię w przedstawiającą uznanie dla naszych prac nad projektem. Niniejszy projekt ustawy powstał na bazie doświadczeń w toku wskazywania mediatorów z listy przez ministra właściwego do spraw pracy oraz postulatów partnerów społecznych,

	<p>1)ukończyła 26 lat; 2)korzysta w pełni z praw publicznych i ma pełną zdolność do czynności prawnych; 3)nie była prawomocnie skazana na karę pozbawienia wolności za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego; 4)zna język polski w mowie i piśmie; 5)posiada wiedzę lub umiejętności w zakresie prowadzenia mediacji.</p> <p>3. Wpisu na listę dokonuje minister właściwy do spraw pracy na wniosek osoby ubiegającej się o wpis na listę.</p> <p>4. Do wniosku, o którym mowa w ust. 3, dołącza się:</p> <p>1)kopie dokumentów potwierdzających posiadanie wiedzy lub umiejętności w zakresie prowadzenia postępowań mediacyjnych, w tym w szczególności:</p> <p>a) informacje o liczbie przeprowadzonych mediacji, b) spis wydanych publikacji na temat mediacji, c) opinie ośrodków mediacyjnych lub osób fizycznych o posiadanej wiedzy lub umiejętnościach w zakresie mediacji, d) dokumenty poświadczające posiadane wykształcenie lub odbyte szkolenia z zakresu mediacji;</p> <p>2) pisemne oświadczenie następującej treści: „Świadomy/Świadoma odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego</p>				<p>reprezentowanych w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, a następnie Radzie Dialogu Społecznego.</p>
--	--	--	--	--	--

	<p>oświadczenia oświadczam, że:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mam ukończone 26 lat, - korzystam z pełni praw publicznych oraz posiadam pełną zdolność do czynności prawnych, - nie jestem prawomocnie skazana/skazany na karę pozbawienia wolności za przestępstwo umyśle ścigane z oskarżenia publicznego, - znam język polski w mowie i w piśmie, - jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia wynikającej z art. 233 Kodeksu karnego". <p>5. Cudzoziemiec musi legitymować się znajomością języka polskiego potwierdzoną certyfikatem co najmniej na poziomie B2 w skali globalnej biegłości językowej według „Common European Framework of Reference for Languages: learning, teaching, assessment (CEFR) - Europejski system opisu kształcenia językowego: uczenie się, nauczanie, ocenianie (ESOKJ)".</p> <p>6. Minister właściwy do spraw pracy w uzasadnionych przypadkach może żądać okazania oryginałów dokumentów.</p> <p>7. Wpis na listę obejmuje następujące dane: imię (imiona) i nazwisko; adres do korespondencji, numer telefonu oraz adres poczty elektronicznej.</p>					
--	--	--	--	--	--	--

		<p>8. Przetwarzanie danych osobowych, które nie są wymagane do rozpatrzenia wniosku i są przekazywane dodatkowo przez osoby ubiegające się o wpis na listę jest dopuszczalne za zgodą osoby ubiegającej się o uzyskanie wpisu na listę.</p> <p>9. Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa minister właściwy do spraw pracy przetwarza dane osobowe przez okres niezbędny do wykonania obowiązków i zadań związanych z organizacją i wpisem na listę mediatorów oraz przez okres wynikający z przepisów dotyczących archiwizacji.</p> <p>10. W przypadku osób, które złożyły wniosek o wpis, ale nie uzyskały wpisu na listę, okres przechowywania danych osobowych wynosi 5 lat od końca roku, w którym zakończyło się postępowanie, w którym dane osobowe zostały zgromadzone. Wskazany wyżej okres przechowywania danych osobowych może zostać każdorazowo przedłużony.</p>					
57.	Art. 11		OPZZ		Większość zapisów art. 11 – art. 15 projektu należałoby przenieść do rozporządzenia wykonawczego, określającego szczegółowe wymogi i zasady wykonywania funkcji mediatora. Pozostawienie tak rozbudowanej części projektu dotyczącej osoby mediatora - zwłaszcza w kwestiach związanych ze składanymi oświadczeniami czy załączanymi do wniosku dokumentami - nie wydaje się zasadne w świetle techniki legislacyjnej.	NU	Zgodnie z zasadami prawidłowej legislacji jest to materia ustawowa.
58.	Art. 11 i następn e		Pracodawcy RP	Postulujemy przeniesienie wskazanych regulacji do aktu wykonawczego (do rozporządzenia)	Szczegółowe przepisy dotyczące zasad wpisu na listę mediatorów przy ministrze właściwym do spraw pracy, kryteriów jakie musi spełnić mediator, lista dokumentów, które kandydat musi przedłożyć czy zasad wynagradzania mediatorów – to regulacje o charakterze technicznym. Z tego względu w naszej ocenie nie muszą być one uregulowane w akcie rangi ustawowej.	NU	Zgodnie z zasadami prawidłowej legislacji jest to materia ustawowa.

59.	Art. 11		FPP		<p>Zmiany w zakresie prowadzenia listy mediatorów przy ministrze rodziny i polityki społecznej są co do zasady pozytywne. Listę będzie ustalał minister właściwy do spraw pracy na podstawie wniosku osoby zainteresowanej wpisem. Sama ustawa będzie określać kryteria wpisu na listę. Zrezygowano także z uzgadniania listy z organizacjami partnerów społecznych, reprezentowanymi w Radzie Dialogu Społecznego, co jest właściwym rozwiązaniem. Do rozważenia pozostaje podwyższenie kryteriów (wymogów) uzyskania wpisu, aby zapewnić odpowiedni profesjonalizm i wysoki poziom merytoryczny osób zainteresowanych posiadaniem uprawnień mediatora.</p>	NU	<p>Projekt zawiera szczegółowe prawne uregulowania wymagań stawianych mediatorowi. Są to regulacje odpowiadające m.in. przepisom o mediacji w sprawach karnych i cywilnych oraz zapewniają wysoką jakość mediacji.</p>
60.	Art. 11 i następn e		FZZ		<p>Forum Związków Zawodowych jest przeciwnie całkowitemu pomijaniu reprezentatywnych partnerów społecznych przy wyłanianiu i wpisywaniu osób na listę mediatorów.</p>	NU	<p>Zrezygowano z uzgadniania listy z organizacjami partnerów społecznych, reprezentowanymi w Radzie Dialogu Społecznego aby m.in. umożliwić dostęp do listy również osobom, które nie są wprost rekomendowane przez te organizacje, a zawodowo zajmują się mediacjami. Ponadto zasady uzgadniania listy nie były uregulowane ustawowo, natomiast – jak pokazuje praktyka – fakt uzgodnienia danej kandydatury nie miał wpływu na późniejszą ocenę pracy mediatora przez strony sporu, w szczególności jeśli chodzi o gwarancję bezstronności mediatora. Dodatkowo należy wskazać na problemy z realizacją Uchwały nr 35 RDS, ponieważ do tej pory, na ok 40 wniosków o wpis na listę, tylko 4</p>

							kandydatów zostało na nią wpisanych, ponieważ partnerzy społeczni nie przekazują swoich opinii, co może świadczyć o braku zaangażowania partnerów społecznych w proces uzgadniania tej listy.
61.	Art. 11		NSZZ „S”		Można się zastanawiać również nad stawianymi przed kandydatem na mediatora wymogami. Należy wyrazić obawę, iż przyjęte w art. 26 wymogi mogą być uznane za niewystarczające. W projektowanym art. 11 ust. 2 pkt 5 oraz ust. 4 pkt 1 pojawił się wymóg posiadania wiedzy lub umiejętności w zakresie prowadzenia mediacji. Należałoby wymagać od kandydata na mediatora posiadania zarówno wiedzy, jak i umiejętności. Za niewystarczające kryteria również uznajemy inne kryteria wskazane w art. 11 ust. 4 (opinię ośrodków, osób fizycznych). Aby zapewnić odpowiedni poziom merytoryczny wśród mediatorów konieczne jest zawarcie przepisu obligującego do podnoszenia kwalifikacji mediatora oraz określenie standardów szkolenia mediatora. Nie jest jasne również sformułowanie ośrodki mediacyjne. Natomiast pominięto we wskazanym kryterium opinię partnerów społecznych. Ponadto, wymóg dotyczący wieku może zostać uznany za budzący wątpliwości. W większości przypadków osoba, która ukończyła 26 lat nie będzie dysponować odpowiednią wiedzą oraz umiejętnościami w zakresie mediacji. Jest to osoba, która nie nabyła jeszcze odpowiedniego doświadczenia, a niedawno ukończyła studia. Zatem można wyrazić wątpliwość co do zaproponowanego wieku mediatora. Wiek 26 lat w sporach zbiorowych jest zbyt niskim wymogiem, i wydaje się, że kandydat na mediatora powinien mieć ukończone co najmniej 30 lat.	NU	Projekt zawiera regulacje odpowiadające m.in. przepisom o mediacji w sprawach karnych i cywilnych. Jak wskazuje praktyka powyższe wymogi pozwalają zapewnić wysoką jakość mediacji. Postulowany próg wiekowy wymagałby wyższych standardów w zawodzie mediatora niż przykładowo od sędziego. Na stanowisko sędziego sądu rejonowego może być powołany ten, kto ukończył 29 lat.
62.	Art. 11 ust. 3	Art. 11 ust. 3. Wpisu na listę dokonuje minister właściwy do spraw pracy na wniosek osoby ubiegającej się o wpis na listę.	OPZZ		Projekt całkowicie odchodzi od obecnej procedury wpisu na listę mediatorów, pozostawiając tą decyzję ministrowi właściwemu do spraw pracy. Mając na uwadze pojawiające się problemy z procedurą wpisu na przedmiotową listę, ale pamiętając również o zasadach dialogu społecznego proponujemy jednak, aby wpis na listę mediatorów wymagał uzyskania przez kandydata zgody większości organizacji wchodzących w skład danej strony.	NU	Zrezygnowano z uzgadniania listy z organizacjami partnerów społecznych, reprezentowanymi w Radzie Dialogu Społecznego aby m.in. umożliwić dostęp do listy również osobom, które nie są wprost rekomendowane przez

							te organizacje, a zawodowo zajmują się mediacjami. Ponadto zasady uzgadniania listy nie były uregulowane ustawowo, natomiast – jak pokazuje praktyka – fakt uzgodnienia danej kandydatury nie miał wpływu na późniejszą ocenę pracy mediatora przez strony sporu, w szczególności jeśli chodzi o gwarancję bezstronności mediatora. Dodatkowo należy wskazać na problemy z realizacją Uchwały nr 35 RDS, ponieważ do tej pory, na ok 40 wniosków o wpis na listę, tylko 4 kandydatów zostało na nią wpisanych, ponieważ partnerzy społeczni nie przekazują swoich opinii, co może świadczyć o braku zaangażowania partnerów społecznych w proces uzgadniania tej listy.
63.	Art. 13 ust. 1	Art. 13 ust. 1. Minister właściwy do spraw pracy skreśla mediatora z listy w przypadku: 1) śmierci mediatora; 2) wniosku mediatora o wykreślenie z listy; 3) zaprzestania spełniania przez mediatora warunków określonych w art. 11 ust. 2 pkt 2 lub 3.	Pracodawcy RP	Proponujemy dodanie pkt 4 o treści: „ukończył 70 rok życia”.	W naszej ocenie warto rozważyć wprowadzenie regulacji na wzór funkcjonującej w odniesieniu do ławników (art. 158 ustawy o sądach powszechnych).	NU	Wprowadzenie górnej granicy wieku stanowi dyskryminację ze względu na wiek, a także narusza zasadę równości obywateli wobec prawa.

64.	Art. 13 ust. 2	Art. 13 ust. 2. Minister właściwy do spraw pracy z urzędu skreśla mediatora z listy, jeśli powziął informację o zaistnieniu przypadku, o którym mowa w ust. 1.	Pracodawcy RP	Usunięcie przepisu.	Regulacja zbędna, wynika to z ust. 1. Ponadto niezrozumiałe jest sformułowanie „z urzędu skreśla”, skoro jednym z tych przypadków jest wniosek mediatora.	U	Zaproponowano nowe brzmienie w art. 14 ust 2: „Minister niezwłocznie z urzędu skreśla mediatora z listy, jeśli powziął informację o zaistnieniu któregokolwiek z przypadków, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 3.”.
65.	Art. 14 ust. 1	Art. 14 ust. 1. Mediatorom z listy przysługuje zwolnienie od pracy na czas prowadzenia postępowania mediacyjnego.	FPP		Celowym jest uzupełnienie regulacji o wskazanie, czy zwolnienie od pracy na czas prowadzenia postępowania mediacyjnego następuje z zachowaniem prawa do wynagrodzenia wypłacanego przez pracodawcę, czy też bez zachowania tego prawa. Biorąc pod uwagę regulację art. 15 wydaje się, że powinno nastąpić to bez prawa do wynagrodzenia, bo kwestię finansowania określa umowa zawarta przez mediatora z listy ze stronami sporu.	U	Zaproponowano nowe brzmienie w art. 15: „Mediatorom z listy przysługuje zwolnienie od pracy na czas prowadzenia postępowania mediacyjnego. Za czas zwolnienia od pracy mediator zachowuje prawo do świadczeń wynikających ze stosunku pracy lub stosunku prawnego, stanowiący podstawę wykonywania pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia
66.	Art. 14 ust. 1		Pracodawcy RP	Doprecyzowanie w art. 14 ust. 1, czy zwolnienie od pracy następuje z zachowaniem prawa do wynagrodzenia	Regulacja nie określa, czy zwolnienie od pracy następuje z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.	U	Zaproponowano nowe brzmienie w art. 15 ust. 1: „Mediatorom z listy przysługuje zwolnienie od pracy na czas prowadzenia postępowania mediacyjnego. Za czas zwolnienia od pracy mediator zachowuje prawo do świadczeń wynikających ze stosunku pracy lub stosunku prawnego,

							stanowiący podstawę wykonywania pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia.”.
67.	Art. 15 ust. 1	Art. 15 ust. 1. Mediatorom z listy przysługuje wynagrodzenie za prowadzenie postępowania mediacyjnego oraz zwrot poniesionych kosztów postępowania mediacyjnego, w tym kosztów przejazdu i zakwaterowania. Wynagrodzenie oraz zwrot poniesionych kosztów określa umowa zawarta przez mediatora z listy ze stronami sporu.	Pracodawcy RP	Propozycja doprecyzowania przepisu we wskazanym zakresie.	Jeżeli po stronie związkowej występuje wspólna reprezentacja, to zwykle nie ma ona zdolności do zawierania umów cywilnoprawnych. Jawność umowy z mediatorem powinna być zachowana poprzez przekazanie umowy zawartej przez pracodawcę, stronom sporu. Przy takiej konstrukcji nie wystąpią problemy podatkowe, w tym z VAT-em.	NU	Przyznana ustawowo zdolność do zaciągania zobowiązań przez związki zawodowe ma zastosowanie zarówno w stosunkach cywilnoprawnych jak i w stosunkach z zakresu prawa pracy.
68.	Art. 15 ust. 2	Art. 15 ust. 2. Wynagrodzenie mediatora z listy wynosi, za każdy dzień prowadzenia postępowania mediacyjnego, 8 % przeciętnego wynagrodzenia w roku poprzednim ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, od pierwszego dnia miesiąca następnego po ogłoszeniu.	NSZZ „S”		Odnosząc się do zmian zaproponowanych w przepisach dotyczących mediatorów według projektowanego art. 15 ust. 2 wynagrodzenie mediatora z listy wynosi, za każdy dzień prowadzenia postępowania mediacyjnego, 8 % przeciętnego wynagrodzenia w roku poprzednim ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, od pierwszego dnia miesiąca następnego po ogłoszeniu. Ust. 5 dodaje, że wynagrodzenie oraz koszty, o których mowa w ust. 1, ponoszą strony sporu w równych częściach, chyba że strony w umowie uzgodnią inny ich podział. Koszty wynagrodzenia mediatora obciążą strony sporu, w tym organizacje związkowe. W takim przypadku zasadne byłoby rozważenie czy budżet państwa nie powinien pokrywać części kosztów związanych z procesem mediacji. Proponujemy pozostawienie art. 11 ust 5 obecnej regulacji prawnej stanowiącego, iż w razie udokumentowanego braku środków na pokrycie kosztów, o których mowa w ust. 2 i 4 , na wniosek strony sporu zbiorowego, Minister właściwy do spraw pracy pokrywa koszty mediacji. Dodatkowo ze względu na inflację należy rozważyć podwyższenie wynagrodzenia mediatora do 10% przeciętnego wynagrodzenia w roku poprzednim ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, od pierwszego dnia miesiąca następnego po ogłoszeniu.	CU	Skarb Państwa nie jest stroną sporu. Nie jest zasadne aby pokrywać z budżetu państwa koszty związane z procesem mediacji. Odpowiadając na postulaty społeczne zaproponowano nowe brzmienie w obecnym art. 16 ust. 2: „Wynagrodzenie mediatora z listy wynosi, za każdy dzień prowadzenia postępowania mediacyjnego, 10 % przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w roku poprzednim ogłaszane na podstawie art. 20 pkt 1 lit. a) ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U z 2022 poz.504, 1504,

							2461) przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, od pierwszego dnia miesiąca następnego po ogłoszeniu.”.
69.	Art. 15 ust. 2		OPZZ		Obecnie obowiązujące przepisy dotyczące wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy przewidują stawkę malejącą. Rozwiązanie to budzi aprobatę z uwagi na największy nakład pracy mediatora konieczny do przygotowania się do pierwszych spotkań - w zakresie zarówno analizy dokumentów, jak i autonomicznych spotkań ze stronami. OPZZ wyraża się za utrzymaniem zarówno tej zasady jak i funkcjonującego obecnie rozwiązania dopuszczającego jedynie w przypadku woli stron (w ramach znanej z prawa cywilnego swobody umów) odmiennego uregulowania wynagrodzenia mediatora. Wydaje się, iż dotychczasowy przepis przewidujący stawki, które mogą być uregulowane inaczej, za zgodną wolą stron sporu i mediatora wziął się z różnych form prawno-podatkowych dotyczących grupy mediatorów – z uwagi na szeroko zróżnicowane koszty (VAT, składki emerytalne, rentowe, na ubezpieczenie zdrowotne lub chorobowe itp.) oraz stopień skomplikowania sporu, a także liczbę podmiotów biorących w nim udział.	NU	Wynagrodzenie obliczone w oparciu o jedyną stałą stawkę zapewni wysoki poziom mediacji w całym procesie mediacji. Nakład pracy mediatora konieczny do przygotowania się do pierwszych spotkań nie powinien różnić się od jego wkładu w każdej innej fazie procesu mediacji. Zasady wynagradzania mediatora mogą być regulowane w oparciu o zasadę swobody umów. Jedyne wyjątek stanowić ma sytuacja gdy strony sporu nie porozumieją się w sprawie wyboru mediatora i mediator z listy, wskazany jest do prowadzenia postępowania mediacyjnego przez ministra.
70.	Art. 15 ust. 2		Pracodawcy RP	Proponujemy wprowadzenie minimalnego limitu godzin dla wypłaty pełnego wynagrodzenia za	Regulacja nie precyzuje, co należy rozumieć przez sformułowanie „za każdy dzień”? Czy jest to niezależne od stopnia wkładu czasu i pracy mediatora danego dnia? Kwestia ta budzi wątpliwości. Mediator czynny zawodowo, na czas mediacji, jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, bez prawa do wynagrodzenia. Wprowadzenie górnej granicy wynagrodzenia może prowadzić do	NU	Szczegółowe zasady określania czasu pracy i sposobu obliczenia wynagrodzenia określać ma umowa.

				dany dzień, a w przypadku prowadzenia postępowania mediacyjnego poniżej tego limitu – wypłaty proporcjonalnej.	sytuacji, kiedy mediator nie dostanie nawet zwrotu utraconego wynagrodzenia. Wyeleminuje to z procesu mediacji osoby lepiej zarabiające np. prawników, co może wpłynąć negatywnie na jakość prowadzonych mediacji.		
71.	Art. 15 ust. 2		FZZ		Artykuł 15 ust. 2 wskazuje, że wynagrodzenie mediatora z listy wynosi 8% przeciętnego wynagrodzenia w roku poprzednim, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a nie jak dotychczas nie niższe niż określone w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie wynagrodzenia mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego w sprawach pracy. Rozporządzenie, nie zmieniane od 18 lat, reguluje stawki dziennego wynagrodzenia mediatora. Przez pierwsze 3 dni mediacji mają one charakter degresywny tj. 388 zł., 311 zł. i 235 zł., później zaś liniowy 235 zł. nie licząc kosztów podróży i noclegów. Proponowana kwota 8% przeciętnego wynagrodzenia od marca 2022 r. wynosiłaby 453 zł. Obecnie najniższe proponowane przez mediatorów wynagrodzenie nie spada poniżej 500 - 600 zł. za dzień mediacji wliczając nierzadko koszty dojazdu mediatora. Stawki różnią się od wielkości przedsiębiorstwa, liczebności strony związkowej i miejsca. Stawka dla mediatora o wysokim prestiżu społecznym (np. profesor, minister, wysoki urzędnik samorządowy lub państwowy itp.) rzadko schodzą poniżej 2000 zł. za dzień mediacji, a mogą być dużo wyższe. Prowadzenie mediacji wymaga dużej wiedzy, umiejętności mediacyjnej, a także doświadczenia w prowadzeniu mediacji. Ograniczenie wysokości wynagrodzenia mediatora do kwoty proponowanej w projekcie, spowoduje małe zainteresowanie wykonywaniem mediacji przez mediatorów z listy i zmniejszenie napływu nowych kandydatów na mediatorów. Obok wykluczenia Rady Dialogu Społecznej z desygnowania kandydatów na mediatorów, jest to kolejna zmiana, która osłabi pozycję mediatora w postępowaniu mediacyjnym i spowoduje odpływ wartościowej kadry mediacyjnej w Polsce. Obecnie jest na liście 84. mediatorów, a jeszcze kilka lat temu było ich ponad 150.	CU	Zaproponowano nowe brzmienie w obecnym art. 16 ust. 2: „Wynagrodzenie mediatora z listy wynosi, za każdy dzień prowadzenia postępowania mediacyjnego, 10 % przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w roku poprzednim ogłaszane na podstawie art. 20 pkt 1 lit. a) ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U z 2022 poz.504, 1504, 2461) przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, od pierwszego dnia miesiąca następnego po ogłoszeniu.”. Mediatorzy z listy mogą negocjować wyższe stawki. Jedyne wyjątek stanowić ma sytuacja gdy strony sporu nie porozumieją się w

							sprawie wyboru mediatora i mediator z listy, wskazany jest do prowadzenia postępowania mediacyjnego przez ministra.
72.	Art. 15 ust. 2		FPP		(uwagi ogólne) Pozytywnie należy odnieść się do przepisu uzależniającego wysokość wynagrodzenia mediatora od przeciętnego wynagrodzenia . Ta propozycja powoduje, że będzie ono adekwatne do obowiązujących wynagrodzeń w kraju i będzie ulegało stosownej (corocznej) zmianie. (uwagi szczegółowe) Proponuje się, aby wynagrodzenie mediatora za każdy dzień mediacji nie było wyższe niż 6% przeciętnego wynagrodzenia (projekt przewiduje 8%). Mediacja może trwać w czasie, co będzie powodowało wysokie jej koszty dla stron sporu. Porównując zaproponowaną w projekcie ustawy stawkę do dotychczas obowiązujących stawek, jest to wysoki wzrost, tym bardziej, że dotychczas wynagrodzenie za pierwsze dwa dni było wyższe, a za kolejne niższe. Proponowane 6% wynosi 339,75 zł co oznacza, że jest to kwota, która mieści się pomiędzy dotychczas obowiązującym wynagrodzeniem mediatora za pierwszy i drugi dzień mediacji. Nadal będzie to wysoki wydatek dla stron, jednak jest to o ponad 100 zł mniej za dzień, co w skali liczby dni prowadzenia mediacji może istotnie wpłynąć na możliwość poniesienia tego kosztu przez strony sporu.		Doceniamy każdą opinię w przedstawiającą uznanie dla naszych prac nad projektem. Niniejszy projekt ustawy powstał na bazie doświadczeń w toku wskazywania mediatorów z listy przez ministra właściwego do spraw pracy oraz postulatów partnerów społecznych, reprezentowanych w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, a następnie Radzie Dialogu Społecznego
73.	Art. 15 ust. 3	Art. 15 ust. 3. Wynagrodzenie może być niższe, jeżeli strony sporu udokumentują mediatorowi z listy brak środków na jego pokrycie, a mediator z listy wyrazi na to zgodę.	Pracodawcy RP	Proponujemy wprowadzenie możliwości zapłaty części wynagrodzenia ze Skarbu Państwa albo możliwości zapłaty niższego wynagrodzenia weryfikowanego przez podmiot trzeci, np. ministra właściwego ds. pracy.	Konieczność uzyskania zgody mediatora budzi obawy, że będzie to zapis martwy. Kolejna kwestia dotyczy „udokumentowania mediatorowi braku środków” na pokrycie wynagrodzenia. Zwracamy uwagę, że udokumentowanie braku środków jest praktycznie niemożliwe.	NU	Udokumentowanie braku środków jest warunkiem koniecznym by ubiegać się o zmniejszenie wynagrodzenia.
74.	Art. 15 ust. 5	Art. 15 ust 5. Wynagrodzenie oraz koszty, o których mowa w ust. 1, ponoszą strony sporu w równych częściach, chyba że	FPP		Propozycja wykreślenia - obowiązującego także w obecnej ustawie - postanowienia, zgodnie z którym strony mogą w umowie ustalić inny podział wynagrodzenia mediatora. Zasadą powinno być przyjęcie równego podziału wynagrodzenia i kosztów stron sporu.	NU	Zasadą jest że wynagrodzenie oraz koszty ponoszą strony sporu w równych

		strony w umowie uzgodnią inny ich podział.					częściach. Wyjątek stanowi sytuacja w której strony w umowie uzgodnią inny podział.
75.	Art. 16	Art. 16. Jeżeli przebieg postępowania mediacyjnego uzasadnia ocenę, że nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu, organizacja związkowa, która prowadzi spór, może zorganizować jednorazowo i na czas nie dłuższy niż 2 godziny strajk ostrzegawczy. O przeprowadzeniu strajku ostrzegawczego organizacja związkowa uprzedza pracodawcę, w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, w terminie 3 dni przed jego przeprowadzeniem.	ZPP		W projektowanym przepisie pominięto kwestię referendum strajkowego. Referendum strajkowe przewidziane jest jedynie przed strajkiem właściwym, jednak również w przypadku strajku ostrzegawczego wymóg ten wydaje się zasadny z uwagi na poważne konsekwencje jakie wiążą się z jego prowadzeniem.	U	Zaproponowano nowe brzmienie w obecnym art. 17 ust. 2: „Do strajku ostrzegawczego nie stosuje się przepisów o głosowaniu w sprawie ogłoszenia strajku.”.
76.	Art. 16		NSZZ „S”		Dla usunięcia wątpliwości istotne jest jednoznaczne wskazanie czy strajku ostrzegawczego - o którym mowa w art. 16 projektu ustawy - dotyczą lub nie dotyczą postanowienia art. 24-27 projektu ustawy mówiące o wymogach dotyczących przeprowadzenia strajku. Konieczność przeprowadzenia, często w krótkim odstępie czasu, oddzielnego głosowania w sprawie ogłoszenia strajku (tzw. referendum strajkowego) najpierw dla strajku ostrzegawczego, a następnie normalnej (pełnej) akcji strajkowej jest dla pracowników zazwyczaj niezrozumiała i prowadząca do niepotrzebnych emocji społecznych.	U	Zaproponowano nowe brzmienie w obecnym art. 17 ust. 2: „Do strajku ostrzegawczego nie stosuje się przepisów o głosowaniu w sprawie ogłoszenia strajku.”.
77.	Art. 16		FPP		W treści przepisu przyznano organizacji związkowej prawo do zorganizowania strajku ostrzegawczego, jeżeli przebieg postępowania mediacyjnego uzasadnia ocenę, że nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu. Przepis daje więc pełną swobodę uznaniową organizacji związkowej, przesłanki uzależniające możliwość wszczęcia strajku ostrzegawczego są ogólne i niedookreślone. Pozostawia się tę decyzję subiektywnej ocenie związku prowadzącego spór. Zasadne jest doprecyzowanie przepisu.	U	Doprecyzowano przepis w obecnym art. 17 ust. 2: „Do strajku ostrzegawczego nie stosuje się przepisów o głosowaniu w sprawie ogłoszenia strajku.”.
78.	Art. 16		BCC		W ocenie BCC w projekcie ustawy należy <i>expressis verbis</i> wskazać, że warunkiem rozpoczęcia strajku ostrzegawczego jest przeprowadzenie referendum – jak w art. 24 ust. 1 projektu.	NU	Zaproponowano nowe brzmienie w obecnym art. 17 ust. 2: „Do strajku ostrzegawczego nie stosuje się przepisów o

							głosowaniu w sprawie ogłoszenia strajku.”. Ze względu na specyfikę strajku ostrzegawczego jego rozpoczęcie nie jest uwarunkowane przeprowadzeniem referendum.
79.	Art. 16		Pracodawcy RP	W naszej ocenie uzasadnione jest, aby także strajk ostrzegawczy poprzedzony został referendum.	Proponujemy uzupełnienie tego przepisu o regulacje na wzór zawartych w art. 24.	NU	Zaproponowano nowe brzmienie w obecnym art. 17 ust. 2: „Do strajku ostrzegawczego nie stosuje się przepisów o głosowaniu w sprawie ogłoszenia strajku.”. Ze względu na specyfikę strajku ostrzegawczego jego rozpoczęcie nie jest uwarunkowane przeprowadzeniem referendum.
80.	Art. 17 ust. 1 i ust. 3	Art. 17 ust. 1. Postępowanie mediacyjne kończy się zawarciem przez strony sporu porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Czynności tych dokonuje się przy udziale mediatora prowadzącego postępowanie mediacyjne. W przypadku braku możliwości sporządzenia protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu stron, jest on sporządzany przez jedną ze stron sporu. 3. Do porozumienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio art. 9 ust. 2.	NSZZ „S”		Należy zauważyć, że w projekcie można odnaleźć „ oczywiste drobne błędy legislacyjne ”. Jako przykład można wskazać niekonsekwencję ustawodawcy w przyjętych odesłaniach czy też niejasność językową niektórych zwrotów. Na podstawie art. 17 ust. 1 postępowanie mediacyjne kończy się zawarciem przez strony sporu porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia - sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. W art. 17 ust. 3 postanowiono, że do porozumienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio art. 9 ust. 2. W projektowanym przepisie pominięto odesłanie do art. 9 ust. 3 i 4. W art. 9 ust. 3 i 4 postanowiono, iż zawarcie porozumienia kończy spór, a porozumienie nie może naruszać interesów osób trzecich ani określać spraw uregulowanych w przepisach prawa w sposób bezwzględnie obowiązujący. Podobny mankament w projekcie ustawy można odnaleźć w art. 33, który stanowi podstawę dla zawarcia porozumienia postrajkowego kończącego spór zbiorowy.	U	Zaproponowano nowe brzmienie w obecnym art. 18: „1. Postępowanie mediacyjne kończy się zawarciem przez strony sporu porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Czynności tych dokonuje się przy udziale mediatora prowadzącego postępowanie mediacyjne. 2. W przypadku niesporządzenia

							<p>protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu stron jest on sporządzany przez mediatora prowadzącego postępowanie mediacyjne.</p> <p>3. Protokół rozbieżności, o którym mowa w ust. 2, jest przekazywany przez mediatora stronom sporu w celu przekazania do niego uwag. Nieprzekazanie uwag w terminie 7 dni uważa się za rezygnację strony z prawa do ich przekazania.</p> <p>4. Do porozumienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio art. 9 ust. 2-6."</p>
81.	Art. 17 ust. 1		FPP		Uwaga analogiczna, jak w przypadku art. 9 ust. 1 zdanie drugie, przy czym w przedmiotowym przypadku protokół rozbieżności powinien być sporządzony przez mediatora.	NU	<p>Zaproponowano nowe brzmienie w obecnym art. 18:</p> <p>„1. Postępowanie mediacyjne kończy się zawarciem przez strony sporu porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Czynności tych dokonuje się przy udziale mediatora prowadzącego postępowanie mediacyjne.</p>

							<p>2. W przypadku niesporządzenia protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu stron jest on sporządzany przez mediatora prowadzącego postępowanie mediacyjne.</p> <p>3. Protokół rozbieżności, o którym mowa w ust. 2, jest przekazywany przez mediatora stronom sporu w celu przekazania do niego uwag. Nieprzekazanie uwag w terminie 7 dni uważa się za rezygnację strony z prawa do ich przekazania.</p> <p>4. Do porozumienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio art. 9 ust. 2-6.”.</p>
82.	Art. 17 ust. 2	Art. 17 ust. 2. Protokół rozbieżności może być podpisany przez mediatora prowadzącego postępowanie mediacyjne.	NSZZ „S”		<p>W art. 17 ust. 2 przewiduje się, że protokół rozbieżności może być podpisany przez mediatora prowadzącego postępowanie mediacyjne. Należy jednak zauważyć, że postępowanie mediacyjne powinno kończyć się dokumentem podpisanym przez mediatora, a zatem przepis powinien przewidywać obowiązek podpisania dokumentu przez mediatora. Podpis mediatora powinien być wymagany ze względu na rangę dokumentu i poświadczenie stanu faktycznego zdarzeń.</p> <p>Doprecyzowania wymaga także sytuacja kontynuowania sporu po etapie rokowań. Przepis art. 7 ust. 3 projektu, który dopuszcza prowadzenie rokowań z udziałem mediatora wprost jednak wyłącza stosowanie art. 10 ust. 3 projektu, czyli wybór mediatora z listy. Można mieć wątpliwości czy udział mediatora w czasie rokowań wyklucza przejście do etapu mediacji i powołania mediatora przez Ministra.</p>	NU	<p>Zaproponowano nowe brzmienie w obecnym art. 18:</p> <p>„1. Postępowanie mediacyjne kończy się zawarciem przez strony sporu porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Czynności tych dokonuje się przy udziale mediatora prowadzącego</p>

							<p>postępowanie mediacyjne.</p> <p>2. W przypadku niesporządzenia protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu stron jest on sporządzany przez mediatora prowadzącego postępowanie mediacyjne.</p> <p>3. Protokół rozbieżności, o którym mowa w ust. 2, jest przekazywany przez mediatora stronom sporu w celu przekazania do niego uwag. Nieprzekazanie uwag w terminie 7 dni uważa się za rezygnację strony z prawa do ich przekazania.</p> <p>4. Do porozumienia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio art. 9 ust. 2-6."</p>
83.	Art. 18	<p>Art. 18. ust. 1. Spór może trwać nie dłużej niż 9 miesięcy od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę żądań, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1. Strony sporu mogą wspólnie postanowić o przedłużeniu tego okresu, określając czas jego trwania na okres nie dłuższy niż kolejne 3 miesiące.</p> <p>2. Spór wygasa, jeżeli w terminie, o którym mowa w ust. 1:</p> <p>1) strony sporu nie zawrą porozumienia kończącego spór lub nie sporządzą</p>	ZPP		<p>Z treści projektowanych przepisów można wywnioskować, iż w przypadku spisania protokołu rozbieżności oraz przeprowadzenia strajku spór może nigdy nie wygasnąć. Z obecnej treści przepisów wydaje się, że ustawodawca nie przewidział takiej możliwości bądź też przewidział ją umożliwiając jednocześnie kontynuowanie sporu przez czas nieokreślony. W związku z tym należałoby doprecyzować projekt np. wskazując, że w przypadku spisania protokołu rozbieżności z mediacji w terminie określonym w ust. 1, spór przedłuża się na kolejne 3 miesiące. Ten termin powinien wystarczyć stronom zarówno na porozumienie się, jak i na przeprowadzenie przez związek zawodowy ewentualnego kolejnego protestu.</p>	NU	<p>Termin jest określony w obecnym art. 19 ust. 1. Zgodnie z tym przepisem: „Spór może trwać nie dłużej niż 9 miesięcy od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę żądań, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1. Strony mogą wspólnie postanowić o przedłużeniu tego okresu, określając czas jego trwania na okres</p>

		protokołu rozbieżności, o których mowa w art. 17 ust. 1, a następnie nie zostanie przeprowadzone głosowanie w sprawie ogłoszenia strajku i nie zostanie ogłoszony strajk; 2) organizacja związkowa odstąpi od prowadzenia sporu.					nie dłuższy niż kolejne 3 miesiące.”. Należy wyjaśnić, że strajk może być przeprowadzony po 9 miesiącach.
84.	Art. 18		NSZZ „S”		Art. 18 określa maksymalny czas trwania sporu zbiorowego. Określenie maksymalnego czasu trwania sporu zbiorowego może zapobiegać przewlekłości, a nawet trwania w nieskończoność sporów zbiorowych. Jednakże regulacja zawarta w tym artykule jest niejasna. Spór zbiorowy może trwać, co do zasady, nie dłużej niż 9 miesięcy. Spór zbiorowy, zgodnie z ustawą składa się z następujących etapów: rokowania, mediacje, arbitraż lub strajk. Tymczasem zgodnie z art. 18 ust. 2 spór wygasa jeżeli w terminie 9 lub 12 miesięcy (w przypadku przedłużenia sporu) nie zakończą się rokowania i mediacje, a także nie zostaną podjęte kroki zmierzające do organizacji strajku. Co w takim razie z samym strajkiem czy też arbitrażem. Czy też muszą się odbyć w okresie określonym w ust. 1? Czy strajk przeprowadzony po upływie okresu, o którym mowa w ust. 1 będzie legalny? Precyzyjne uregulowanie tych kwestii jest niezwykle ważne, ponieważ brak tych regulacji może wywołać poważne konsekwencje, chociażby odpowiedzialność za nielegalnie przeprowadzony strajk. Ponadto dla usunięcia wątpliwości istotne jest jednoznaczne wskazanie czy strajku ostrzegawczego - o którym mowa w art. 16 projektu ustawy - dotyczą lub nie dotyczą postanowienia art. 24-27 projektu ustawy mówiące o wymogach dotyczących przeprowadzenia strajku. Konieczność przeprowadzenia, często w krótkim odstępie czasu, oddzielnego głosowania w sprawie ogłoszenia strajku (tzw. referendum strajkowego) najpierw dla strajku ostrzegawczego, a następnie normalnej (pełnej) akcji strajkowej jest dla pracowników zazwyczaj niezrozumiała i prowadząca do niepotrzebnych emocji społecznych. [...]Projekt w art. 18 ust. 1 przewiduje, że spór może trwać nie dłużej niż 9 miesięcy od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę żądań, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1. Strony sporu mogą wspólnie postanowić o przedłużeniu tego okresu, określając czas jego trwania na okres nie dłuższy niż kolejne 3 miesiące. Do projektowanego art. 18 powinien zostać dodany kolejny ustęp, z którego wynikać będzie, że termin, o którym mowa w ust. 1 biegnie nie wcześniej, niż od dnia przekazania przez pracodawcę	CU	Przepis (obecnie art. 19) ma wpłynąć na szybkie przeprowadzenie strajku i zachowanie dynamiki procesu. Celem tego przepisu jest zdyscyplinowanie by po głosowaniu w sprawie ogłoszenia strajku był ogłoszony strajk. Odnośnie sugestii by w „art. 18 dodać kolejny ustęp, z którego będzie wynikać, że termin, o którym mowa w art. 18 ust. 1 biegnie nie wcześniej, niż od dnia przekazania przez pracodawcę lub wszystkich pracodawców pełnej listy osób uprawnionych do udziału w głosowaniu, o którym mowa w art. 25 ustawy, zawierających co najmniej: imię, nazwisko, miejsce świadczenia pracy, nr telefonu lub adresu poczty elektronicznej uprawnionego”, należy wskazać, że taka

					lub wszystkich pracodawców pełnej listy osób uprawnionych do udziału w głosowaniu, o którym mowa w art. 25 ustawy, zawierających co najmniej: imię, nazwisko, miejsce świadczenia pracy, nr telefonu lub adresu poczty elektronicznej uprawnionego. Na podstawie art. 24 ust. 3 projektu, ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 7 dni przed jego rozpoczęciem.		regulacja powinna wynikać z przepisu ogólnego. Postulowana regulacja powinna dotyczyć wszystkich uprawnień organizacji związkowej, a nie tylko tej, dotyczącej sporów zbiorowych.
85.	Art. 18		FPP		Obecnie w przepisach nie przewiduje się żadnych ram czasowych sporu zbiorowego (w konsekwencji czego toczy się formalnie - czasem przez kilka lat - wiele sporów, których prowadzenie przestało mieć znaczenie dla jego stron). Planowane nałożenie takich ram trwania sporu przez wyznaczenie 9 miesięcy – z możliwością dodatkowego wydłużenia o 3 miesiące (w tym terminie spór powinien się zakończyć opracowaniem odpowiednich dokumentów lub po jego upływie – będzie wygasał z mocy prawa) jest pozytywną zmianą.	U	Doceniamy każdą opinię w przedstawiającą uznanie dla naszych prac nad projektem. Niniejszy projekt ustawy powstał na bazie doświadczeń w toku wskazywania mediatorów z listy przez ministra właściwego do spraw pracy oraz postulatów partnerów społecznych, reprezentowanych w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, a następnie Radzie Dialogu Społecznego
86.	Art. 18		BCC		W ocenie BCC ograniczenie czasu trwania sporu zbiorowego do 9 miesięcy (z możliwością jego przedłużenia o kolejne 3 miesiące) jest jak najbardziej właściwym rozwiązaniem. Obawy organizacji związkowych co do tego, że pracodawcy będą wykorzystywali proponowane rozwiązanie do przeciągania czasu sporu bez realnej woli zawarcia porozumienia są w świetle doświadczeń praktyki niepotrzebne. Pracodawcy nie mają żadnego interesu ani prawnego ani ekonomicznego, aby podtrzymywać stan sporu zbiorowego w zakładzie pracy. Ograniczenie czasu trwania sporu w ustawie może z kolei istotnie przyczynić się do realnych prób zawarcia porozumienia.	U	Doceniamy każdą opinię w przedstawiającą uznanie dla naszych prac nad projektem. Niniejszy projekt ustawy powstał na bazie doświadczeń w toku wskazywania mediatorów z listy przez ministra właściwego do spraw pracy oraz postulatów partnerów społecznych, reprezentowanych w Trójstronnej Komisji do

							Spraw Społeczno-Gospodarczych, a następnie Radzie Dialogu Społecznego
87.	Art. 18 ust. 1		FZZ		Zgodnie ze stanowiskiem FZZ, zapis taki wprowadzi zakusy do tego, aby spór zbiorowy był przez pracodawców sztucznie przedłużany. Obecnie proceder ten jest powszechnie stosowany. Co do możliwości przedłużenia okresu sporu zbiorowego o kolejne 3 miesiące zapis taki może okazać się martwy, albowiem w większości przypadków pracodawca nie będzie zainteresowany przedłużeniem okresu sporu zbiorowego.	NU	Wprowadzenie ram czasowych trwania sporu zbiorowego ma zapobiec istnieniu sporów uśpionych. Wskazane jest ograniczenie czasu prowadzenia sporu w związku z bezczynnością stron. Zapobiegałoby to przede wszystkim możliwości wszczynania legalnych akcji strajkowych po długich okresach bezczynności, świadczących o braku zainteresowania prowadzeniem sporu. Okres bezczynności stron, po którym można by stwierdzić wygaśnięcie sporu, musiałby być stosunkowo długi. Warto dodać, że wprowadzenie maksymalnego czasu trwania sporu zbiorowego to również propozycja, która znalazła się w projekcie Kodeksu Zbiorowego Prawa Pracy. W nowej regulacji został on nieco zmodyfikowany (termin wydłużono z 6 do 9 miesięcy oraz dodano możliwość przedłużenia sporu – w oparciu o porozumienie

							<p>– o kolejne 3 miesiące). Brak określenia maksymalnego okresu trwania sporu ma swoje negatywne konsekwencje – np. związek zawodowy i pracodawca po skończonej mediacji sporządzają protokół rozbieżności, związek zawodowy nie decyduje się od razu na kolejny etap sporu, tj. strajk, ale nie podejmując tego kroku ma otwartą furtkę i może rozpocząć referendum strajkowe nawet po latach od zakończenia postępowania medacyjnego. Odnośnie sugestii, że pracodawca może sztucznie przedłużyć spór należy zauważyć, że art. 35, przewidujący odpowiedzialność karną, powinien zapobiec takim praktykom.</p>
88.	Art. 18 ust. 1		OPZZ		Należy całkowicie odrzucić zapisy wskazujące na dopuszczalny czas trwania sporu zbiorowego. Możliwość wygaśnięcia sporu po upływie 9 lub 12 miesięcy może stanowić zachętę dla wielu pracodawców do celowego przedłużania procedury.	NU	<p>Wprowadzenie ram czasowych trwania sporu zbiorowego ma zapobiec istnieniu sporów uspionych. Wskazane jest ograniczenie czasu prowadzenia sporu w związku z bezczynnością stron. Zapobiegałoby to przede wszystkim możliwości wszczynania legalnych akcji</p>

							<p>strajkowych po długich okresach bezczynności, świadczących o braku zainteresowania prowadzeniem sporu. Okres bezczynności stron, po którym można by stwierdzić wygaśnięcie sporu, musiałby być stosunkowo długi. Warto dodać, że wprowadzenie maksymalnego czasu trwania sporu zbiorowego to również propozycja, która znalazła się w projekcie Kodeksu Zbiorowego Prawa Pracy. W nowej regulacji został on nieco zmodyfikowany (termin wydłużono z 6 do 9 miesięcy oraz dodano możliwość przedłużenia sporu – w oparciu o porozumienie – o kolejne 3 miesiące). Brak określenia maksymalnego okresu trwania sporu ma swoje negatywne konsekwencje – np. związek zawodowy i pracodawca po skończonej mediacji sporządzają protokół rozbieżności, związek zawodowy nie decyduje się od razu na kolejny etap sporu, tj. strajk, ale nie podejmując tego kroku ma otwartą furtkę i może rozpocząć referendum strajkowe</p>
--	--	--	--	--	--	--	--

							nawet po latach od zakończenia postępowania mediacyjnego. Odnośnie sugestii, że pracodawca może sztucznie przedłużać spór należy zauważyć, że art. 35, przewidujący odpowiedzialność karną, powinien zapobiec takim praktykom.
89.	Art. 18 ust. 1		FPP		Spór może trwać nie dłużej niż 9 miesięcy od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę żądań. Przepis jest zbyt ogólny - nie wiadomo, czy dniem nieuwzględnienia żądań jest dzień następnym po terminie wyznaczonym przez związki, czy też dzień poinformowania organizacji o nieuwzględnieniu żądań. Konieczne jest doprecyzowanie – np. poprzez wskazanie, że spór istnieje od dnia następnego po upływie terminu na spełnienie żądań określonego przez organizację związkową.	NU	Nie jest pożądane powtarzanie regulacji, która znajduje się w art. 6 ust. 1. Zgodnie z tym przepisem spór istnieje od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę w terminie, o którym mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1, wszystkich żądań zgłoszonych przez organizację związkową lub po upływie tego terminu.
90.	Art. 18 ust. 1		Lewiatan		Konfederacja Lewiatan od lat proponowała uregulowanie maksymalnego czasu trwania sporu zbiorowego i skutecznej formy jego zakończenia. Z praktyki wynika, że strony po rozpoczęciu sporu nie podejmują dalszych działań w celu jego rozstrzygnięcia. Taka sytuacja powoduje, że spór trwa wiele miesięcy lub lat mimo, że strony nie podejmują żadnych czynności. Permanentne pozostawanie w sporach zbiorowych nie służy dialogowi społecznemu i osłabia możliwości prowadzenia negocjacji. Spór zbiorowy powinien toczyć się w miarę szybko i stronom powinno zależeć na dojściu do porozumienia. Dlatego KL popiera propozycję precyzyjnego określenia czasu trwania sporu (9 miesięcy – z możliwością dodatkowego wydłużenia o 3 miesiące). W tym okresie spór powinien się zakończyć opracowaniem odpowiednich dokumentów lub po jego upływie – będzie wygasł z mocy prawa.	U	Doceniamy każdą opinię w przedstawiającą uznanie dla naszych prac nad projektem. Niniejszy projekt ustawy powstał na bazie doświadczeń w toku wskazywania mediatorów z listy przez ministra właściwego do spraw pracy oraz postulatów partnerów społecznych, reprezentowanych w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-

							Gospodarczych, a następnie Radzie Dialogu Społecznego
91.	Art. 18 ust. 1		NSZZ „S”		Ograniczenie długości trwania sporu zbiorowego, przewidziane w art. 18 ust. 1 projektu ustawy prowadzić będzie do podejmowania przez pracodawcę wszelkich działań (a jeszcze częściej zaniechań), aby upłynął termin oznaczający wygaśnięcie (zakończenie) sporu zbiorowego z mocy prawa.	NU	Odnosnie sugestii, że pracodawca może sztucznie przedłużyć spór należy zauważyć, że art. 35 przewidujący odpowiedzialność karną powinien zapobiec takim praktykom.
92.	Art. 18 ust. 1		Pracodawcy	Należy doprecyzować, że przedłużenie okresu sporu o kolejne 3 miesiące może nastąpić wyłącznie jeden raz. Proponujemy następujące brzmienie przepisu zdania drugiego w art. 18 ust. 1: „Strony sporu mogą wspólnie postanowić o jednorazowym przedłużeniu tego okresu, określając czas jego trwania na okres nie dłuższy niż 3 miesiące.”.	Pozytywnie oceniamy wprowadzenie regulacji określającej maksymalny 9-miesięczny okres trwania sporu zbiorowego. Naszym zdaniem konieczne jest jednak doprecyzowanie, że przedłużenie okresu sporu może nastąpić tylko jeden raz.	NU	Z założenia brak jest powodów, żeby ograniczać liczbę czy czas przedłużeń. O tym powinny swobodnie decydować strony sporu.
93.	Art. 18 ust. 2 pkt 1	2. Spór wygasa, jeżeli w terminie, o którym mowa w ust. 1: 1) strony sporu nie zawrą porozumienia kończącego spór lub nie sporządzą protokołu rozbieżności, o których mowa w art. 17 ust. 1, a następnie nie zostanie przeprowadzone głosowanie w sprawie	FZZ		Powstaje pytanie - czy przeprowadzenie głosowania ws. strajku, czy też prowadzenie akcji strajkowej przedłuża 9-cio miesięczny okres?	NU	W tym terminie strajk musi być ogłoszony, ale może być przeprowadzony później.

		ogłoszenia strajku i nie zostanie ogłoszony strajk					
94.	Art. 18 ust. 2 pkt 1		FPP		Sformułowanie przepisu może zachęcać stronę związkową do organizacji strajku, aby nie doprowadzić do wygaśnięcia sporu.	NU	W tym terminie strajk musi być ogłoszony, ale może być przeprowadzony później.
95.	Art. 18 ust. 2 pkt 1		OPZZ		Należy ocenić ten zapis jako niezrozumiały stylistycznie.	NU	Przepis w sposób zrozumiały wymienia przesłanki po zaistnieniu których spór wygasa. Przepis zgodny z zasadami prawidłowej legislacji i nie wymaga doprecyzowania.
96.	Art. 18 ust. 2 pkt 2	Art. 18 ust. 2. Spór wygasa, jeżeli w terminie, o którym mowa w ust. 1: 2) organizacja związkowa odstąpi od prowadzenia sporu.	OPZZ		Przepis nie daje odpowiedzi na pytanie co w sytuacji, gdy po stronie związkowej znajdują się dwie lub więcej organizacji, a tylko jedna z nich odstępuje od prowadzenia sporu?	NU	Przepis dotyczy powodów wygaśnięcia sporu. W przypadku, gdy po stronie związkowej znajdują się dwie lub więcej organizacji, a tylko jedna z nich odstępuje od prowadzenia sporu, spór trwa nadal. Warunkiem dalszego prowadzenia sporu jest uczestniczenie w nim co najmniej jednej reprezentatywnej organizacji związkowej. Z tego powodu wskazana sytuacja nie została uregulowana w art. 18 ust. 2 pkt 2 (obecnie w art. 19 ust. 2 pkt 2).
97.	Art. 18 ust. 2	Art. 18 ust. 2. Spór wygasa, jeżeli w terminie, o którym mowa w ust. 1: strony sporu nie zawrą porozumienia kończącego spór lub nie sporządzą protokołu rozbieżności, o których mowa w	Pracodawcy RP	Określenie, że po upływie terminu wskazanego w ust. 1, spór wygasa niezależnie od etapu.	Projektowane brzmienie regulacji sprawia, że spór będzie mógł trwać dłużej niż 12 miesięcy (9 miesięcy + 3 miesiące), np. w sytuacji kiedy w tym terminie strony sporządzą protokół rozbieżności i ogłoszą strajk. Zwracamy uwagę, że wówczas strajk będzie mógł trwać dalej, a spór nie wygaśnie.	NU	Spór będzie mógł trwać dłużej niż 12 miesięcy, gdyż prawo do prowadzenia sporu jest konstytucyjnym prawem, którym rządzą

		art. 17 ust. 1, a następnie nie zostanie przeprowadzone głosowanie w sprawie ogłoszenia strajku i nie zostanie ogłoszony strajk; organizacja związkowa odstąpi od prowadzenia sporu.					pracownicy i ich przedstawiciele
98.	Art. 19	Art. 19. Brak porozumienia kończącego spór, o którym mowa w art. 17 ust. 1, uprawnia organizację związkową do przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku.	NSZZ „S”		Warto również zauważyć, że projektowany art. 19 wydaje się rozwiązaniem niekorzystnym z punktu widzenia realizacji interesów pracowniczych. Obecnie referendum można było organizować dużo wcześniej, właściwie od początku sporu. Natomiast projektowany art. 19 będzie przewidywał, że dopiero brak porozumienia kończącego spór, o którym mowa w art. 17 ust. 1, uprawnia organizację związkową do przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku.[...] Dla umożliwienia przeprowadzenia referendum strajkowego konieczne jest wprowadzenie wyraźnej podstawy prawnej, która zawierać będzie zobowiązanie pracodawcy/ów do przekazania danych umożliwiających stronie związkowej przeprowadzenie referendum warunkującego dopuszczalność akcji strajkowej, a także określenie w przepisach konkretnych terminów dla przekazania tych informacji stronie związkowej. W praktyce pracodawcy odmawiają przekazywania tych danych powołując się na RODO, a Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych nie ma aktualnie prawnych instrumentów, by zobowiązać pracodawcę do przekazania danych koniecznych do prowadzenia sporu zbiorowego.	NU	Projektowany art. 19 jest podyktowany istotą strajku. Przepis art. 17 ust. 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nazywa strajk "środkiem ostatecznym", jaki może być zastosowany przez związek zawodowy dla obrony interesów pracowników. Zezwala na ogłoszenie strajku dopiero po wyczerpaniu możliwości rozwiązania sporu zbiorowego w drodze pokojowej, według zasad określonych w art. 7-14, a więc po zakończeniu rokowań i postępowania medacyjnego. Od powyższej zasady art. 17 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych przewiduje wyjątek, który ma zastosowanie do przypadków związanych z podejmowanymi przez pracodawcę bezprawnymi działaniami w celu uniemożliwienia przeprowadzenia rokowań i mediacji, a

							<p>także w razie rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym. Celem strajku jest wsparcie żądań przedstawionych w zgłoszeniu sporu zbiorowego, które nie zostały załatwione w żadnym z etapów pokojowego rozwiązywania sporów, tj. rokowań, mediacji i ewentualnie arbitrażu (A.M. Świątkowski, Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych Legalis 2009/el). Na gruncie zgłoszonej uwagi warto przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 2005 r. (sygn. akt II PK 217/04). SN stwierdził w nim, że „strajku, który jest ostatecznym narzędziem używanym w tym sporze, nie mogą usprawiedliwiać żądania nieujęte w zgłoszeniu sporu, jak też żądania, co do których rokowania zakończyły się podpisaniem porozumienia. Strony sporu zbiorowego zakończonego porozumieniem nie mogą więc kontynuować go na kanwie już</p>
--	--	--	--	--	--	--	---

							uzgodnionych żądań, a strajk podjęty w celu wymuszenia realizacji porozumienia przed upływem uzgodnionego w nim terminu nie jest zgodny z przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych". Uwzględniając zacytowane stanowisko SN trudno przyjąć sugestię, według której referendum strajkowe mogło się odbyć wcześniej niż przed podjęciem prób zawarcia porozumienia kończącego spór.
99.	Art. 19 i art. 20		Pracodawcy RP	Postulujemy wprowadzenie odniesienia do sytuacji, gdy spór prowadzi kilka organizacji związkowych (ich wspólna reprezentacja).	Postulujemy wprowadzenie odniesienia do sytuacji, gdy spór prowadzi kilka organizacji związkowych (ich wspólna reprezentacja).	U	Uwaga została uwzględniona. Kwestii tej dotyczy zmienione brzmienie art. 8. Zgodnie z jego treścią: „ 1. Jeżeli w rokowaniach uczestniczy więcej niż jedna organizacja związkowa, są one prowadzone przez wspólną reprezentację organizacji związkowych lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe. 2. Jeżeli w terminie, o którym mowa w art. 5 ust. 3 nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do ich prowadzenia są uprawnione organizacje związkowe, które do

							nich przystąpiły. Rokowania te są prowadzone w trybie określonym w ust. 1. 3. Warunkiem prowadzenia rokowań jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej organizacji związkowej. 4. Organizacja związkowa, która została utworzona w trakcie trwania sporu, ma prawo przystąpienia do rokowań.”.
100.	Art. 20	Art. 20 ust. 1. Organizacja związkowa, która prowadzi spór może, nie korzystając z prawa do strajku, podjąć próbę rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego. 2. Spór zakładowy rozpoznaje kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie okręgowym, w którym utworzony jest sąd pracy i ubezpieczeń społecznych. Spór wielozakładowy rozpoznaje Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym. 3. W skład kolegium arbitrażu społecznego wchodzi przewodniczący wyznaczony spośród sędziów sądu przez prezesa sądu oraz po jednym członku wyznaczonym przez każdą ze stron. Strony powinny dążyć do wskazania osób bezpośrednio niezainteresowanych rozstrzygnięciem sprawy. 4. Prezes sądu wyznacza niezwłocznie termin posiedzenia,	NSZZ „S”		Brzmienie projektowanego art. 20 jest niejasne w kontekście odpowiedzi na pytanie czy organizacja prowadząca spór w imieniu pracowników pozbawionych prawa do strajku może skierować sprawę do arbitrażu. Jeżeli udzielimy negatywnej odpowiedzi na to pytanie należy stwierdzić, że projektowany przepis jest w oczywisty sposób sprzeczny ze standardami przyjętymi przez MOP (zob. Gwarancje kompensacyjne w przypadku zakazu strajków w administracji publicznej lub w usługach niezbędnych pkt. od 595 do 603 <i>Przegląd podjętych decyzji i wyprowadzonych zasad przez Komitet Wolności związkowych Rady Administracyjnej MBP</i> , wersja 2006).	NU	Uwaga jest niezasadna, gdyż brak prawa do strajku należy kwalifikować jako „nie korzystanie z prawa do strajku”, o czym mowa w obecnym art. 21 ust. 1.

		<p>zawiadamiając o nim strony sporu lub ich przedstawicieli.</p> <p>5. Jeżeli w toku postępowania kolegium arbitrażu społecznego stwierdzi, że rozwiązanie sporu wymaga szczegółowych lub dodatkowych ustaleń związanych z przedmiotem sporu, zawiadamia o tym strony. Kolegium arbitrażu społecznego może zaproponować przeprowadzenie w tej sprawie ekspertyzy. Jeżeli strony nie postanowią inaczej, koszty ekspertyzy obciążają zakład pracy.</p> <p>6. Orzeczenie kolegium arbitrażu społecznego zapada większością głosów i ma dla obu stron charakter wiążący.</p> <p>7. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowy tryb postępowania przed kolegium arbitrażu społecznego mając na uwadze potrzebę skutecznego przeprowadzenia tego postępowania.</p>					
101.	Art. 20		BCC		<p>Jako dalece niezadowalające należy przyjąć propozycje dot. arbitrażu. Powtarzają one obecne regulacje, które są wadliwe i nie przyczyniają się do jakiegokolwiek ożywienia arbitrażu jako jednego z etapów sporu zbiorowego.</p> <p>Co do zasady, jak pokazuje praktyka, arbitraż społeczny jest instytucją dosyć martwą. Zaproponowane rozwiązania nie przyczynią się do jego popularyzacji.</p> <p>Niektóre rozwiązania są nie do przyjęcia systemowo.</p> <p>Po pierwsze arbitrażu społecznego nie należy kierować na drogę sądową, czy też przewidywać udziału w składzie kolegium arbitrażu społecznego sędziego sądu powszechnego (państwowego). W praktyce arbitrażu w sporach zakładowych to sędzia sądu okręgowego orzeka w tych sprawach, ponieważ przedstawiciele stron mają najczęściej zdanie popierające stanowisko reprezentacji, która je wybrała.</p> <p>Po drugie inicjatywę skierowania sprawy do arbitrażu powinny posiadać dwie strony sporu, a nie jedynie strona związkowa.</p>	CU	<p>Uwaga dotycząca przyznania prawa skierowania sprawy do arbitrażu przez obie strony sporu została uwzględniona w obecnym art. 21 ust. 1: „1. Organizacja związkowa, która prowadzi spór może, nie korzystając z prawa do strajku, podjąć próbę rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego.</p>

					<p>Pozbawienie pracodawców takiej inicjatywy jest zupełnie niezrozumiałe i nie poparte jakimikolwiek argumentami aksjologicznymi czy teleologicznymi.</p> <p>Na aprobatę zasługuje propozycja, zgodnie z którą orzeczenie kolegium ma charakter wiążący. Obecne rozwiązanie, zgodnie z którym orzeczenie wiąże strony tylko wówczas, gdy żadna ze stron przed poddaniem sporu rozstrzygnięciu kolegium nie postanowi inaczej, jest całkowicie nieuzasadnione i prowadzi do osłabienia instytucji arbitrażu w praktyce, a także zniechęca do tego rozwiązania pracodawców.</p>		Uprawnienie to przysługuje również pracodawcy.”.
102.	Art. 20 ust. 3 zdanie drugie	Art. 20 ust. 3 [...] Strony powinny dążyć do wskazania osób bezpośrednio niezainteresowanych rozstrzygnięciem sprawy.	FPP		<p>Przepis jest zbyt liberalny w zakresie, w którym wskazuje, że strony powinny dążyć do wskazania osób bezpośrednio niezainteresowanych rozstrzygnięciem sprawy. Na gruncie obecnego stanu prawnego możliwe jest, że w skład kolegium arbitrażu społecznego wchodzi przewodniczący i po jednym członku wskazanym przez strony, przy czym orzeczenie kolegium zapada większością głosów i ma charakter wiążący. Wydaje się więc, że w takiej sytuacji okoliczność, aby członek kolegium nie był zainteresowany rozstrzygnięciem powinna być absolutnie podstawowym wymogiem.</p> <p>Proponuje się zmianę zapisu i wskazanie, że członkowie kolegium arbitrażu społecznego nie mogą być bezpośrednio zainteresowani rozstrzygnięciem. Jednocześnie warto zwrócić uwagę na wątpliwości co do celu określenia powinności stron w zakresie wskazywania stron bezpośrednio „niezainteresowanych” rozstrzygnięciem sprawy, skoro to strony wskazują swojego przedstawiciela w kolegium arbitrażu. Oczywistym jest w praktyce, że wskazują osoby zainteresowane.</p>	U	Uwaga została uwzględniona, dlatego przepis został skreślony
103.	Art. 20 ust. 3	Art. 20 ust. 3. W skład kolegium arbitrażu społecznego wchodzi przewodniczący wyznaczony spośród sędziów sądu przez prezesa sądu oraz po jednym członku wyznaczonym przez każdą ze stron. Strony powinny dążyć do wskazania osób bezpośrednio niezainteresowanych rozstrzygnięciem sprawy.	Pracodawcy RP	Konieczne jest doprecyzowanie jakie bezprawne działania pracodawcy uniemożliwiają przeprowadzenie rokowań lub postępowania mediacyjnego, uzasadniają zorganizowanie strajku bez wymaganych procedur.	Zwracamy uwagę, że użyte określenie „bezprawne działanie pracodawcy” może mieć charakter uznaniowy.	U	W obecnym art. 22 ust. 4 kwestia ta została doprecyzowana: „Strajk może być zorganizowany bez zachowania procedur, o których mowa w art. 5 –18, jeżeli pracodawca uchyla się od prowadzenia rokowań lub postępowania mediacyjnego, a także w przypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek prawny, stanowiący podstawę

							wykonywania pracy, z prowadzącym spór działaczem związkowym.”
104.	Art. 21	Art. 21 ust. 1. Strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się osób wykonujących pracę zarobkową od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu. 2. Strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez konieczności uprzedniego przeprowadzenia rokowań, a w przypadku, gdy rokowania kończą się zawarciem i podpisaniem przez strony sporu porozumienia, wyczerpania możliwości rozwiązania sporu w ramach postępowania mediacyjnego opisanych w art. 5–17. 3. Strajk może być zorganizowany bez zachowania zasad, o których mowa w art. 5–17, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub postępowania mediacyjnego, a także w przypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek prawny, stanowiący podstawę wykonywania pracy, z prowadzącym spór działaczem związkowym. 4. Przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku organizacja związkowa powinna wziąć pod uwagę współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem.	FZZ		Czy zapis o tej treści oznacza, że strajk zakładowy można będzie przeprowadzić już po przeprowadzeniu pierwszego etapu sporu zbiorowego, odmiennie niż jest w obecnych zapisach ustawy. Jeżeli tak, to dostrzegamy brak konsekwencji w odniesieniu do ust. 3 tegoż artykułu.	NU	Przepis brzmi analogicznie jak art. 17 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.
105.	Art. 21		NSZZ „S”		Według projektowanego art. 21 ust. 2 strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez konieczności uprzedniego przeprowadzenia rokowań. W przypadku, gdy rokowania kończą się zawarciem i podpisaniem przez strony sporu porozumienia, które swym zakresem nie obejmuje wszystkich zgłoszonych żądań, strajk nie może zostać ogłoszony bez	CU	Strajk może być ogłoszony po wyczerpaniu wszystkich przewidzianych etapów, w tym po przeprowadzeniu

				<p>wyczerpania możliwości rozwiązania sporu w ramach postępowania mediacyjnego. Zauważyć można, że z tego przepisu nie wynika jasno, kiedy można rozpocząć strajk. Zwłaszcza, czy jeżeli po rokowaniach zostanie podpisany protokół rozbieżności to czy oznacza to, że można od razu zacząć strajk. Art. 21 ust. 1 zawiera definicję strajku, zgodnie z którą strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się osób wykonujących pracę zarobkową od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu. Zgodnie z ust. 2 strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez konieczności uprzedniego przeprowadzenia rokowań. W przypadku, gdy rokowania kończą się zawarciem i podpisaniem przez strony porozumienia, które swym zakresem nie obejmuje wszystkich żądań, strajk nie może zostać ogłoszony bez wyczerpania możliwości rozwiązania sporu w ramach postępowania mediacyjnego. Ust. 3 zawiera powtórzenie regulacji z obecnie obowiązującej ustawy, zgodnie z którą strajk może być ogłoszony bez przeprowadzenia rokowań i mediacji, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub postępowania mediacyjnego, a także w przypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek prawny, stanowiący podstawę wykonywania pracy, z prowadzącym spór zbiorowy działaczem. Przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku organizacja związkowa powinna wziąć pod uwagę współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem. Istotną zmianą zawartą w tym artykule jest możliwość przeprowadzenia strajku już po zakończeniu rokowań w przypadku gdy strony nie dojdą do porozumienia i zostanie sporządzony protokół rozbieżności. Jednakże w tym zakresie przepis budzi wątpliwości. Zgodnie z art. 7 ust. 3 projektu ustawy strony mogą postanowić, że rokowania będą prowadzone z udziałem mediatora. Natomiast brak jest regulacji, czy w takim przypadku strony są zobowiązane do podjęcia mediacji, o których mowa w art. 10. Rokowania mogą być również prowadzone bez udziału mediatora. Z treści art. 10 ust. 1 wynika, że w przypadku braku porozumienia kończącego rokowania w zakresie wszystkich żądań, strony sporu podejmują mediacje. Dlatego też nie jest jasne kiedy można ogłosić strajk - po zakończeniu rokowań z udziałem mediatora czy też po zakończeniu rokowań bez udziału mediatora. Bardzo ważna kwestia, która nie została uregulowana w sposób nie budzący wątpliwości, co w konsekwencji może narazić organizatorów strajku na odpowiedzialność kamą i cywilną za zorganizowanie nielegalnego strajku. Podsumowując ten wątek art. 21 ust. 2 wydaje się sprzeczny z art. 10 ust. 1 i art. 19 - zgodnie z art. 21 ust. 2 strajk można przeprowadzić po przeprowadzeniu rokowań.</p>	postępowania mediacyjnego.
--	--	--	--	---	----------------------------

					Natomiast art. 10 ust. 1 i art. 19 zobowiązują do przeprowadzenia mediacji przed przystąpieniem do strajku.		
106.	Art. 21 ust. 2	Art. 21 ust. 2. Strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez konieczności uprzedniego przeprowadzenia rokowań. W przypadku, gdy rokowania kończą się zawarciem i podpisaniem przez strony sporu porozumienia, które swym zakresem nie obejmuje wszystkich zgłoszonych żądań, strajk nie może zostać ogłoszony bez wyczerpania możliwości rozwiązania sporu w ramach postępowania mediacyjnego.	ZPP		Wydaje się, że projektowany przepis ust. 2 jest niejasny, gdyż można wnioskować, że w przypadku, gdy do zawarcia żadnego porozumienia „częstkowego” nie dojdzie, dopuszczalne jest przeprowadzenie strajku nawet bez mediacji. Tymczasem strajk zawsze powinien być poprzedzony mediacją (chyba, że pracodawca bezprawnie uniemożliwi jej przeprowadzenie).	CU	Strajk może być ogłoszony po wyczerpaniu wszystkich przewidzianych etapów, w tym po przeprowadzeniu postępowania mediacyjnego.
107.	Art. 21 ust. 2 zd. 1		FPP		Pojawia się wątpliwość co do działań w sprawie ogłoszenia strajku, czy jest to zamierzone przez projektodawcę. Proponowany przepis odwołuje się do etapu rokowań, podczas gdy referendum może być przeprowadzone po zakończeniu etapu mediacji (zgodnie z art. 19).	CU	Strajk może być ogłoszony po wyczerpaniu wszystkich przewidzianych etapów, w tym po przeprowadzeniu postępowania mediacyjnego.
108.	Art. 21 ust. 3	Art. 21 ust. 3. Strajk może być zorganizowany bez zachowania zasad, o których mowa w art. 5–17, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub postępowania mediacyjnego, a także w przypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek prawny, stanowiący podstawę wykonywania pracy, z prowadzącym spór działaczem związkowym.	FPP		Nie do końca wiadomo, o jakie „bezprawne działanie pracodawcy” projektodawcy chodzi. To pojęcie jest niedookreślone, a prowadzi do daleko idących skutków. Stąd chociażby wątpliwość, czy ta „bezprawność” dotyczy jakiegokolwiek działania pracodawcy, czy tylko działania pracodawcy w oparciu o projektowaną ustawę. Wątpliwości rodzą się przy interpretacji art. 21 ust. 3 <i>in fine</i> . Przepis powinien doprecyzować sytuacje związane z rozwiązywaniem stosunku pracy z winy pracownika i kwestie wstrzymania strajku bez procedury do czasu prawomocnego wyroku w tej sprawie; skoro przepis umożliwia przeprowadzenie strajku bez zachowania procedury, to powinien szczegółowo określać sytuacje upoważniające zastosowania tego przepisu; dodatkowo konieczne jest doprecyzowanie „prowadzącego spór działacza związkowego”. W brzmieniu określonym w projekcie może to być każdy członek związku, który jest zaangażowany w spór.	U	Przepisowi nadano nowe brzmienie w obecnym art. 22 ust. 4: „Strajk może być zorganizowany bez zachowania procedur, o których mowa w art. 5 –18, jeżeli pracodawca uchyła się od prowadzenia rokowań lub postępowania mediacyjnego, a także w przypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek prawny, stanowiący podstawę wykonywania pracy, z prowadzącym spór działaczem związkowym.”.

109.	Art. 21 ust. 3		Pracodawcy RP	Konieczne jest doprecyzowanie jakie bezprawne działania pracodawcy uniemożliwiają przeprowadzenie rokowań lub postępowania mediacyjnego, uzasadniają zorganizowanie strajku bez wymaganych procedur.	Zwracamy uwagę, że użyte określenie „bezprawne działanie pracodawcy” może mieć charakter uznaniowy.	U	W obecnym art. 22 ust. 4 kwestia ta została doprecyzowana: „Strajk może być zorganizowany bez zachowania procedur, o których mowa w art. 5 –18, jeżeli pracodawca uchyla się od prowadzenia rokowań lub postępowania mediacyjnego, a także w przypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek prawny, stanowiący podstawę wykonywania pracy, z prowadzącym spór działaczem związkowym.”
110.	Art. 23 ust. 1	Art. 23 ust. 1. Niedopuszczalne jest zaprzestanie wykonywania pracy w wyniku strajku na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa.	FPP		Pozytywnie należy ocenić regulację odnoszącą się do projektowanego art. 23 ust. 1, który dotyczy ograniczenia prawa do strajku na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa. Jednak wydaje się, że tak ogólne określenie może rodzić problemy interpretacyjne, tym bardziej, że określenia tych stanowisk ma dokonać pracodawca, w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi. W związku z tym warto zauważyć, że skoro projektodawca w kolejnych ustępach tego przepisu wprowadza szereg ograniczeń prawa do strajku w organach władzy państwowej, bez żadnych wyłączeń (nawet dotyczących personelu pomocniczego w urzędach państwowych), to zasadnym wydaje się ustawowe określenie stanowisk, których powinno to dotyczyć. W szczególności wśród tych stanowisk powinny znaleźć się wszelkie stanowiska w placówkach, w których świadczone są usługi opieki zdrowotnej, czy stanowiska związane z ochroną osób i mienia (w szczególności kwalifikowani pracownicy ochrony).	NU	Uwaga nie może być uwzględniona ze względu na różną specyfikę pracodawców. Nie da się uwzględnić tych różnic w przepisie.
111.	Art. 23 ust. 2	Art. 23 ust. 2. Pracodawca, w uzgodnieniu z działającymi u niego organizacjami związkowymi, określi wykaz stanowisk pracy, o których mowa w ust. 1. Przepisy art. 30 ust. 6 i 7 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach	Pracodawcy RP	Pozostawienie określenia tych stanowisk do jednostronnej decyzji pracodawcy, ewentualnie z możliwością jej	Obowiązek uzgadniania wykazu stanowisk z organizacjami związkowymi budzi obawy blokowania możliwości ustalenia tych stanowisk. Wymóg ustalenia ze związkami zawodowymi wykazu stanowisk pracy, na których niedopuszczalne jest zaprzestanie wykonywania pracy w wyniku strajku, powinien być opatrzony klauzulą, że w przypadku braku możliwości jego ustalenia – decyzję w tym zakresie podejmuje pracodawca (tak jak jest to określone np. w art. 26 ¹ ust. 5 ustawy o związkach zawodowych	NU	Proponowane brzmienie przepisu skłaniałoby pracodawcę do nieustalenia takiego wykazu.

		zawodowych stosuje się odpowiednio do każdej reprezentatywnej organizacji związkowej.		weryfikowania/kontrola przez uprawniony organ.	lub art. 3 ust. 4 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). Zawarte w projekcie odwołanie się do trybu wynikającego z art. 30 ust. 6 i 7 ustawy o związkach zawodowych, może skutkować tym, że nie będzie możliwym ustalenie takiego wykazu w praktyce.		
112.	Art. 23 ust. 4	Art. 23 ust. 4. Prawo do strajku nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze.	NSZZ „S”		Przepis powinien przewidywać, że chodzi o zatrudnionych w urzędach obsługujących organy władzy państwowej, a nie „w organach władzy państwowej”. Komitet Ekspertów do spraw stosowania konwencji i zaleceń MOP w swoich uwagach do konwencji 87 odniósł się do art. 19 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Omawiany przepis stanowi powielenie obecnego przepisu. Komitet Ekspertów wskazał, iż oczekuje, że Rząd RP ustanowi procedurę, która pozwoli ustalić, którzy pracownicy wskazanych organów wykonują władzę w imieniu Państwa i z tego powodu można w odniesieniu do nich ograniczyć prawo do strajku. W literaturze prawa pracy wskazuje się, że <i>polskie prawo pozostaje w sprzeczności ze standardami międzynarodowymi</i> w tym zakresie (zob. P. Grzebyk, Od rządów siły do rządów prawa. Polski model prawa do strajku na tle standardów unijnego i międzynarodowego prawa pracy, Warszawa 2019, s. 180-181). Należy również przypomnieć, że w sprawie obecnego art. 19 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych został też skierowany wniosek do Trybunału Konstytucyjnego (K 23/14). Warto przywołać rozwiązanie proponowane przez Komisję Kodyfikacyjną w zakresie metod rozwiązywania sporów zbiorowych w przypadku pracowników pozbawionych prawa do strajku. Komisja Kodyfikacyjna proponowała, aby strona związkowa prowadząca spór zbiorowy w interesie pracowników, którym nie przysługuje prawo do strajku mogła wnioskować o rozwiązanie sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu Kolegium Arbitrażu Społecznego. Wniosek taki oznacza obligatoryjne wszczęcie postępowania (art. 239 § 4 projektu Komisji Kodyfikacyjnej). W obecnym projekcie nie przewiduje się alternatywnych metod rozwiązywania sporów zbiorowych w przypadku pracowników pozbawionych prawa do strajku, w szczególności brzmienie projektowanego art. 20 jest niejasne w kontekście odpowiedzi na pytanie czy organizacja prowadząca spór w imieniu pracowników pozbawionych prawa do strajku może skierować sprawę do arbitrażu. Jeżeli udzielimy negatywnej odpowiedzi na to pytanie należy stwierdzić, że projektowany przepis jest w oczywisty sposób sprzeczny ze standardami przyjętymi przez MOP (zob. Gwarancje kompensacyjne w przypadku zakazu strajków w administracji publicznej lub w usługach niezbędnych pkt. od 595 do 603	NU	Celem tej normy jest zagwarantowanie ciągłego prawidłowego funkcjonowania aparatu władzy państwowej i samorządowej, sąd enumeratywnie wyliczenie organów lub stanowisk pracy stanowiłoby rozwiązanie nieefektywne. Pociągałoby też za sobą konieczność każdorazowej nowelizacji przepisu w związku z reorganizacją struktur organów państwa lub samorządu. Choć strajk należy do podstawowych środków związkowej ochrony praw pracowniczych, korzystanie z tego prawa musi następować z uwzględnieniem nie tylko interesu pracodawcy, ale także całego społeczeństwa oraz porządku publicznego. Niewątpliwym elementem porządku publicznego jest sprawne i nieprzerwane funkcjonowanie aparatu państwa zarówno w

					<i>Przegląd podjętych decyzji i wyprowadzonych zasad przez Komitet Wolności związkowych Rady Administracyjnej MBP, wersja 2006).</i>		<p>ponie administracji rządowej, jak i samorządowej, sądownictwa oraz prokuratury. Zakłócenie ciągłości pracy wspomnianych organów władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądów i prokuratury może także prowadzić do naruszenia praw i wolności innych osób, np. prawa do sądu (przede wszystkim w tym jego aspekcie, który przejawia się w prawie do rozpatrzenia sprawy w rozsądnym terminie) lub prawa własności (zapewnienie skutecznej ochrony prawnej własności prywatnej i publicznej czy zapewnienie warunków legalnej realizacji swobody działalności gospodarczej).</p>
113.	Art. 23 ust. 4		OPZZ		Ograniczenie prawa do strajku, które przewiduje ten przepis są zbyt daleko idące i niezgodne z wiążącymi Polskę standardami Międzynarodowej Organizacji Pracy – należy tę regulację ocenić negatywnie.	NU	<p>Celem tej normy jest zagwarantowanie ciągłego prawidłowego funkcjonowania aparatu władzy państwowej i samorządowej, stąd enumeratywne wyliczenie organów lub stanowisk pracy stanowiłoby rozwiązanie nieefektywne. Pociągałoby też za sobą konieczność</p>

												<p>każdoczesnej nowelizacji przepisu w związku z reorganizacją struktur organów państwa lub samorządu. Choć strajk należy do podstawowych środków związkowej ochrony praw pracowniczych, korzystanie z tego prawa musi następować z uwzględnieniem nie tylko interesu pracodawcy, ale także całego społeczeństwa oraz porządku publicznego. Niewątpliwym elementem porządku publicznego jest sprawne i nieprzerwane funkcjonowanie aparatu państwa zarówno w pionie administracji rządowej, jak i samorządowej, sądownictwa oraz prokuratury. Zakłócenie ciągłości pracy wspomnianych organów władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądów i prokuratury może także prowadzić do naruszenia praw i wolności innych osób, np. prawa do sądu (przede wszystkim w tym jego aspekcie, który przejawia się w prawie do rozpatrzenia</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

							sprawy w rozsądnym terminie) lub prawa własności (zapewnienie skutecznej ochrony prawnej własności prywatnej i publicznej czy zapewnienie warunków legalnej realizacji swobody działalności gospodarczej).
114.	Art. 24	Art. 24 ust. 1. Strajk zakładowy ogłaszają zakładowe organizacje związkowe, po uzyskaniu zgody większości głosujących osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy, jeżeli w głosowaniu w sprawie ogłoszenia strajku wzięło udział co najmniej 50% osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy. 2. Strajk ponadzakładowy ogłaszają organy ponadzakładowych organizacji związkowych, wskazane w statucie po uzyskaniu zgody większości głosujących osób wykonujących pracę zarobkową w poszczególnych zakładach pracy, które mają być objęte strajkiem, jeżeli w głosowaniu w sprawie ogłoszenia strajku w każdym z tych zakładów wzięło udział co najmniej 50% osób wykonujących pracę zarobkową. 3. Ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 7 dni przed jego rozpoczęciem. 4. Organizacja związkowa informuje pracodawcę w formie pisemnej, elektronicznej i dokumentowej o przyjętych zasadach przeprowadzenia głosowania w sprawie	FZZ		Dostrzegamy potrzebę sformułowania nowej procedury referendum strajkowego w odniesieniu do prowadzenia sporu zbiorowego przez małą grupę zawodową i sprzeczność interesów w odniesieniu do „innych” niezainteresowanych sporem pracowników. Problem ten dotyczy przede wszystkim dużych zakładów pracy.	NU	Norma prawna powinna być generalna i abstrakcyjna. Niepożądanym skutkiem nadmiernej kazuistyki jest niepożądane dostosowywanie przez podmioty stosujące prawo stanów faktycznych pod dyspozycje norm prawnych. W projekcie ustawy wprowadzony został wymóg wyłaniania wspólnej reprezentacji organizacji związkowych niezbędnej do wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego tak aby chronić pracowników przed reprezentowaniem ich przez organizację niezdolną do wyrażania ich interesu.

	<p>ogłoszenia strajku, w terminie o którym mowa w ust. 3, ustalając próg 50%, o którym mowa w ust. 1 i 2, na podstawie informacji przekazanej jej przez pracodawcę.</p> <p>5. Dokumentacja związana z przeprowadzeniem głosowania w sprawie ogłoszenia strajku jest przechowywana przez organizację związkową przez okres 12 miesięcy od dnia przeprowadzenia głosowania i udostępniana na wypadek kontroli Państwowej Inspekcji Pracy lub kontroli sądowej.</p> <p>6. W przypadku kontroli, o której mowa w ust. 5, właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy lub sąd, na wniosek organizacji związkowej lub z urzędu, może ograniczyć prawo wglądu do materiału dowodowego dołączonego przez organizację związkową do akt sprawy w toku prowadzonego postępowania kontrolnego, w zakresie informacji innych niż wyniki głosowania, jeżeli udostępnienie tego materiału groziłoby ujawnieniem danych o przynależności związkowej członków organizacji związkowej.</p> <p>7. Pracodawca jest obowiązany przekazać organizacji związkowej, na jej pisemny wniosek, informację o liczbie osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy dla celów, o których mowa w ust. 4, oraz umożliwić przeprowadzenie głosowania w sprawie ogłoszenia strajku.</p>					
--	--	--	--	--	--	--

115.	Art. 24 ust. 1	Art. 24 ust. 1. Strajk zakładowy ogłaszają zakładowe organizacje związkowe, po uzyskaniu zgody większości głosujących osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy, jeżeli w głosowaniu w sprawie ogłoszenia strajku wzięło udział co najmniej 50% osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy.	ZPP		Wskazujemy, że należałoby doprecyzować, że chodzi o zakładowe organizacje związkowe prowadzące spór zgodnie z ustawą. Legalność sporu zbiorowego jest bowiem warunkiem legalności strajku.	NU	Przepis w tym zakresie jest precyzyjny. Strajk zakładowy ogłaszają zakładowe organizacje związkowe. Z przepisów ogólnych projektu wynikają przesłanki legalności sporu zbiorowego, dlatego nie ma podstaw do doprecyzowania przepisu.
116.	Art. 24 ust. 3	Art. 24 ust. 3. Ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 7 dni przed jego rozpoczęciem.	ZPP	Art. 24 ust. 3 Ogłoszenie strajku i skuteczne zawiadomienie pracodawcy o terminie jego rozpoczęcia powinno nastąpić co najmniej na 7 dni przed jego rozpoczęciem."	Forma w jakiej ogłoszenie następuje wydaje się kluczowa, aby skutecznie został o tym zawiadomiony pracodawca. Określenie „ogłoszenie” oznaczać może np. zamieszczenie informacji na tablicy związkowej, co zapewne nie spełni wymogu skutecznego powiadomienia pracodawcy. Skuteczne powiadomienie pracodawcy z co najmniej 7 dniowym wyprzedzeniem jest istotne nie tylko z uwagi na konieczność przygotowania się do strajku (odstawienie maszyn itp.) ale w szczególności z uwagi na nowy art. 26 Ustawy przyznający w okresie od ogłoszenia do rozpoczęcia strajku prawo złożenia wniosku o zbadanie zgodności z prawem przeprowadzonego głosowania.	NU	Przepisy regulują tryb zawiadamiania pracodawcy w sporze zbiorowym. Rozdział II projektu określa formę zgłaszania przez organizację związkową żądań w sporze (forma pisemna, elektroniczna lub dokumentowa). Organizacja związkowa informuje pracodawcę w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej o przyjętych zasadach przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku. Do zawiadomienia pracodawcy o ogłoszeniu strajku analogicznie stosuje się przepis art. 5 projektu.
117.	Art. 24 ust. 3		Pracodawcy RP	Propozycja zapisu: „Ogłoszenie strajku i skuteczne poinformowanie pracodawcy, powinno nastąpić co najmniej na 14 dni przed jego rozpoczęciem”	Mimo wydłużenia, termin na ogłoszenie strajku przez pracodawcę, nadal jest zbyt krótki. Zwracamy też uwagę, że ogłoszenie strajku musi być skuteczne.	NU	Termin 7 dniowy jest terminem optymalnym na podjęcie właściwych działań przygotowawczych (wstrzymania lub zabezpieczenia produkcji, ewentualnego

							powiadomienia kontrahentów, właściwych organów administracji państwowej czy samorządowej oraz jeśli sytuacja tego wymaga ewentualnego powiadomienia społeczności lokalnej).
118.	Art. 24 ust. 4	Art. 24 ust. 4. Organizacja związkowa informuje pracodawcę w formie pisemnej, elektronicznej i dokumentowej o przyjętych zasadach przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku, w terminie o którym mowa w ust. 3, ustalając próg 50%, o którym mowa w ust. 1 i 2, na podstawie informacji przekazanej jej przez pracodawcę.	NSZZ „S”		W projektowanym art. 24 ust. 4 przewiduje się, że organizacja związkowa informuje pracodawcę w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej o przyjętych zasadach przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku, w terminie o którym mowa w ust. 3, ustalając próg 50% osób wykonujących pracę zarobkową, o którym mowa w ust. 1 i 2, na podstawie informacji o liczbie osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy przekazanej jej przez pracodawcę na jej pisemny wniosek. Z przepisu tego nie wynika w jakim terminie pracodawca powinien przekazać organizacji związkowej informacje o liczbie osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy. Przepis zatem wymaga doprecyzowania.	NU	Przeformułowany został art. 5 ust. 2 zgodnie z którym: „2. Pracodawca udziela informacji, o których mowa w ust. 1 pkt 2 w terminie 3 dni od dnia otrzymania wniosku. Pracodawca jest obowiązany przekazać jednocześnie posiadane dane kontaktowe do działających u niego organizacji związkowych.”.
119.	Art. 24 ust. 4		FPP		Ustawowy obowiązek pracodawcy w zakresie przekazania na pisemny wniosek organizacji związkowej informacji o liczbie osób wykonujących pracę zarobkową może być uznany za negatywny, zwłaszcza w przypadku bardzo znacznej liczby zatrudnionych, czy rotacji w zatrudnieniu, co jest specyfiką w niektórych branżach.	NU	Nawet pomimo bardzo znacznej liczby zatrudnionych, czy rotacji w zatrudnieniu pracodawca ma świadomość ilu pracowników zatrudnia.
120.	Art. 24 ust. 4		OPZZ		Organizacje związkowe często stoją przed problemem uzyskania od pracodawcy listy zatrudnionych osób, która jest pomocna przy organizowaniu referendum. W wielu przypadkach pracodawcy wskazując m.in. na kwestie związane z RODO odmawiają jej przekazywania. W projekcie zaproponowano, aby pracodawca przekazywał organizacji związkowej, na jej pisemny wniosek, informację o liczbie osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy bez wskazania terminu na dokonanie tej czynności. Ponadto w naszej ocenie jest to rozwiązanie dalece niewystarczające, zwłaszcza w obliczu obostrzeń związanych z pandemią COVID-19, a także nowych form wykonywania pracy (praca zdalna). Proponujemy zatem, aby pracodawca był zobowiązany do przekazywania organizacji związkowej imiennej	U	Obowiązki pracodawcy w tym zakresie zostały zmienione.

					listy osób zatrudnionych w zakładzie pracy, wraz z ich adresami e-mailowymi. Pozwoli to na kompleksowe przygotowanie procesu referendum strajkowego, w którym będą mogli brać udział wszyscy zatrudnieni, bez względu na działania pracodawcy związane np. z zapobieganiem rozprzestrzenianiu się COVID- 19. W obecnym stanie prawnym dużym wyzwaniem dla organizacji związkowej jest przeprowadzenie referendum u dużego pracodawcy, zatrudniającego wielu pracowników w różnych miejscowościach. Obecne zasady dotyczące wymogu uzyskania stosownego poparcia osób zatrudnionych u całego pracodawcy wielokrotnie kolidują ze strukturą organizacyjną pracodawcy, w szczególności zatrudniającego tysiące pracowników w wielu oddziałach w Polsce. Koniecznym jest zatem wprowadzenie takich przepisów, które „zdecentralizują procedurę” i umożliwią przeprowadzenie referendum i ewentualnego strajku na poziomie np. oddziału, marketu, regionu lub innych stosownych jednostek organizacyjnych pracodawcy.		
121.	Art. 24 ust. 4		Pracodawcy RP	Postulujemy doprecyzowanie procedury, formy i zakresu przekazywania takiej informacji, z uwzględnieniem przepisów o ochronie danych osobowych.	Przekazywanie przez pracodawcę informacji o liczbie osób wykonujących pracę zarobkową może okazać się problematyczne. Zwracamy uwagę, że ze względu na rotację pracowników dane te są zmienne.	NU	Nawet pomimo znacznej liczby zatrudnionych, czy rotacji w zatrudnieniu pracodawca ma świadomość ilu pracowników zatrudnia.
122.	Art. 24 ust. 5 i 6	Art. 24 ust. 5. Dokumentacja związana z przeprowadzeniem głosowania w sprawie ogłoszenia strajku jest przechowywana przez organizację związkową przez okres 12 miesięcy od dnia przeprowadzenia głosowania i udostępniana na wypadek kontroli Państwowej Inspekcji Pracy lub kontroli sądowej. 6. W przypadku kontroli, o której mowa w ust. 5, właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy lub sąd, na wniosek organizacji związkowej lub z urzędu, może ograniczyć prawo wglądu do	Pracodawcy RP	Należy doprecyzować tę regulację, aby uniknąć dublowania kompetencji.	Wątpliwości budzi kwestia dokumentacji jaka miałaby być kontrolowana przez PIP i sądy. Zwracamy uwagę, że może się okazać, iż w jednym czasie ta sama dokumentacja mogłaby być jednocześnie badana przez obie instytucje.	NU	Uwaga bezprzedmiotowa

		materiału dowodowego dołączonego przez organizację związkową do akt sprawy w toku prowadzonego postępowania kontrolnego, w zakresie informacji innych niż wyniki głosowania, jeżeli udostępnienie tego materiału groziłoby ujawnieniem danych o przynależności związkowej członków organizacji związkowej.					
123.	Art. 24 ust. 7	Art. 24 ust. 7. Pracodawca jest obowiązany przekazać organizacji związkowej, na jej pisemny wniosek, informację o liczbie osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy dla celów, o których mowa w ust. 4, oraz umożliwić przeprowadzenie głosowania w sprawie ogłoszenia strajku.	FZZ		Należałoby dookreślić, iż głosowanie w sprawie ogłoszenia strajku może odbyć się na terenie zakładu pracy i w godzinach pracy.	NU	Pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia swobody głosowania. Szczegółowe zasady związane z przeprowadzeniem głosowania regulują zasady przeprowadzenia strajku.
124.	Art. 24 ust. 7		NSZZ „S”		Kolejnym projektowanym przepisem wymagającym doprecyzowania jest art. 24 ust. 7, który stanowi, że pracodawca jest obowiązany umożliwić przeprowadzenie głosowania w sprawie ogłoszenia strajku, o którym mowa w ust. 1 i 2. Z powyższego przepisu powinno wyraźnie wynikać zobowiązanie pracodawcy do przekazania informacji niezbędnych do przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku. W przepisie powinny zostać określone zasady przeprowadzania referendum strajkowego (np. na terenie zakładu pracy w godzinach pracy).	NU	Szczegółowe zasady związane z przeprowadzeniem głosowania regulują zasady przeprowadzenia strajku.
125.	Art. 24 ust. 7		FPP		Konieczne jest doprecyzowanie co oznacza obowiązek pracodawcy „umożliwienia” przeprowadzenia głosowania, w sprawie ogłoszenia strajku. Czy oznacza to, że pracodawca powinien zwolnić z obowiązku pracy na czas głosowania, czy udostępnić miejsce na wybory, czy też inne podjąć działania.	NU	Szczegółowe zasady związane z przeprowadzeniem głosowania regulują zasady przeprowadzenia strajku. Pracodawca znając te zasady jest zobowiązany do umożliwienia przeprowadzenia strajku.

126.	Art. 25 ust. 1 i 3	Art. 25 ust. 1. Głosowanie w sprawie ogłoszenia strajku przeprowadza się w terminie 30 dni od dnia sporządzenia protokołu rozbieżności. 3. Warunkiem przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku jest uczestniczenie w nim co najmniej jednej organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu art. 25 ² lub art. 25 ³ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, która sporządziła protokół rozbieżności.	ZPP		Pragniemy podnieść, że w ust. 1 należałoby doprecyzować, że chodzi o sporządzenie protokołu rozbieżności z mediacji (chyba, że strajk zostanie wyjątkowo zorganizowany bez mediacji, jeżeli pracodawca ją bezprawnie uniemożliwił, jest to jednak sytuacja wyjątkowa). W odniesieniu do ust. 3, należałoby rozważyć wprowadzenie wyjątku. Jeżeli pozostałe organizacje prowadzące spór utworzą wspólną reprezentację związkową i łącznie zrzeszają dostatecznie dużą liczbę pracowników (np. 3%), wówczas udział organizacji reprezentatywnej nie byłby konieczny.	U	Zaproponowano nowe brzmienie w obecnym art. 27 ust. 1: „Głosowanie w sprawie ogłoszenia strajku przeprowadza się w terminie 30 dni od dnia sporządzenia protokołu rozbieżności z postępowania mediacyjnego.”.
127.	Art. 25 ust. 1		NSZZ „S”		W projekcie można odnaleźć wiele przepisów niekorzystnych z punktu widzenia ochrony praw pracowniczych i realizacji praw związkowych. Np. projektowany art. 25 ust. 1, który przewiduje, że głosowanie w sprawie ogłoszenia strajku przeprowadza się w terminie 30 dni od dnia sporządzenia protokołu rozbieżności, jest kolejnym przepis ograniczający możliwość wcześniejszego przeprowadzenia referendum.[...] W projekcie można odnaleźć przepisy budzące wątpliwości interpretacyjne. Według art. 25 ust. 3 warunkiem przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku jest uczestniczenie w nim co najmniej jednej organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu art. 25 ² lub art. 25 ³ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, która sporządziła protokół rozbieżności. Nie do końca jasne jest sformułowanie „warunkiem jest uczestniczenie „w nim” organizacji reprezentatywnej”. Prezydium KK NSZZ „Solidarność”	NU /CU	Projekt wskazuje wprost kolejne etapy sporu zbiorowego.
128.	Art. 25 ust. 1		FPP		Należy zwrócić uwagę, że nie ma terminu na sporządzenie protokołu rozbieżności, co więcej nie ma obowiązku ujawnienia przez którąkolwiek ze stron faktu jego sporządzenia (por. art. 17). W związku z tym termin 30-dniowy będzie trudny do obliczenia.	U	Zaproponowano nowe brzmienie obecnego art. 18.
129.	Art. 25 ust. 3	Art. 25 ust. 3. Warunkiem przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku jest uczestniczenie w nim co najmniej jednej organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu art. 25 ² lub art. 25 ³ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, która	FZZ		Zastrzeżenia takiego zapisu są tożsame z uwagami przedstawionymi do art. 8 ust. 3 projektu ustawy. Zapis taki stanowi złamanie zasady niezależności organizacji związkowej od innych organizacji wyrażonej w art. 1 ustawy o związkach zawodowych. Podobnie jak w przypadku warunku udziału reprezentatywnej organizacji w prowadzeniu rokowań, tak i w tym przypadku uzależnienie działalności jednej organizacji od innej działającej na terenie jednego zakładu pracy jest niedopuszczalne.	U	Zaproponowano nowe brzmienie art. 8: „1. Jeżeli w rokowaniach uczestniczy więcej niż jedna organizacja związkowa, są one prowadzone przez wspólną reprezentację organizacji

		sporządziła protokół rozbieżności.					związkowych lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe. 2. Jeżeli w terminie, o którym mowa w art. 5 ust. 3, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do ich prowadzenia są uprawnione organizacje związkowe, które do nich przystąpiły. Rokowania te są prowadzone w trybie określonym w ust. 1. 3. Warunkiem prowadzenia rokowań jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej organizacji związkowej. 4. Organizacja związkowa, która została utworzona w trakcie trwania sporu, ma prawo przystąpienia do rokowań.”.
130.	Art. 25 ust. 3		OPZZ		Czy poprzez sformułowanie „która sporządziła protokół rozbieżności” należy rozumieć „która podpisała protokół rozbieżności”?	NU	Projekt szczegółowo reguluje zasady sporządzania protokołu rozbieżności. W przypadku braku możliwości sporządzenia protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu stron sporu może być sporządzany przez każdą ze stron sporu.
131.	Art. 26	Art. 26 ust. 1. W okresie pomiędzy ogłoszeniem strajku a terminem jego rozpoczęcia, organizacja związkowa lub pracodawca mogą wystąpić do	Lewiatan		Konfederacja Lewiatan popiera wprowadzenie przepisów umożliwiających kontrolę legalności przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku (referendum strajkowe), które to zasady od lat budziły największe kontrowersje pracodawców. Możliwość kontroli procesu uruchamiania strajku jest kluczowa, nie	NU	Uwaga bezprzedmiotowa

		sądu właściwego dla siedziby pracodawcy z wnioskiem o zbadanie zgodności z prawem przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku. Do czasu uprawomocnienia się postanowienia sądu, strajk nie może się rozpocząć. 2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, termin trwania sporu, o którym mowa w art. 18 ust. 1, ulega przedłużeniu o czas trwania postępowania sądowego.			tylko z punktu widzenia legalności działań stron w sporze zbiorowym, ale także dla zachowania transparentności działań stron prowadzących spór zbiorowy.		
132.	Art. 26		FPP		Korzystne jest wprowadzenie sądowej kontroli legalności referendum strajkowego. Niewątpliwie koniecznym działaniem jest planowane wdrożenie sądowej kontroli legalności strajku w postaci prawidłowości przeprowadzenia referendum strajkowego, jednak instytucja ta będzie wymagała sprawnego przeprowadzania postępowania przez sądy. Jest to co do zasady pozytywna zmiana, jednak wymagająca dalszych uściśleń i modyfikacji. W innym wypadku może doprowadzić do pozornego zalegalizowania każdego strajku, gdyż pracodawca będzie zdeterminowany do zawarcia porozumienia ze związkami, nawet gdy te prowadzą strajk nielegalny, w celu uniknięcia realnych reperkusji gospodarczych.	NU	Uwaga bezprzedmiotowa
133.	Art. 26		NSZZ „S”		W projektowanej ustawie brakuje propozycji kontroli legalności sporu zbiorowego, a zaproponowana kontrola sądowa referendum strajkowego jest nie do zaakceptowania. W ocenie NSZZ „Solidarność” konieczne jest ustanowienie przyspieszonego trybu sądowego badania legalności sporu zbiorowego, który mógłby być wszczynany zarówno z inicjatywy pracodawcy, jak i związku zawodowego. Wprowadzenie kontroli legalności jedynie referendum strajkowego nie jest wystarczającym rozwiązaniem. Przypomnieć należy, że Komisja Kodyfikacyjna proponowała kontrolę sądową legalności sporu (zob. art. 204 § 1 pracodawca oraz strona związkowa w terminie do 7 dni od wystąpienia przez stronę związkową z żądaniami, może wystąpić do Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z wnioskiem o zbadanie zgodności zgłoszonych żądań). I wprowadzenia tego rozwiązania strona związkowa oczekuje. W praktyce już na etapie początkowym sporu zbiorowego dochodzi do powstania istotnego konfliktu między pracodawcą, a reprezentującym pracowników związkiem zawodowym (organizacją związkową), co do samego istnienia sporu	NU	Uwaga bezprzedmiotowa

					<p>zbiorowego. Dzieje się to w związku z brakiem możliwości wystąpienia przez związek zawodowy z powództwem o ustalenie istnienia sporu, jako że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 czerwca 2017 (sygn. akt: PK 212/16) orzekł, że nie jest dopuszczalne występowanie przez związek zawodowy z powództwem o ustalenie istnienia sporu zbiorowego, gdyż związek zawodowy nie ma prawnego interesu w ustaleniu tej kwestii, a droga sądowa w takich sprawach jest wyłączona. Dlatego też wskazanym i potrzebnym byłoby ustanowienie przyspieszonego trybu sądowego badania istnienia (legalności) sporu zbiorowego, w sposób podobny do proponowanej sądowej kontroli legalności referendum strajkowego o którym mówi art. 26-27 projektu ustawy. Niestety obecnie zaproponowane rozwiązanie przyczyni się do „blokowania” przez pracodawcę sporu zbiorowego. Pracodawcy będą występować do sądu o zbadanie legalności referendum strajkowego tylko po to, aby nie doszło do strajku. Do czasu uprawomocnienia się postanowienia sądu, strajk nie może się rozpocząć. Postępowanie sądowe może okazać się długotrwałe i doprowadzi do zniweczenia celu sporu zbiorowego. Jednocześnie w sytuacji - obecnie mającego miejsce powszechnie - dążenia pracodawców do przewlekania sporu zbiorowego (m.in. poprzez zwleknięcie z podejmowaniem rokowań i mediacji, odmową sporządzania protokołów rozbieżności itp.) ograniczenie długości trwania sporu zbiorowego, przewidziane w art. 18 ust. 1 projektu ustawy prowadzi do podejmowania przez pracodawcę wszelkich działań (a jeszcze częściej zaniechań), aby upłynął termin oznaczający wygaśnięcie (zakończenie) sporu zbiorowego z mocy prawa.</p>		
134.	Art. 26		OPZZ		<p>Brak zgody na wprowadzenie sądowej kontroli zgodności z prawem przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku. Mając na uwadze przewlekłość postępowania sądowego w Polsce istnieje realna obawa, że będzie ona notorycznie nadużywana przez pracodawców w celu wydłużenia procedury sporu zbiorowego i utrudnienia przeprowadzenia strajku.</p>	NU	Uwaga bezprzedmiotowa
135.	Art. 26		BCC		<p>W projekcie ustawy brakuje zagwarantowania stronom sporu prawa do sprawdzenia na drodze sądowej jego legalności. Zaproponowane w art. 26 projektu ustawy rozwiązanie dotyczy tylko możliwości sprawdzenia na drodze sądowej zbadania zgodności z prawem głosowania w sprawie strajku. Pomimo zaproponowania tak wycinkowej i ograniczonej drogi sądowej, już teraz przed sądami cywilnymi pracodawcy próbują podejmować próbę badania legalności sporu. W doktrynie prawa pracy przyjmuje się <i>nota bene</i> już obecnie, że droga sądowa w zakresie badania legalności strajku czy samego sporu zbiorowego jest dopuszczalna.</p>	NU	Uwaga bezprzedmiotowa

					Legalność sporu zbiorowego powinna podlegać weryfikacji na drodze sądowej przed sądem pracy już od chwili jego zaistnienia.		
136.	Art. 26		Pracodawcy	Pracodawcy RP już od dawna apelują, aby wprowadzić przepisy, które umożliwią badanie przez sąd legalności całego sporu zbiorowego już od momentu jego zaistnienia.	Wprowadzenie możliwości badania legalności strajku uznajemy za słuszne. Jednak w naszej ocenie takie rozwiązanie jest niewystarczające.	NU	Uwaga bezprzedmiotowa
137.	Art. 26 ust. 1	Art. 26 ust. 1. W okresie pomiędzy ogłoszeniem strajku a terminem jego rozpoczęcia, organizacja związkowa lub pracodawca mogą wystąpić do sądu właściwego dla siedziby pracodawcy z wnioskiem o zbadanie zgodności z prawem przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku. Do czasu uprawomocnienia się postanowienia sądu, strajk nie może się rozpocząć.	FPP		Krótki okres na wystąpienie do sądu właściwego dla siedziby pracodawcy z wnioskiem o zbadanie zgodności z prawem przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku (od ogłoszenia do rozpoczęcia strajku, przy czym ogłoszenie powinno nastąpić co najmniej 7 dni przed rozpoczęciem strajku). Zasadne jest wydłużenie okresu na wystąpienie z wnioskiem (np. do 14 dni). Równoległe zasadne byłoby odpowiednie wydłużenie okresu, który musi upłynąć od ogłoszenia do rozpoczęcia strajku.	NU	Uwaga bezprzedmiotowa
138.	Art. 27 ust. 3	Art. 27 ust. 3. Sąd rozpoznaje wniosek, o którym mowa w art. 26 ust. 1, w terminie 14 dni od dnia jego złożenia.	FZZ		Zaproponowany 14 - dniowy okres rozpatrzenia przez sąd zgodności z prawem przeprowadzonego głosowania jest w praktyce nierealny. Opinia ta odnosi się do praktyki postępowań sądowych w zakresie ustalania liczebności związku, gdzie 60 - dniowy termin do rozpatrzenia wniosku jest niedotrzymywany. Przeciągająca się procedura sądowa w tej sprawie może spowodować „rozmywanie” zgłoszonych przez organizacje związkowe żądań.	NU	Uwaga bezprzedmiotowa
139.	Art. 27 ust. 5	Art. 27 ust. 5. Termin do wniesienia apelacji wynosi 7 dni od dnia doręczenia postanowienia z uzasadnieniem.	ZPP		Wydaje się, że właściwym środkiem prawnym powinno być zażalenie, a nie apelacja (analogicznie, jak to uregulowano w art. 16 ust. 7 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. - Prawo o zgromadzeniach).	NU	Uwaga bezprzedmiotowa
140.	Art. 29 ust. 3	Art. 29 ust. 3. Okres przerwy w wykonywaniu pracy zarobkowej wlicza się do okresu wykonywania pracy na rzecz pracodawcy.	Pracodawcy RP	Doprecyzowanie, że chodzi o przerwę w wykonywaniu pracy zarobkowej wynikającą z udziału w strajku.	Brak doprecyzowania, że chodzi o przerwy w wykonywaniu pracy zarobkowej wynikającej z udziału w strajku.	U	Zaproponowano nowe brzmienie art. 29 ust. 3: „Okres przerwy w wykonywaniu pracy zarobkowej wynikający z udziału w strajku zorganizowanym

							zgodnie z przepisami ustawy wlicza się do okresu wykonywania pracy na rzecz pracodawcy.”.
141.	Art. 31	Art. 31 ust. 1. W obronie praw, wolności lub interesów, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 5, mogą być stosowane, po wyczerpaniu trybu postępowania określonego w rozdziale 2, inne niż strajk formy akcji protestacyjnej, niezagrażające życiu lub zdrowiu ludzkiemu, bez przerywania pracy, z zastrzeżeniem przestrzegania obowiązującego porządku prawnego. Z prawa tego mogą korzystać także osoby wykonujące pracę zarobkową niemające prawa do strajku.	NSZZ „S”		Należy również wyrazić wątpliwości nad projektowanym art. 31 ust 1, dotyczącym organizowania akcji protestacyjnych innych niż strajk, który stanowi, że w obronie praw, wolności lub interesów, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 5, mogą być stosowane, po wyczerpaniu trybu postępowania określonego w rozdziale 2, inne niż strajk formy akcji protestacyjnej, niezagrażające życiu lub zdrowiu ludzkiemu, bez przerywania pracy, z zastrzeżeniem przestrzegania obowiązującego porządku prawnego. Z prawa tego mogą korzystać także osoby wykonujące pracę zarobkową niemające prawa do strajku. Regulacja zawarta w projektowanym art. 31 ustawy o sporach zbiorowych pracy może budzić wątpliwości. Trudno udzielić odpowiedzi na pytanie czy zorganizowanie „pikiety” podczas której rozdawane będą ulotki, wymaga dopełnienia wymogów z art. 31 projektu ustawy, a więc wyczerpania trybu postępowania określonego w rozdziale 2 projektu ustawy.	U	Zaproponowano nowe brzmienie art. 31: „W obronie praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową, którzy nie mają prawa do strajku, związek zawodowy działający u innego pracodawcy może zorganizować strajk solidarnościowy na czas nie dłuższy niż połowa dnia roboczego. Przepisy art. 22-26 i art. 28 stosuje się odpowiednio.”.
142.	Art. 31		FPP		Zasadne jest określenie okresu podczas którego dopuszczalne są „inne formy akcji protestacyjnej”. Obecne propozycje oznaczają, że te formy mogą trwać poza okres opisany w projektowanym art. 18. Stąd rodzi się pytanie, czy zamiarem projektodawcy jest dopuszczenie swobody stosowania akcji protestacyjnych.	NU	Uwaga bezzasadna. Obecny art. 19 precyzyjnie wskazuje przez jaki okres może trwać spór.
143.	Art. 33 ust. 2	Art. 33 ust. 2. Porozumienie jest zawierane przez pracodawcę i wszystkie organizacje związkowe, które organizowały strajk w imieniu osób wykonujących pracę zarobkową lub wszystkie uczestniczące w strajku reprezentatywne organizacje związkowe.	FZZ		Czy oznacza to, że uczestniczące w strajku reprezentatywne organizacje związkowe mogą same bez wiedzy organizacji związkowych, które wystąpiły z żądaniem, podpisać porozumienie nawet jeżeli organizacja wszczynająca spór nie wyraża na to zgody? Jeżeli tak, spory zbiorowe wszczęte przez „niewielkie” organizacje związkowe mogą tracić na wartości, a ich prowadzenie traci sens.	NU	Takie same zasady są w przepisie art. 9 ust. 3. Rozwiązania te muszą być analogiczne.
144.	Art. 34	Art. 34. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją: 1) nie podejmuje rokowań, o których mowa w art. 7 ust. 1,	BCC		W ocenie BCC proponowana penalizacja w art. 34 jest zbyt szeroka. W art. 34 pkt 3 jest omyłkowe odesłanie do art. 24 ust. 7, podczas gdy chodzi zapewne o art. 24 ust. 4.	CU	W obecnym oznaczeniu art. 35 został preredagowany, poprawione zostały odesłania.

		<p>2) uniemożliwia przeprowadzenie głosowania, o którym mowa w art. 24 ust. 1 i 2,</p> <p>3) nie przekazuje informacji, o której mowa w art. 24 ust. 7,</p> <p>4) zabrania wzięcia udziału w strajku,</p> <p>5) ogłasza strajk bez:</p> <p>a) uzyskania zgody wymaganej liczby osób wykonujących pracę zarobkową zgodnie z art. 24 ust. 1 i 2,</p> <p>b) zachowania terminu, o którym mowa w art. 24 ust. 3,</p> <p>6) wbrew zakazowi, o którym mowa w art. 28 ust. 1, ogranicza pracodawcę lub osobę kierującą zakładem pracy w imieniu pracodawcy w czasie strajku w pełnieniu obowiązków i w wykonywaniu uprawnień w odniesieniu do osób wykonujących pracę zarobkową niebiorących udziału w strajku,</p> <p>7) kieruje strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy – podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.</p>					
145.	Art. 34 pkt 1		ZPP	Art. 34. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją: „1) nie podejmuje rokowań, o których mowa w	Propozycja wynika z faktu, że od pracodawcy nie można wymagać prowadzenia rokowań, umożliwienia prowadzenia referendum strajkowego ani umożliwienia udziału w strajku w sytuacji, gdyby spór nie był ważnie zgłoszony. W sytuacji, gdy spór zbiorowy nie został zgłoszony zgodnie z przepisami ustawy, nie można też przedstawicielowi pracodawcy zarzucić popełnienia czynu zabronionego.	NU	Projekt aktualnie precyzuje w jaki sposób zgłaszany jest spór, dlatego jeżeli spór zbiorowy został zgłoszony zgodnie z przepisami ustawy, a pracodawca nie

				art. 7 ust. 1, jeżeli spór zbiorowy został zgłoszony zgodnie z przepisami ustawy,			podejmuje rokowań, takie zaniechanie może być penalizowane. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie zawiera szczegółowych przepisów w tym zakresie.
146.	Art. 34 pkt 2		ZPP	Art. 34. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją: 2) uniemożliwia przeprowadzenie głosowania, o którym mowa w art. 24 ust. 1 i 2, jeżeli spór zbiorowy został zgłoszony zgodnie z przepisami ustawy,	Propozycja wynika z faktu, że od pracodawcy nie można wymagać prowadzenia rokowań, umożliwienia prowadzenia referendum strajkowego ani umożliwienia udziału w strajku w sytuacji, gdyby spór nie był ważnie zgłoszony. W sytuacji, gdy spór zbiorowy nie został zgłoszony zgodnie z przepisami ustawy, nie można też przedstawicielowi pracodawcy zarzucić popełnienia czynu zabronionego.	NU	Projekt aktualnie precyzuje w jaki sposób zgłaszany jest spór, dlatego jeżeli spór zbiorowy został zgłoszony zgodnie z przepisami ustawy, a pracodawca uniemożliwia przeprowadzenie głosowania, takie działania lub zaniechania mogą być penalizowane. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie zawiera szczegółowych przepisów w tym zakresie.
147.	Art. 34 pkt 4	Art. 34. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją: zabrania wzięcia udziału w strajku	ZPP	Art. 34. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją: 4) zabrania wzięcia udziału w strajku, jeżeli spór zbiorowy został zgłoszony zgodnie z przepisami ustawy,".	Propozycja wynika z faktu, że od pracodawcy nie można wymagać prowadzenia rokowań, umożliwienia prowadzenia referendum strajkowego ani umożliwienia udziału w strajku w sytuacji, gdyby spór nie był ważnie zgłoszony. W sytuacji, gdy spór zbiorowy nie został zgłoszony zgodnie z przepisami ustawy, nie można też przedstawicielowi pracodawcy zarzucić popełnienia czynu zabronionego.	NU	Projekt aktualnie precyzuje w jaki sposób zgłaszany jest spór, dlatego jeżeli spór zbiorowy został zgłoszony zgodnie z przepisami ustawy, a pracodawca zabrania wzięcia udziału w strajku, takie działania lub zaniechania mogą być penalizowane. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie zawiera szczegółowych

						przepisów w tym zakresie.	
148.	Art. 40 pkt 3	w art. 88 w ust. 1 w pkt 1: a) lit. h – j otrzymują brzmienie: „h) 2023 – 2 327,81 tys. zł, i) 2024 – 2 582,82 tys. zł, j) 2025 – 2 812,83 tys. zł;”; b) po lit. j „,” zastępuje się „,” i dodaje: „k) 2026 - 3 019,21 tys. zł, l) 2027 - 3 239,64 tys. zł, m) 2028 - 3 475,04 tys. zł, n) 2029 - 3 726,46 tys. zł, o) 2030 - 3 994,97 tys. zł, p) 2031 - 4 281,74 tys. zł, r) 2032 - 4 588,02 tys. zł, s) 2033 - 4 915,11 tys. zł, t) 2034 - 5 264,45 tys. zł, u) 2035 - 5 637,55 tys. zł.”.	NSZZ „S”		Prezydium KK negatywnie ocenia zmianę w art. 88 w ust. 1 w pkt 1 w ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U z 2018 r. poz. 2232, z 2020 r. poz. 568 i 2157 oraz z 2021 r. poz. 2445). Projektodawca nie uwzględnił realnych potrzeb funkcjonowania Rady i Biura Rady Dialogu Społecznego. Limit wydatków o którym mowa w art. 88 przedmiotowej ustawy powinien wynieść co najmniej w 2023 r. 2 600 tys. zł, w 2024 r. 2 900 tys. zł, a w 2025 r. 3 300 tys. zł. Jednocześnie zwracamy uwagę, że podczas prac nad projektem budżetu państwa na 2023 r. należy również zwiększyć finansowanie w części 31 Praca na funkcjonowanie Rady i Biura Rady Dialogu Społecznego w 2023 r. co najmniej do 6 347 tys. zł.	NU	Uwaga bezprzedmiotowa

Uwagi ogólne do projektu

OPZZ

OPZZ negatywnie ocenia fakt, iż projekt nie przewiduje możliwości przeprowadzenia przez związek zawodowy działający w innym zakładzie pracy strajku solidarnościowego w obronie praw i interesów pracowników, którzy nie mają prawa do strajku (art. 22 Ustawy).

Tym samym wnioskodawca proponuje zlikwidowanie instytucji strajku solidarnościowego, a więc formy wsparcia, które może być udzielone pracownikom niemającym prawa do strajku.

Usunięcie tej instytucji z projektu należy ocenić negatywnie, gdyż stanowi ono ograniczenie przewidzianego w art. 59 ust. 3 Konstytucji RP prawa przysługującego związkom zawodowym do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu. Skoro ze względu na dobro publiczne w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przewidziano, że ustawa może ograniczyć prowadzenie strajku lub zakazać go w odniesieniu do określonych kategorii pracowników lub w określonych dziedzinach, to substytutem tego uprawnienia w obecnie obowiązującej ustawie jest strajk solidarnościowy.

Likwidacja tej instytucji pozbawi rzesze osób wykonujących pracę zarobkową możliwości obrony własnych interesów, co stanowi ograniczenie konstytucyjnych praw pracowników.

NSZZ „S”

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” negatywnie ocenia przedłożony projekt ustawy zważywszy, że nie usuwa on dotychczasowych wad regulacji prawnej, ani nie wprowadza nowych oczekiwanych rozwiązań w zakresie wszczynania i prowadzenia sporu zbiorowego, co może negatywnie wpływać w przyszłości na umożliwienie skutecznego dochodzenia zbiorowych interesów pracowniczych.

Prezydium KK NSZZ „Solidarność” uznaje, że przedstawiony projekt ustawy o sporach zbiorowych pracy w swoim obecnym kształcie nie spełnia oczekiwań, gdyż poza wprowadzeniem możliwości prowadzenia sporu zbiorowego w sytuacji nieprzestrzegania przez pracodawcę obowiązującego układu zbiorowego pracy, nie odnosi się do potrzeby wprowadzenia w polskim prawie innych zmian systemowych postulowanych od dawna przez związki zawodowe. W tej sytuacji jedynym właściwym rozwiązaniem jest dalsze procedowanie go w ramach Rady Dialogu Społecznego, celem poszukiwania stosownych rozwiązań.

Jednocześnie zwracamy uwagę, że tryb procedowania nad tak istotnym dla stosunków pracy projektem jest nieakceptowany i narusza wszelkie standardy prowadzenia dialogu społecznego.

Odnosi się to do sytuacji, w której przez wiele miesięcy nie udostępniano partnerom społecznym, mimo ich nieustannego monitowania, nawet założeń do przygotowywanej propozycji rządowej, a obecnie zwrócono się o zaopiniowanie projektu w trakcie okresu urlopowego, kiedy wielu ekspertów naszych organizacji jest z oczywistych względów trudno dostępnych.[...]

Projekt ustawy o sporach zbiorowych nie zmienia dotychczasowej regulacji prawnej w zakresie przekazywania informacji przez pracodawcę organizacji związkowej na potrzeby prowadzenia sporu zbiorowego. W naszej ocenie należałoby wprowadzić skuteczniejsze rozwiązania w tym zakresie zwłaszcza, że z uwagi na istniejącą lukę w prawie Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych nie ma aktualnie prawnych instrumentów by zobowiązać pracodawcę do przekazania danych koniecznych do prowadzenia sporu zbiorowego. Stanowczo należy podkreślić, że oczekiwaniem NSZZ „Solidarność” jest stworzenie przez ustawodawcę wyraźnej i niebudzącej wątpliwości podstawy prawnej dla udostępnienia niezbędnych danych kontaktowych pracowników do prowadzenia szerokiego spektrum działalności związkowej, a nie jedynie na potrzeby sporu zbiorowego.

Natomiast odnosząc się do poszczególnych rozwiązań projektu związanych z tematyką przekazywania niezbędnych informacji organizacji związkowych należy wskazać na ich niedostateczność i wadliwość. W art. 5 ust. 1 pkt 2 przewiduje się, że organizacja związkowa w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej: (...) wnosi o przekazanie przez pracodawcę informacji o pozostałych działających u niego organizacjach związkowych. Przepis art. 5 stanowił będzie o obowiązku zawnioskowania przez organizację związkową o przekazanie przez pracodawcę informacji o pozostałych działających u niego organizacjach związkowych, jednak wprost nie nakazuje on pracodawcy przekazania tych informacji. Nie przewiduje się obowiązku pracodawcy przekazywania organizacji związkowej niezbędnych informacji w tym danych pracowników (i danych osobowych), niezbędnych do przeprowadzenia referendum. Konieczne jest również wyraźne określenie terminu na przekazanie tych informacji (najlepiej przy użyciu formuły „niezwłocznie, nie później niż w terminie 3 dni od dnia wniesienia wniosku przez organizację związkową”).

LEGENDA

U – Uwzględniono

NU – Nie uwzględniono

CU – Częściowo uwzględniono

FZZ – Forum Związków Zawodowych

OPZZ – Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych

NSZZ „S” – NSZZ Solidarność

BCC- Związek Pracodawców Business Centre Club

FPP - Federacja Przedsiębiorców Polskich

Lewiatan - Konfederacja Lewiatan

ZPP – Związek Przedsiębiorców i Pracodawców

Pracodawcy RP – Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej

Lista uwag do projektu ustawy o sporach zbiorowych pracy zgłoszonych w ramach opiniowania

Lp.	Oznaczenie przepisu projektu	Brzmienie przepisu	Zgłaszający uwagę	Proponowane brzmienie	Uzasadnienie/Uwagi	U / NU / CU	Adnotacja
1.	Art. 1 ust. 1	Słowniczek	GIP		Zamieszczone w ust. 1 definicje należałoby uzupełnić o definicję pracownika, ponieważ w pkt 3 i art. 23 ust. 4 odwołano się do pojęcia pracownika, a nie sprecyzowano przy tym, że chodzi o pracownika w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy	U	Dodano definicję pracownika w art. 2 ust. 1 pkt 6: <i>„Ilekcioć w ustawie jest mowa o pracowniku – należy przez to rozumieć osobę, o której mowa w art. 2 Kodeksu pracy.”.</i>
2.	Art. 2 ust. 1 pkt 5	Sporze zbiorowym pracy – należy przez to rozumieć spór zbiorowy pracy osób wykonujących pracę zarobkową z pracodawcą lub pracodawcami o zbiorowe prawa lub wolności związkowe, a także o zawodowe, ekonomiczne lub socjalne zbiorowe interesy lub prawa, związane z wykonywaniem pracy, zwany dalej „sporem”.	GIP		Wątpliwości może budzić zawarta w pkt 5 definicja sporu zbiorowego pracy, zawierająca z jednej strony dość ogólne odniesienie się do przedmiotu sporu, z drugiej zaś strony dość szerokie. Może to spowodować problemy w uznaniu w konkretnym przypadku co de facto stanowi taki spór. W uzasadnieniu wskazywano przy tym na trudności w przypadku próby określenia interesów zbiorowych. Proponujemy zatem rozważenie modyfikacji definicji sporu zbiorowego.	NU	Zmiana taka jest pożądana w świetle wiążącego Polskę prawa międzynarodowego. Komitet Wolności Związkowej Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) wskazuje, że związki zawodowe i inne organizacje przedstawicielskie pracowników zostały powołane do reprezentowania interesów ekonomicznych i socjalnych pracowników oraz innych grup osób. Granicą wyznaczającą przedmiot sporu jest więc bezpośredni wpływ danej sprawy na sytuację pracowników. Strajki mogą być zatem organizowane dla rozwiązania zagadnień ekonomicznych i społecznych oraz innych problemów dotyczących przedsiębiorstwa, które mają bezpośredni związek z sytuacją pracowników. Definicja sporu zbiorowego pracy została uszczegółowiona w art. 2 ust. 1 pkt 8, by jej interpretacja nie budziła wątpliwości.
3.	Art. 2 ust. 1 pkt 5	Sporze zbiorowym pracy – należy przez to rozumieć spór zbiorowy pracy osób wykonujących pracę zarobkową z pracodawcą lub pracodawcami o zbiorowe prawa lub wolności związkowe, a także o zawodowe, ekonomiczne lub socjalne zbiorowe interesy lub prawa,	ZUS		Wątpliwości budzi odejście od enumeratywnego określenia przedmiotu sporu zbiorowego i odwołanie się do ogólnych, zbiorowych relacji w zakładzie pracy. Projektowana zmiana zbyt szeroko ujmuje dopuszczalny przedmiot sporu zbiorowego. Zachodzi obawa, iż rezygnacja z określenia przedmiotu sporu w aktualnym brzmieniu, który odnosi się do warunków pracy i płacy, świadczeń socjalnych i praw oraz wolności związkowych na rzecz	NU	Zmiana taka jest pożądana w świetle wiążącego Polskę prawa międzynarodowego. Komitet Wolności Związkowej Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) wskazuje, że związki zawodowe i inne organizacje przedstawicielskie pracowników zostały powołane do reprezentowania interesów ekonomicznych i socjalnych pracowników oraz innych grup osób. Granicą wyznaczającą przedmiot sporu jest więc bezpośredni wpływ danej sprawy na sytuację

		związane z wykonywaniem pracy, zwany dalej „sporem”.			ogólnego określenia przedmiotu sporu może doprowadzić do wszczynania licznych sporów zbiorowych także w sprawach wychodzących poza sprawy zbiorowe, w szczególności w zakładach pracy, w których działa wiele organizacji związkowych, co może nie sprzyjać poprawnemu i harmonijnemu dialogowi społecznemu w zakładzie pracy. Oprócz tego spowoduje to konfuzję, co może być przedmiotem sporu zbiorowego, a co wychodzi poza jego zakres, a przez to będzie zarzewiem kolejnych sporów i nieporozumień między stronami sporu. Wątpliwości może budzić zawarta w pkt 5 definicja sporu zbiorowego pracy, zawierająca z jednej strony dość ogólne odniesienie się do przedmiotu sporu, z drugiej zaś strony dość szerokie. Może to spowodować problemy w uznaniu w konkretnym przypadku co <i>de facto</i> stanowi taki spór. W uzasadnieniu wskazywano przy tym na trudności w przypadku próby określenia interesów zbiorowych. Proponujemy zatem rozważenie modyfikacji definicji sporu zbiorowego.		pracowników. Strajki mogą być zatem organizowane dla rozwiązania zagadnień ekonomicznych i społecznych oraz innych problemów dotyczących przedsiębiorstwa, które mają bezpośredni związek z sytuacją pracowników. Definicja sporu zbiorowego pracy została uszczegółowiona, by jej interpretacja nie budziła wątpliwości.
4.	Art. 2 ust. 1	Słowniczek	ZUS		Definicje należałoby uzupełnić o definicję pracownika, ponieważ w pkt 3 i art. 23 ust. 4 odwołano się do pojęcia pracownika, a nie sprecyzowano przy tym, że chodzi o pracownika w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy,	U	Dodano definicję pracownika w art. 2 ust. 1 pkt 6: <i>„Ilekróć w ustawie jest mowa o pracowniku – należy przez to rozumieć osobę, o której mowa w art. 2 Kodeksu pracy.”.</i>
5.	Art. 3 ust. 4	Spór ponadzakładowy, obejmujący kilku pracodawców, mogą prowadzić ponadzakładowe organizacje związkowe z tymi pracodawcami.	ZUS		Mogą powstać wątpliwości, czy spór ponadzakładowy prowadzi, czy też mogą prowadzić (fakultatywnie) ponadzakładowe organizacje związkowe	U	Zaproponowano nowe brzmienie art. 3 ust. 4: <i>„Spór ponadzakładowy, obejmujący kilku pracodawców prowadzi ponadzakładowa organizacja związkowa.”.</i>
6.	Art. 3 ust. 4	Spór ponadzakładowy, obejmujący kilku pracodawców, mogą prowadzić ponadzakładowe organizacje związkowe z tymi pracodawcami.	GIP		Mogą powstać wątpliwości, czy spór ponadzakładowy prowadzi, czy też mogą prowadzić (fakultatywnie) ponadzakładowe organizacje związkowe	U	Zaproponowano nowe brzmienie art. 3 ust. 4: <i>„Spór ponadzakładowy, obejmujący kilku pracodawców prowadzi ponadzakładowa organizacja związkowa.”.</i>

7.	Art. 4 ust. 4	Jeżeli treść układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego nie określa terminu jego wypowiedzenia, do wypowiedzenia stosuje się odpowiednio przepisy art. 241 ⁷ § 1 pkt 3 i § 3 Kodeksu pracy.	GIP		W art. 4 ust. 4 proponujemy pominięcie wyrazów „układu zbiorowego pracy”, ponieważ przepisy art. 241 ⁷ § 1 pkt 3 i § 3 Kodeksu pracy stosuje się do układów wprost a nie odpowiednio.	U	Zaproponowano nowe brzmienie art. 4 ust. 4: <i>„Jeżeli treść innego porozumienia zbiorowego nie określa terminu jego wypowiedzenia, do wypowiedzenia stosuje się odpowiednio przepisy art. 241⁷ § 1 pkt 3 i § 3 Kodeksu pracy.”.</i>
8.	Art. 9 ust. 4	Porozumienie nie może naruszać interesów osób trzecich ani określać spraw uregulowanych w przepisach prawa w sposób bezwzględnie obowiązujący.	GIP	Po wyrazie „naruszać” dodać wyrazy „praw i” lub zastąpić wyraz „interesów” wyrazem „praw” (na wzór regulacji układowej).		U	Zaproponowano nowe brzmienie. Aktualnie regulacja przeniesiona do art. 9 ust. 6: <i>„Porozumienie nie może naruszać praw osób trzecich ani określać spraw uregulowanych w przepisach prawa w sposób bezwzględnie obowiązujący.”.</i>
9.	Art. 11 ust. 9	W przypadku osób, które złożyły wniosek o wpis, ale nie uzyskały wpisu na listę, okres przechowywania danych osobowych wynosi 5 lat od końca roku, w którym zakończyło się postępowanie, w którym dane osobowe zostały zgromadzone.	UODO		Powstaje pytanie co do celowości tak długiego (pięcioletniego) okresu przechowywania danych osoby, która nie uzyskała wpisu na listę mediatorów prowadzących postępowanie mediacyjne w sporach zbiorowych pracy, w sytuacji gdy z niewpisaniem na tę listę projekt nie wiąże żadnych konsekwencji (np. zakazu ubiegania się o wpis przez określony czas po odmowie wpisu). Nie można także pominąć, iż uzasadnienie projektu milczy w kwestii przyczyn, dla których Projektodawca zdecydował się na ww. okres retencji danych osoby, która nie uzyskała wpisu na listę. Wobec powyższego komentowany art. 11 ust. 9 projektu (w zaproponowanym brzmieniu) może naruszać zasadę ograniczenia przechowywania statuowaną w art. 5 ust. 1 lit. e rozporządzenia 2016/679.	CU	Zaproponowano nowe brzmienie art. 11 ust. 9: <i>„W przypadku osób, które złożyły wniosek o wpis, ale nie uzyskały wpisu na listę, okres przechowywania danych osobowych wynosi 6 miesięcy od dnia nieuwzględnienia wniosku o wpis.”.</i>
10.	Art. 18	Art. 18. 1. Spór może trwać nie dłużej niż 9 miesięcy od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę żądań, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1. Strony sporu mogą wspólnie postanowić o przedłużeniu tego okresu, określając czas	ZUS		Projekt wprowadza ograniczenia czasowe prowadzenia sporu zbiorowego. Art. 18 projektu stanowi, że spór może trwać nie dłużej niż 9 miesięcy od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę żądań, a strony sporu mogą wspólnie postanowić o przedłużeniu tego okresu, określając czas jego trwania na okres nie dłuższy niż kolejne 3 miesiące. W ocenie Zakładu	NU	Wprowadzenie przepisu, który wyłączałby możliwość występowania z kolejnym sporem zbiorowym w tej samej sprawie stanowiłby zbyt dużą ingerencją w autonomię stron układów zbiorowych.

		jego trwania na okres nie dłuższy niż kolejne 3 miesiące. 2. Spór wygasa, jeżeli w terminie, o którym mowa w ust. 1: 1) strony sporu nie zawrą porozumienia kończącego spór lub nie sporządzą protokołu rozbieżności, o których mowa w art. 17 ust. 1, a następnie nie zostanie przeprowadzone głosowanie w sprawie ogłoszenia strajku i nie zostanie ogłoszony strajk; 2) 2) organizacja związkowa odstąpi od prowadzenia sporu.			warto rozważyć, czy po upływie tego terminu i braku porozumienia nie wprowadzić przepisu, który wyłączałby możliwość występowania z kolejnym sporem zbiorowym w tej samej sprawie. Wprowadzenie takiego rygoru będzie miało dodatkowy efekt motywujący strony sporu zbiorowego do wypracowania i podpisania porozumienia dotyczącego zgłoszonych postulatów.		
11.	Art. 21 ust. 2	Strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez konieczności uprzedniego przeprowadzenia rokowań. W przypadku, gdy rokowania kończą się zawarciem i podpisaniem przez strony sporu porozumienia, które swym zakresem nie obejmuje wszystkich zgłoszonych żądań, strajk nie może zostać ogłoszony bez wyczerpania możliwości rozwiązania sporu w ramach postępowania mediacyjnego.	GIP		Proponujemy skreślić wyraz „konieczności”.	U	Aktualnie regulacja znajduje się w art. 22. Zmienione brzmienie art. 22 ust. 2 uwzględnia uwagę. Proponuje się by przepis ten brzmiał następująco: <i>„2. Strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania procedur określonych w art. 5 – 18.”.</i>
12.	Art. 24 i nast.		ZUS		Zakład z pełną aprobatą odnosi się do zmian dotyczących sądowej kontroli legalności głosowania w sprawie ogłoszenia strajku (referendum strajkowego). Niemniej pragniemy wskazać na pewne kwestie dotyczące w naszej ocenie doprecyzowania. W doktrynie podnoszona jest kwestia, czy przeprowadzenie referendum strajkowego jest konieczne w sytuacji gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym. Jak wskazuje J. Żołyński (J. Żołyński, Ustawa o	CU	Przepisy dotyczące głosowania w sprawie ogłoszenia strajku zostały odformalizowane. Ustawa nie stwarza wyjątków, które uprawniałyby do przeprowadzenia strajku bez przeprowadzenia tego głosowania. Dodano przepis art. 17 ust. 2: <i>„Do strajku ostrzegawczego nie stosuje się przepisów o głosowaniu w sprawie ogłoszenia strajku.”.</i>

					<p>rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz, Warszawa 2012): „ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie rozstrzyga także niezmiernie istotnej kwestii, czy w sytuacji gdy pracodawca utrudnia prowadzenie sporu zbiorowego lub rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym, wymagane jest przeprowadzenie referendum strajkowego. Analiza przepisów komentowanej ustawy zmusza do wyprowadzenia wniosku, że do ogłoszenia strajku w niniejszych sprawach niezbędne jest również uzyskanie stosownej zgody załogi”. Stanowisko autora wynika z: 1) systematyki przepisów zawartych w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (tj. przeprowadzenie referendum usytuowane jest w art. 20, a więc w rozdziale 4. Strajk) oraz braku wyraźnego wyłączenia w art. 17 tej ustawy konieczności przeprowadzania referendum, 2) faktu, że bezpośrednie konsekwencje strajku w postaci utraty wynagrodzenia za czas tej akcji ponoszą pracownicy, muszą zatem mieć możliwość świadomego wyrażenia swojej woli”. Należy jednak odnotować, iż są także poglądy przeciwne, które rozszerzająco interpretują obecnie obowiązujący art. 17 ust. 2 u.r.s.z. i głoszą, że przeprowadzenie referendum strajkowego w takiej sytuacji nie jest konieczne. Z uwagi na występujące rozbieżności interpretacyjne warto byłoby wyraźnie przesądzić tę kwestię w projektowanych przepisach. Druga kwestia odnosi się do wymogu przeprowadzenia referendum strajkowego przed strajkiem ostrzegawczym. W doktrynie zdania są podzielone co do wymogu przeprowadzenia referendum przed strajkiem ostrzegawczym. Kwestia ta nie jest jednoznaczna wobec konstrukcji przepisów obecnie obowiązującej ustawy. Można spotkać się z poglądem, że do strajku</p>	
--	--	--	--	--	--	--

				<p>ostrzegawczego mają zastosowanie wszystkie przepisy obecnego rozdz. 4 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (u.r.s.z.), z wyjątkiem art. 17 ust. 2. A co za tym idzie, decyzja o ogłoszeniu strajku ostrzegawczego powinna być podejmowana przez organizację związkową po uzyskaniu aprobaty większości co najmniej obecnych 50% pracowników zakładu pracy, w którym ma być zorganizowany strajk (A.M. Świątkowski [w:] Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych [w:] Zbiorowe prawo pracy, red. J. Wrątny, Warszawa 2009). Z jednej strony brakuje podstaw dla stosowania odmiennych kryteriów legalności strajku ostrzegawczego względem strajku właściwego, z wyjątkiem obowiązku zakończenia etapu mediacji. Z tej perspektywy słuszne wydaje się przyjęcie, że referendum powinno być wymagane także przed strajkiem ostrzegawczym. Zachowując wykładnię wskazującą na prawo do strajku jako uprawnienie wszystkich pracowników, a nie tylko związku zawodowego, należy skłonić się ku obowiązywaniu wymogu referendum także przed strajkiem ostrzegawczym. Niemniej należy mieć na uwadze fakt, że ustawodawca nie wspomina o zgodzie pracowników na przeprowadzenie strajku ostrzegawczego, a sam jego charakter, ze szczególnym uwzględnieniem czasu trwania, dostarcza wątpliwości co do zasadności stwierdzenia o wymogu referendum przed przeprowadzeniem strajku ostrzegawczego (J. Lewkowicz, MOPR 2018, Nr 6). M. Chakowski (MOPR, C.H. Beck, nr 6/2012) wskazał, że art. 12 u.r.s.z. nie zawiera żadnego odwołania wprost do rozdziału 4 tej ustawy dotyczącego strajku w ogólności, a także rozdziału 5 odnoszącego się do odpowiedzialności za naruszenia ustawy. W</p>	
--	--	--	--	---	--

					<p>takiej sytuacji, wobec braku możliwości ustalenia jednoznacznie, na podstawie wykładni literalnej, obowiązku stosowania przepisów ww. rozdziałów do obecnego art. 12 u.r.s.z. (dotyczącego strajku ostrzegawczego), wydaje się zasadne zastosowanie względem tego przepisu wykładni celowościowej. Należy przyjąć, iż celem ustawodawcy było stworzenie ogólnych warunków przeprowadzenia każdego strajku (również ostrzegawczego), gwarantujących w szczególności bezpieczną i zorganizowaną jego realizację, a także zapewnienie kolektywowi pracowniczemu możliwości dokonania wyboru odnośnie do jego prowadzenia w zakładzie pracy. Zdaniem autora, strajk ostrzegawczy, podobnie jak strajk właściwy opisany w art. 17 ust. 1 u.r.s.z., ze swej istoty jest zbiorowym powstrzymaniem się pracowników od wykonywania pracy, które powoduje niekorzystne skutki organizacyjne i ekonomiczne dla pracodawcy, a także w wyniku tego dla całego kolektywu pracowniczego. Rodzić też może poważne zagrożenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy osób strajkujących i innych pracowników, którzy zdecydowali się dalej wykonywać swoją pracę. Należy podkreślić, że przyjęcie przez ustawodawcę ograniczeń dla organizatorów strajku właściwego (w postaci np. uprzedzenia pracodawcy o zamiarze przeprowadzenia akcji strajkowej) jest spowodowane koniecznością przeciwdziałania niekorzystnym skutkom niekontrolowanego i nagłego powstrzymania się od pracy przez pewną grupę pracowników (w zakresie organizacyjnym, finansowym i BHP). Biorąc pod uwagę, iż niekontrolowany strajk ostrzegawczy podobnie jak strajk właściwy może spowodować tego typu niekorzystne reperkusje, logiczne wydaje się zastosowanie przepisów u.r.s.z.</p>	
--	--	--	--	--	--	--

				<p>(dotyczących wprost strajku właściwego) również w odniesieniu do strzegawczej jego formy. Zasadne wydaje się więc odpowiednie stosowanie do instytucji strajku ostrzegawczego wszystkich przepisów rozdziału 4 i 5 u.r.s.z. dotyczących strajku w ogólności (strajku właściwego).</p> <p>Odmienne poglądy zakłada, że strajk ostrzegawczy został unormowany w rozdziale 3 u.r.s.z. W odróżnieniu zaś od art. 22 u.r.s.z., dotyczącego strajku solidarnościowego, przepis art. 12 u.r.s.z. nie zawiera odesłania do przepisów zamieszczonych w rozdziale 4. Z uwagi na wyraźne brzmienie analizowanego przepisu zostaje wyłączony termin określony w art. 7 ust. 2 zdanie trzecie u.r.s.z. Należy uznać, że strona związkowa nie jest również zobowiązana do ogłoszenia strajku ostrzegawczego z pięciodniowym wyprzedzeniem (art. 20 ust. 3 u.r.s.z.). W ocenie wyrazicieli tego poglądu, należy mieć na względzie, że przewiduje się generalnie termin 14-dniowy na rozpoczęcie właściwego strajku, licząc od dnia zgłoszenia sporu (art. 7 ust. 2 u.r.s.z.), co rzutuje bezpośrednio na wymagany czas trwania postępowania rokowaniowego i mediacyjnego.</p> <p>Odniesienie do strajku ostrzegawczego terminu określonego w art. 20 ust. 3 u.r.s.z. byłoby zatem niedostosowane do specyfiki tego strajku, biorąc pod uwagę fazę sporu, w której może być on proklamowany.</p> <p>W piśmiennictwie wskazano jednak, że wyłączenie powyższego terminu nie uchyla ogólnego obowiązku strony pracowniczej uprzedzenia pracodawcy o planowanym strajku ostrzegawczym, wywodzonego z zasady zachowania dobrej wiary przy prowadzeniu sporu. Dlatego, zdaniem niektórych przedstawicieli doktryny, zorganizowanie strajku ostrzegawczego nie</p>		
--	--	--	--	---	--	--

				<p>musi być poprzedzone przez referendum strajkowe (art. 20 ust. 1 i 2 u.r.s.z.). Przeciwnie zapatrywanie jest nadmiernie ograniczające i dysfunkcyjne, zważywszy na uproszczony charakter i limitowany zasięg strajku ostrzegawczego. Przy czym, do strajku ostrzegawczego stosuje się normy wyrażone w art. 21 i 23 u.r.s.z., określające prawa i obowiązki pracowników w czasie strajku oraz zasady niezbędnego współdziałania między pracodawcą i organizatorem strajku. Udział pracownika w strajku ostrzegawczym jest dobrowolny (art. 18 u.r.s.z.) (A. Tomanek [w:] Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych [w:] Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz, red. K. W. Baran, Warszawa 2019). Podobnie wskazał J. Żołyński (Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz. Warszawa 2012). Autor wyjaśnił, że komentowany artykuł nie wprowadza w tym zakresie żadnej specjalnej procedury. Nie odsyła do innych przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, zwłaszcza do art. 20 (w ogóle nie odsyła do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych - rozdział 4. Strajk, jak to czyni w przypadku strajku solidarnościowego. Dlatego z uwagi na szczególny charakter strajku ostrzegawczego oraz jego ograniczenie czasowe, jak i przedmiotowe (tj. strajk ten może być wprowadzony, gdy ocena mediacji jest negatywna), do przeprowadzenia tego strajku nie jest wymagane przeprowadzenie referendum wśród załogi. Mając na uwadze powyższe, Zakład postuluje, aby przesądzić wskazane wątpliwości, które pojawiają się na gruncie stosowania przepisów u.r.s.z., w projektowanej ustawie. Wobec przedstawionych wyżej argumentów zasadne wydaje się odpowiednie stosowanie projektowanego art. 24 ust. 1</p>		
--	--	--	--	---	--	--

					u.r.s.z. dotyczącego referendum przedstrajkowego również w odniesieniu do strajku ostrzegawczego.		
13.	Art. 24 ust. 1	Strajk zakładowy ogłaszają zakładowe organizacje związkowe, po uzyskaniu zgody większości głosujących osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy, jeżeli w głosowaniu w sprawie ogłoszenia strajku wzięło udział co najmniej 50% osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy.	GIP		Wyrazy „zakład pracy” proponujemy zastąpić użytym w odpowiednim przypadku wyrazem „pracodawca”;	NU	Uwaga nie została uwzględniona, gdyż w art. 24 ust. 1 (aktualnie art. 25. ust. 1) chodzi o spór w danym zakładzie pracy, a nie u danego pracodawcy.
14.	Art. 24 ust. 5	Dokumentacja związana z przeprowadzeniem głosowania w sprawie ogłoszenia strajku jest przechowywana przez organizację związkową przez okres 12 miesięcy od dnia przeprowadzenia głosowania i udostępniana na wypadek kontroli Państwowej Inspekcji Pracy lub kontroli sądowej.	GIP		Na tle tego przepisu nasuwa się szereg wątpliwości: 1) nie wskazano, jaka dokumentacja miałaby być udostępniana, co dokładnie stanowiłoby jej treść, 2) w jakim celu miałaby być udostępniana dokumentacja, bowiem ustawodawca nie przypisał Państwowej Inspekcji Pracy żadnych kompetencji w tym zakresie, 3) o jaką kontrolę chodzi w tym przepisie.	BP	Uwaga bezprzedmiotowa, gdyż przepis został skreślony.
15.	Art. 24 ust. 6	Art. 24 ust. 6. W przypadku kontroli, o której mowa w ust. 5, właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy lub sąd, na wniosek organizacji związkowej lub z urzędu, może ograniczyć prawo wglądu do materiału dowodowego dołączonego przez organizację związkową do akt sprawy w toku prowadzonego postępowania kontrolnego, w zakresie informacji innych niż wyniki głosowania, jeżeli udostępnienie tego materiału groziłoby ujawnieniem danych o przynależności związkowej członków organizacji związkowej.	GIP		Nie wskazano, z czego wynika w ogóle prawo wglądu do materiału dowodowego i komu przysługuje, żeby je ograniczać. Nie wiadomo również, w jakiej formie miałoby nastąpić ograniczenie prawa do wglądu. Należy podkreślić, że w projekcie przewidziano sądową kontrolę zgodności z prawem przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku (art. 26 i 27 projektu). W ramach tej procedury sąd może, w drodze postanowienia, ograniczyć wgląd do materiału dowodowego. Mając na względzie powyższe, należy zrezygnować z rozwiązania przewidującego zaangażowanie Państwowej Inspekcji Pracy w sprawy dotyczące kontroli dokumentacji związanej z przeprowadzeniem głosowania w sprawie ogłoszenia strajku (i odpowiednio zmodyfikować treść ust. 5 i 6).	BP	Uwaga bezprzedmiotowa, gdyż przepis został skreślony.

16.	Art. 24 ust. 7	Pracodawca jest obowiązany umożliwić przeprowadzenie głosowania w sprawie ogłoszenia strajku, o którym mowa w ust. 1 i 2.	ZUS		Nakłada na pracodawcę obowiązek umożliwienia przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku. W ocenie Zakładu, brzmienie tego przepisu jest zbyt ogólne i w praktyce może prowadzić do wątpliwości, jakie działania na gruncie tego przepisu pracodawca winien podejmować w celu umożliwienia przeprowadzenia referendum strajkowego. W ocenie Zakładu wskazana redakcja w/w przepisu może doprowadzić do sytuacji, gdy organizacje związkowe w oparciu o omawianą normę będą żądać od pracodawcy takich danych, jak np. dane kontaktowe do pracowników czy nawet adresy zamieszkania w celu skontaktowania się z nimi, co zdaniem Zakładu narusza przepisy o ochronie danych osobowych. Ponadto, może skutkować kierowaniem przez związki zawodowe niezasadnych zarzutów o utrudnianie przez pracodawcę działalności związkowej.	NU	Zakres informacji, które będzie przekazywał pracodawca określa art. 5 ust. 1 pkt 2 oraz nowododany art. 26, który brzmi w sposób następujący: <i>„W celu poinformowania osób wykonujących pracę zarobkową u pracodawcy o planowanym strajku ostrzegawczym oraz na potrzeby przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku, na wniosek organizacji związkowej prowadzącej spór, pracodawca przekazuje jej listę służbowych adresów mailowych osób wykonujących u niego pracę zarobkową w terminie 3 dni od dnia otrzymania wniosku.”.</i>
17.	Art. 26 i art. 27	Art. 26 1. W okresie pomiędzy ogłoszeniem strajku a terminem jego rozpoczęcia, organizacja związkowa lub pracodawca mogą wystąpić do sądu właściwego dla siedziby pracodawcy z wnioskiem o zbadanie zgodności z prawem przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku. Do czasu uprawomocnienia się postanowienia sądu, strajk nie może się rozpocząć. 2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, czas trwania sporu, o którym mowa w art. 18 ust. 1, ulega przedłużeniu o czas trwania postępowania sądowego. Art. 27. 1. Wniosek, o którym mowa w art. 26 ust. 1, podlega rozpoznaniu w trybie	GIP		Należy podkreślić, że w projekcie przewidziano sądową kontrolę zgodności z prawem przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku (art. 26 i 27 projektu). W ramach tej procedury sąd może, w drodze postanowienia, ograniczyć wgląd do materiału dowodowego. Mając na względzie powyższe, należy zrezygnować z rozwiązania przewidującego zaangażowanie Państwowej Inspekcji Pracy w sprawy dotyczące kontroli dokumentacji związanej z przeprowadzeniem głosowania w sprawie ogłoszenia strajku (i odpowiednio zmodyfikować treść ust. 5 i 6); zmiany w art. 10 ust. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, określającego zakres zadań Państwowej Inspekcji Pracy. Projekt przewiduje rozszerzenie zakresu zadań Państwowej Inspekcji Pracy o kontrolę dokumentacji związanej z przeprowadzeniem głosowania w sprawie ogłoszenia strajku. Uzasadnienie do projektu nie wyjaśnia celu rozszerzenia	BP	Uwaga bezprzedmiotowa, gdyż przepis został skreślony.

		<p>przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2021 r. poz. 1805, z późn. zm.) o postępowaniu nieprocesowym, z zastrzeżeniem ust. 2–6.</p> <p>2. Na postanowienie sądu o ograniczeniu wglądu do materiału dowodowego nie przysługuje zażalenie.</p> <p>3. Sąd rozpoznaje wniosek, o którym mowa w art. 26 ust. 1, w terminie 14 dni od dnia jego złożenia.</p> <p>4. Postanowienie z uzasadnieniem sąd z urzędu doręcza wnioskodawcy i uczestnikom postępowania z pouczeniem o sposobie i terminie wniesienia środka zaskarżenia.</p> <p>5. Termin do wniesienia apelacji wynosi 7 dni od dnia doręczenia postanowienia z uzasadnieniem.</p> <p>6. W razie złożenia apelacji sąd przekazuje ją niezwłocznie wraz z aktami sądowi drugiej instancji, który rozpoznaje sprawę najpóźniej w terminie 14 dni od dnia wpływu do tego sądu.</p>			<p>kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy, wskazując jedynie, że zmiana ma charakter dostosowujący. Przyznanie takiej kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy jest całkowicie niezrozumiałe. Inspekcja Pracy nie jest uprawniona ani do badania legalności sporu zbiorowego, ani zgodności z prawem strajku (w tym zgodności z prawem przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku). Projektowana ustawa w art. 26 przewiduje kompetencje dla sądu do zbadania zgodności z prawem przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku. Niezrozumiałe jest, w jakim celu Państwowa Inspekcja Pracy miałaby kontrolować dokumentację, tym bardziej, że z przepisów nie wynika tak naprawdę, co podlegałoby takiej kontroli, gdyż projekt nie wskazuje, co składa się na taką dokumentację. Ponadto warto zauważyć, że z uwagi na zakres podmiotowy kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, przeprowadzenie tych kontroli byłoby ograniczone tylko do niektórych podmiotów. Dodatkowo, poszerzenie zadań Państwowej Inspekcji Pracy o kontrolę dokumentacji związanej z przeprowadzeniem głosowania w sprawie ogłoszenia strajku, przy jednoczesnym braku możliwości oddziaływania (stosowania środków prawnych), niepotrzebnie angażowałoby ograniczoną liczbowo kadrę inspektorską w przeprowadzanie kontroli, które nie zakończą się konkretnym rezultatem. Należy podkreślić, że zgodnie z art. 3 ust. 2 Konwencji Nr 81 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej inspekcji pracy w przemyśle i handlu (Dz. U z 1997 r. Nr 72, poz. 450) inspektorom pracy mogą być powierzane inne obowiązki tylko pod warunkiem, że nie będą przeszkodą w wykonywaniu ich zadań głównych ani w jakikolwiek sposób naruszać autorytetu lub bezstronności potrzebnych inspektorom w</p>		
--	--	--	--	--	---	--	--

					stosunkach z pracodawcami i pracownikami. Zaznaczenia też wymaga, że w OSR wśród podmiotów, na które oddziałuje projekt, nie wskazano Państwowej Inspekcji Pracy. Z powyższych względów należy zrezygnować z propozycji zawartej w art. 39 projektu.		
18.	Art. 34 pkt 3	Art. 34. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją: 3) nie przekazuje informacji, o której mowa w art. 24 ust. 7.	GIP		W art. 34 w pkt 3 przewidziano odpowiedzialność karną z tytułu nieprzekazania informacji, o której mowa w art. 24 ust. 7. Tymczasem w przywołanym przepisie nie ma mowy o przekazywaniu jakiegokolwiek informacji (być może powinien być wskazany art. 24 ust. 4).	U	Aktualnie regulacja znajduje się w art. 35: zmieniono brzmienie art. 35 pkt 3 w sposób następujący: <i>„Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją nie przekazuje informacji, o której mowa w art. 5 ust. 1 pkt 2, art. 5 ust. 2 i 3, art. 25 ust. 4 i 5, art. 26,“.</i>

Legenda

U/UN/CU/BP - Uwzględniono/Nie uwzględniono/Częściowo uwzględniono/Bezprzedmiotowa

GIP – Główny Inspektor Pracy

UODO – Urząd Ochrony danych Osobowych

ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Lista uwag resortowych do projektu ustawy o sporach zbiorowych pracy

Lp.	Oznaczenie przepisu projektu	Brzmienie przepisu	Zgłaszający uwagę	Proponowane brzmienie	Uzasadnienie/Uwagi	U/NU/CU	Adnotacja
1.	Tytuł projektu ustawy	Ustawa o sporach zbiorowych pracy	RCL		<p>Mając na względzie, że zgodnie z art. 59 ust. 2 <i>Konstytucji RP</i> „Związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień”, wyjaśnienia wymaga stanowienie w projekcie nie o „sporach zbiorowych”, a o „sporach zbiorowych pracy”. Wprowadź definicję „sporu zbiorowego pracy” zamieszcza się w słowniczku projektowanej ustawy (art. 2 ust. 1 pkt 5 projektu), ale przyjęcie takiej terminologii nie zostało wyjaśnione w kontekście spójności z pojęciem występującym na gruncie <i>Konstytucji RP</i>. Dodatkowo zauważyć należy, że zaproponowana w art. 2 ust. 1 pkt 5 definicja została tak skonstruowana, że pojęcie „sporu zbiorowego pracy” zdefiniowano używając pojęcia definiowanego („to samo przez to samo”), czyli „Ilekcóż w ustawie jest mowa o sporze zbiorowym pracy – należy przez to rozumieć spór zbiorowy pracy (...)”, co jest nieprawidłowe legislacyjnie i wymaga skorygowania. Ponadto w świetle wyjaśnień zawartych w uzasadnieniu projektu (str. 8 i 9), zgodnie z którymi zarówno znaczenie pojęcia „zbiorowych praw (uprawnień) pracowniczych”, jak i treść pojęcia „interes” („interes zbiorowy”) nie zostały jednoznacznie zdefiniowane w prawie pracy 2 (w doktrynie prawa pracy), nasuwa się wątpliwość, czy zaproponowane znaczenie pojęcia „sporu zbiorowego pracy” skonstruowane przy użyciu ww. pojęć (według proponowanej definicji jest to spór „o zbiorowe prawa lub</p>	NU	<p>Względy praktyczne przemawiają za tym, aby spory zbiorowe, będące przedmiotem ustawy, dookreślić jako spory zbiorowe pracy. Proponowana w projekcie koncepcja odejścia od enumeratywnego określenia przedmiotu sporu zbiorowego, przy jednoczesnym dookreśleniu kategorii przedmiotu sporu jako sporów pracy pozwoli na konkretyzację jaki jest dopuszczalny temat rokowań. Strony mogą podjąć każdą sprawę mieszczącą się w obrębie szeroko rozumianych stosunków pracy, a tym samym wolności i uprawnień, które powstają wokół warunków pracy, płac, świadczeń socjalnych oraz wolności związkowych.</p>

					wolności związkowe, a także o zawodowe, ekonomiczne lub socjalne zbiorowe interesy lub prawa, związane z wykonywaniem pracy”) będzie wystarczająco precyzyjne (i tym samym, czy będzie czyniło zadość istocie definicji), a co za tym idzie – czy wyeliminuje problemy dotyczące zakresu sporu, na których istnienie na gruncie obowiązującej ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123) Wnioskodawca wskazuje w uzasadnieniu (str. 3 akapit drugi)		
2.	Art. 2 ust. 1 pkt 3	osobie wykonującej pracę zarobkową – należy przez to rozumieć pracownika lub osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy.	MS		Postuluje się odesłanie do przepisu art. 1[1] pkt 1 ustawy o związkach zawodowych – podobnie jak uczyniono przy definicji „organizacji związkowej” (art. 2 ust. 1 pkt 2 projektu)	U	Zaproponowano nowe brzmienie art. 2 ust. 1 pkt 3: <i>„Ilekróć w ustawie jest mowa o osobie wykonującej pracę zarobkową – należy przez to rozumieć osobę, o której mowa w art. 1¹ pkt 1 ustawy o związkach zawodowych”.</i>
3.	Art. 2 ust. 1 pkt 3	osobie wykonującej pracę zarobkową – należy przez to rozumieć pracownika lub osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy.	MAP		Projektowany przepis budzi uzasadnione wątpliwości, czy osobą wykonującą pracę zarobkową jest także praktykant absolwencki w rozumieniu ustawy z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich (tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 1244). W razie udzielenia odpowiedzi przeczącej, należałoby rozważyć modyfikację art. 2 ust. 2 poprzez uwzględnienie w tym ostatnim przepisie także praktykantów absolwenckich, którzy odbywają praktykę odpłatnie.	U	Zaproponowano nowe brzmienie art. 2 ust. 2: <i>„Przepisy dotyczące osób wykonujących pracę zarobkową stosuje się odpowiednio do osób, którym przysługuje prawo tworzenia i wstępowania lub prawo wstępowania do związków zawodowych, o których mowa w art. 2 ust. 4¹ – 6 ustawy o związkach zawodowych, a także praktykantów absolwenckich w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich (Dz. U z 2018 r. poz. 1244), którzy odbywają praktykę odpłatnie.”.</i>

4.	Art. 2 ust. 1 pkt 4 i 5	Słowniczek	RCL		W uzasadnieniu (str. 11 akapit drugi) wskazano, że w części definicyjnej projektu (art. 2 projektu) określono kluczowe dla ustawy pojęcia organizacji pracodawców, organizacji związkowej, osoby wykonującej pracę zarobkową, pracodawcy, sporu zbiorowego pracy. Nie wyjaśniono jednak (poza definicją sporu zbiorowego pracy), dlaczego przyjęto takie, a nie inne znaczenie ww. pojęć, co wymaga uzupełnienia. Zaznaczyć przy tym należy, że zgodnie z § 154 ust. 4 <i>Zasad techniki prawodawczej</i> w przepisie, w którym formułuje się definicję, nie wprowadza się skrótów dla oznaczenia określenia definiowanego, a tym samym brzmienie art. 2 ust. 1 pkt 4 i 5 wymaga w tym zakresie skorygowania	U	Zaproponowano nowe brzmienie sporu zbiorowego pracy. Aktualnie definicja uregulowana jest w art. 2 ust. 1 pkt 8: <i>„Ilekcioć w ustawie mowa jest o sporze zbiorowym pracy – należy przez to rozumieć spór osób wykonujących pracę zarobkową z pracodawcą lub pracodawcami o zbiorowe prawa lub wolności związkowe, a także o zawodowe, ekonomiczne lub socjalne zbiorowe interesy lub prawa, związane z wykonywaniem pracy, zwany dalej „sporem”</i> ”.
5.	Art. 2 ust. 1 pkt 4	pracodawcy – należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162 oraz z 2022 r. poz. 655), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, a także osobę fizyczną, osobę prawną lub 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, niezależnie od podstawy tego zatrudnienia.	MS		Definicja legalna pracodawcy występuje już w art. 1(1) pkt 2 ustawy o związkach zawodowych, a zatem wystarczające byłoby jedynie odesłanie do stosowanego przepisu uzz (jak ma to miejsce w obowiązującej ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych - Dz.U. z 2020 r. poz. 123). Wprawdzie definicja z projektowanej regulacji zawiera dodatkowe dookreślenie „(...) niezależnie od podstawy tego zatrudnienia”, niemniej z uzasadnienia nie wynika, dlaczego taka zmiana w definicji została wprowadzona i czy jest konieczna ani nie przedstawiono analizy, jak rozumie się obowiązującą już definicję. Uzasadnione wydaje się wyjaśnienie powyższej kwestii.	U	Odesłanie do stosowanego przepisu ustawy o związkach zawodowych tworzyłoby odesłanie kaskadowe naruszające zasady poprawnej legislacji. Dodatkowe dookreślenie „(...) niezależnie od podstawy tego zatrudnienia” zostanie szczegółowo wyjaśnione w uzasadnieniu. Zaproponowano nowe brzmienie art. 2 ust. 1 pkt 4: <i>„Ilekcioć w ustawie jest mowa o pracodawcy – należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700, 2140), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, a także osobę fizyczną, osobę prawną lub 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, a także pracodawcę dominującego.”</i> Dodano również definicję pracodawcy dominującego w art. 2 ust. 1 pkt 5:

							„Ilekróć w ustawie jest mowa o pracodawcy dominującym – należy przez to rozumieć pracodawcę lub przedsiębiorcę, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2023 r. poz. 221), który bezpośrednio lub pośrednio wywiera dominujący wpływ na funkcjonowanie innego pracodawcy lub przedsiębiorcy, w szczególności z tytułu własności, posiadanych udziałów lub akcji albo na mocy przepisów prawa lub umów ustanawiających powiązania organizacyjne między pracodawcami lub przedsiębiorcami”.
6.	Art. 2 ust. 1 pkt 5	Sporze zbiorowym pracy – należy przez to rozumieć spór zbiorowy pracy osób wykonujących pracę zarobkową z pracodawcą lub pracodawcami o zbiorowe prawa lub wolności związkowe, a także o zawodowe, ekonomiczne lub socjalne zbiorowe interesy lub prawa, związane z wykonywaniem pracy, zwany dalej „sporem”.	MS	„sporze zbiorowym pracy – należy przez to rozumieć spór osób wykonujących pracę zarobkową z pracodawcą lub pracodawcami o zbiorowe prawa lub wolności związkowe, a także o zawodowe, ekonomiczne lub socjalne zbiorowe interesy lub prawa, związane z wykonywaniem pracy, zwany dalej „sporem”.	Definiowanie pojęcia poprzez użycie w definicji pojęcia definiowanego (<i>idem per idem</i>) jest nieprawidłowe i de facto nie wyjaśnia pojęcia – a przecież temu ma służyć zawarcie definicji w projekcie. Wystarczające zatem przy definiowaniu pojęcia „sporu zbiorowego pracy” byłoby posłużenie się zwrotem „spór”.	U	Zaproponowano nowe brzmienie sporu zbiorowego pracy. Aktualnie definicja uregulowana jest w art. 2 ust. 1 pkt 8: „Ilekróć w ustawie mowa jest o sporze zbiorowym pracy – należy przez to rozumieć spór osób wykonujących pracę zarobkową z pracodawcą lub pracodawcami o zbiorowe prawa lub wolności związkowe, a także o zawodowe, ekonomiczne lub socjalne zbiorowe interesy lub prawa, związane z wykonywaniem pracy, zwany dalej „sporem”.
7.	Art. 2 ust. 1 pkt 5	Sporze zbiorowym pracy – należy przez to rozumieć spór zbiorowy pracy osób wykonujących pracę zarobkową z pracodawcą lub pracodawcami o zbiorowe prawa lub wolności związkowe, a także o zawodowe, ekonomiczne lub socjalne zbiorowe interesy lub prawa, związane z	MON		Pomimo tego, iż sama idea zdefiniowania sporu zbiorowego pracy zasługuje na aprobatę, to jednak proponowana definicja wydaje się być obciążona błędem definiowania tego samego przez to samo. Celem uniknięcia wątpliwości w praktyce stosowania przepisów, proponuje się rozważenie preredagowania projektowanego przepisu albo zastąpienie go odrębnym przepisem analogicznym do obowiązującego obecnie art. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu	CU	Zaproponowano nowe brzmienie sporu zbiorowego pracy. Aktualnie definicja uregulowana jest w art. 2 ust. 1 pkt 8: „Ilekróć w ustawie mowa jest o sporze zbiorowym pracy – należy przez to rozumieć spór osób wykonujących pracę zarobkową z pracodawcą lub pracodawcami o zbiorowe prawa lub wolności związkowe, a także o zawodowe, ekonomiczne lub socjalne zbiorowe interesy lub prawa, związane z

		wykonywaniem pracy, zwany dalej „sporem”.			sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123), z uwzględnieniem zmian dotyczących przedmiotu sporu.		wykonywaniem pracy, zwany dalej „sporem”.
8.	Art. 2 ust. 1	Słowniczek	MS		Projekt pomija definicję „pracownika”, choć pojęcie to występuje w projektowanej ustawie tak jak występują pojęcia „pracodawcy” czy „osoby wykonującej pracę zarobkową”.	U	Dodano definicję pracownika w art. 2 ust. 1 pkt 6: <i>„Ilekcroć w ustawie jest mowa o pracowniku – należy przez to rozumieć osobę, o której mowa w art. 2 Kodeksu pracy.”.</i>
9.	Art. 3 ust. 1	Prawa lub wolności związkowe oraz prawa lub interesy zbiorowe, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 5, osób wykonujących pracę zarobkową są w sporze reprezentowane przez związki zawodowe.	RCL		Zgodnie z art. 3 ust. 1 projektu prawa lub wolności związkowe oraz prawa lub interesy zbiorowe osób wykonujących pracę zarobkową są w sporze reprezentowane przez związki zawodowe. Z treści projektowanego przepisu nie wynika, czy prawo to przysługuje dowolnemu związkowi zawodowemu zrzeszającemu osoby zatrudnione u danego pracodawcy oraz czy dopuszczalne jest reprezentowanie pracowników przez organizację związkową, która nie działa w danym zakładzie pracy. Zauważenia wymaga, że projektowany art. 3 ust. 1 różni się od aktualnego brzmienia art. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, który – w przeciwieństwie do projektowanej regulacji – uwzględnia sytuacje, gdy w zakładzie pracy działa więcej niż jedna (ust. 1) lub nie działa żadna (ust. 4) organizacja związkowa. W tym drugim przypadku aktualnie obowiązujące przepisy jednoznacznie dopuszczają możliwość reprezentowania pracowników przez organizację związkową, do której pracownicy zwrócili się o reprezentowanie ich interesów. Z opisanych względów nie jest jasne, czy projektowany art. 3 ogranicza prawa osób wykonujących pracę zarobkową do wyboru reprezentującej ich organizacji związkowej, w szczególności w sytuacji, gdy u danego pracodawcy nie działa żaden związek zawodowy. Kwestia ta wymaga wyjaśnienia. Ponadto proponuje się przeformułowanie przepisu w sposób precyzyjnie oddający intencję projektodawcy	NU	Regulacja ma na celu promowanie zrzeszania się osób wykonujących pracę zarobkową w związki zawodowe. Wystarczy aby jeden pracownik zatrudniony u pracodawcy nie objętego działalnością żadnej organizacyjnej związkowej przystąpił do dowolnej, istniejącej już organizacji międzyzakładowej wówczas organizacja ta rozszerza swoją działalność na tego pracodawcę.

10.	Art. 3 ust. 4	Spór ponadzakładowy, obejmujący kilku pracodawców, mogą prowadzić ponadzakładowe organizacje związkowe z tymi pracodawcami.	MS	Art. 3 ust. 4. Spór ponadzakładowy, obejmujący kilku pracodawców, mogą prowadzić ponadzakładowe organizacje związkowe.	Należy rozważyć, czy nie należałoby pominąć wyrażenia „z tymi pracodawcami”. Wiadomym jest, że spór opisany w tym przepisie ponadzakładowe organizacje związkowe będą prowadzić z pracodawcami będącymi w tym sporze. Dla lepszego zobrazowania niefortunności zaproponowanej treści przepisu art. 3 ust. 4, wystarczy przeformułować, na jego wzór, analogiczny przepis art. 3 ust. 3: „Spór zakładowy z pracodawcą prowadzi zakładowa organizacja związkowa z tym pracodawcą”.	U	Zaproponowano nowe brzmienie art. 3 ust. 4: <i>„Spór ponadzakładowy, obejmujący kilku pracodawców prowadzi ponadzakładowa organizacja związkowa.”.</i>
11.	Art. 3 ust. 3 i 4	3. Spór zakładowy z pracodawcą prowadzi zakładowa organizacja związkowa. 4. Spór ponadzakładowy, obejmujący kilku pracodawców, mogą prowadzić ponadzakładowe organizacje związkowe z tymi pracodawcami.	MON	„5. Jeżeli działające w zakładzie pracy organizacje związkowe tak postanowią, w sporze zbiorowym występuje wspólna reprezentacja związkowa. 6. Przepis ust. 5 stosuje się odpowiednio do reprezentacji interesów zbiorowych w sporach ponadzakładowych.”.	W art. 3 ust. 3 i 4 proponowane regulacje nie odnoszą się do sytuacji, gdy na poziomie zakładowym lub ponadzakładowym działa więcej niż jedna organizacja związkowa. Kwestia ta została rozwiązana dopiero na etapie rokowań (projektowany art. 8 ust. 3 ustawy). Sąd proponuje się uzupełnienie przedmiotowego przepisu o zapisy tożsame z aktualnie obowiązującymi w art. 3 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych poprzez dodanie po ust. 4 kolejnych ustępów „5. Jeżeli działające w zakładzie pracy organizacje związkowe tak postanowią, w sporze zbiorowym występuje wspólna reprezentacja związkowa. 6. Przepis ust. 5 stosuje się odpowiednio do reprezentacji interesów zbiorowych w sporach ponadzakładowych.”.	NU	Zaproponowano nowe brzmienie art. 2 ust. 1 pkt 2: <i>„Ilekczo w ustawie jest mowa o organizacji związkowej – należy przez to rozumieć:</i> <ul style="list-style-type: none"> <i>a) zakładową organizację związkową, o której mowa w art. 25¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854), zwanej dalej „ustawą o związkach zawodowych”, która zrzesza pracowników zatrudnionych u jednego pracodawcy,</i> <i>b) ponadzakładową organizację związkową, która zrzesza co najmniej dwie zakładowe organizacje związkowe,</i> <i>c) międzyzakładową organizację związkową, o której mowa w art. 34 ustawy o związkach zawodowych, która zrzesza pracowników zakładów pracy zatrudnionych przez dwóch lub więcej pracodawców”.</i> Aktualne brzmienie przepisu uszczegóławia definicję organizacji związkowej i odnosi ją do ponadzakładowych organizacji związkowych. Jednocześnie w art. 3 ust. 3 wskazane zostało, że <i>„spór zakładowy z pracodawcą prowadzi zakładowa organizacja związkowa, a spór ponadzakładowy, obejmujący kilku</i>

							<i>pracodawców prowadzi ponadzakładowa organizacja związkowa (art. 3 ust. 4)."</i>
12.	Art. 4 ust. 4	Jeżeli treść układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego nie określa terminu jego wypowiedzenia, do wypowiedzenia stosuje się odpowiednio przepisy art. 241 ⁷ § 1 pkt 3 i § 3 Kodeksu pracy.	RCL		Stosownie do art. 4 ust. 4 projektu „Jeżeli treść układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego nie określa terminu jego wypowiedzenia, do wypowiedzenia stosuje się odpowiednio przepisy art. 241 ⁷ § 1 pkt 3 i § 3 Kodeksu pracy.”. Zgodnie z wyjaśnieniami zawartymi w uzasadnieniu (str. 12 akapit pierwszy) „proponuje się dodanie przepisu precyzującego zasady wypowiedzania układów lub porozumień opartych na ustawie zawartych na czas nieokreślony”, gdyż „O ile Kodeks pracy precyzuje zasady wypowiedzania układów zbiorowych pracy, o tyle nie określa on zasad wypowiedzania innych porozumień zbiorowych.”. W świetle powyższego zauważyć należy, że do zasad wypowiedzania (rozwiązywania) układów zbiorowych pracy ma wprost zastosowanie ww. art. 241 ⁷ Kodeksu pracy, w związku z czym zamieszczanie w projektowanej ustawie regulacji dotyczących tych układów jest zbędne (tym bardziej, że stanowi ona o „odpowiednim” stosowaniu ww. przepisów Kodeksu pracy). Ponadto projektowany ust. 4 reguluje materię nie dotyczącą wprost zakresu ustawy, tj. nie określa „zasad wszczęcia, prowadzenia i rozwiązywania sporu zbiorowego pracy” (art. 1 projektu), ale dotyczy wypowiedzania układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych. Projekt w tym zakresie wymaga zatem skorygowania.	U	Zaproponowano nowe brzmienie art. 4 ust. 4: <i>„Jeżeli treść innego porozumienia zbiorowego nie określa terminu jego wypowiedzenia, do wypowiedzenia stosuje się odpowiednio przepisy art. 241⁷ § 1 pkt 3 i § 3 Kodeksu pracy.”.</i>
13.	Art. 5 ust. 1	Organizacja związkowa w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej: 1) zgłasza pracodawcy swoje żądania wraz ze wskazaniem co najmniej 7 dniowego terminu, w którym oczekuje od pracodawcy zaspokojenia zgłoszonych żądań;	MAP	Organizacja związkowa w formie pisemnej albo elektronicznej lub dokumentowej – jeżeli pracodawca wskazał organizacji związkowej sposób komunikacji w formie	Zgłoszenie żądań organizacji związkowej jest kluczowe dla uruchomienia procesu sporu zbiorowego. Pozostawienie możliwości zgłoszenia żądania w zasadzie w dowolnej formie może spowodować przesłanie wiadomości e-mail na niewłaściwy lub nieużytkowany przez pracodawcę adres e-mail. Posługiwanie się taką formą komunikacji powinno być wcześniej uzgodnione.	NU	Nie można ograniczyć związków w formie komunikacji eliminując inne formy np. pocztę elektroniczną.

		2) wnosi o przekazanie przez pracodawcę informacji o pozostałych działających u niego organizacjach związkowych.		elektronicznej lub dokumentowej.			
14.	Art. 5 ust. 1	Organizacja związkowa w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej: 1) zgłasza pracodawcy swoje żądania wraz ze wskazaniem co najmniej 7 dniowego terminu, w którym oczekuje od pracodawcy zaspokojenia zgłoszonych żądań; 2) wnosi o przekazanie przez pracodawcę informacji o pozostałych działających u niego organizacjach związkowych.	MF		W art. 5 w ust. 1 projektu ustawy proponuje się ograniczenie przepisu do wymogu zachowania formy dokumentowej. W obecnym brzmieniu przepisu formułuje się wymóg zachowania „formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej”, tym samym najniższą wymaganą przez projektodawcę formą czynności jest właśnie forma dokumentowa, zaś pozostałe wyższe formy konsumują wymóg zachowania formy dokumentowej, zatem ich wskazywanie jest zbędne. Uwaga pozostanie aktualna także do innych analogicznych przepisów projektu.	NU	Intencją ustawodawcy było wyróżnienie nowych form składania oświadczeń i wskazanie, że organizacje związkowe mogą wybrać jedną z nich. Osoby korzystające ze środków komunikowania się na odległość często nie mają nawet wiedzy, że ich działania nie są prawnie obojętne. Przepis ten nie stoi w sprzeczności z zasadą zastępowalności form prostszych przez bardziej złożone.
15.	Art. 5 ust. 1	Organizacja związkowa w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej: 1) zgłasza pracodawcy swoje żądania wraz ze wskazaniem co najmniej 7 dniowego terminu, w którym oczekuje od pracodawcy zaspokojenia zgłoszonych żądań; 2) wnosi o przekazanie przez pracodawcę informacji o pozostałych działających u niego organizacjach związkowych.	RCL		W art. 5 ust. 1 pkt 1 projektu przewiduje się, że organizacja związkowa zgłasza pracodawcy „swoje żądania”. Jakkolwiek takie sformułowanie występuje obecnie w art. 7 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, to wydaje się, że wobec zamieszczenia w projekcie definicji sporu zbiorowego pracy, określenie zakresu żądań winno korespondować z tą definicją. Tymczasem brak jest bliższego dookreślenia, o jakiego rodzaju żądania chodzi (pojęcie to występuje w omawianym przepisie po raz pierwszy w ustawie i nie jest w żaden sposób powiązane z zakresem spraw wskazanych w definicji sporu zbiorowego pracy, w przedmiocie których może toczyć się ten spór), co czyni ww. przepis nieprecyzyjnym.	U	Zaproponowano nowe brzmienie art. 5 ust. 1 pkt 1: <i>„Organizacja związkowa w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej: zgłasza pracodawcy swoje żądania w sporze wraz ze wskazaniem co najmniej 7 dniowego terminu, w którym oczekuje od pracodawcy zaspokojenia zgłoszonych żądań”.</i>
16.	Art. 5 ust. 1 w zw. Z art. 6 ust. 1	Art. 5 ust. 1: Organizacja związkowa w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej: 1) zgłasza pracodawcy swoje żądania wraz ze wskazaniem	RCL		Zgodnie z projektowanym art. 5 ust. 1 pkt 1 organizacja związkowa zgłasza żądania wraz ze wskazaniem co najmniej 7-dniowego terminu, w którym oczekuje od pracodawcy zaspokojenia zgłoszonych żądań. Zgodnie zaś z art. 6 ust. 1 projektu	U	Zaproponowano nowe brzmienie art. 6 ust. 1: <i>„Spór istnieje od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę w terminie, o którym mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1, wszystkich</i>

		<p>co najmniej 7 dniowego terminu, w którym oczekuje od pracodawcy zaspokojenia zgłoszonych żądań;</p> <p>2) wnosi o przekazanie przez pracodawcę informacji o pozostałych działających u niego organizacjach związkowych.</p> <p>Art. 6 ust. 1: Spór istnieje od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę, w terminie przewidzianym w art. 5 ust. 1 pkt 1, żądań zgłoszonych przez organizację związkową.</p>		<p>spór istnieje od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę, w terminie przewidzianym w art. 5 ust. 1 pkt 1, żądań zgłoszonych przez organizację związkową. Podkreślenia wymaga, że jednoznaczne ustalenie daty powstania sporu ma znaczenie m.in. ze względu na związany z tą datą początek biegu terminu, o którym mowa w art. 18 projektu. Tymczasem art. 6 ust. 1 projektu nie jest w tym względzie jasny. Jeżeli bowiem, zgodnie z intencją projektodawcy, dniem rozpoczęcia sporu miałby być dzień bezskutecznego upływu terminu, o którym mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1 projektu, przepis wymagałby przeformułowania tak, aby z jego brzmienia jednoznacznie wynikała norma o takiej właśnie treści. Natomiast jeżeli zamiarem projektodawcy było uzależnienie rozpoczęcia biegu terminu od czynności pracodawcy polegającej na „nieuwzględnieniu żądań”, przepis ten budziłby istotne wątpliwości. Nieuwzględnienie polegające na zaniechaniu odniesienia się do zgłoszonych żądań, jako brak działania, nie jest bowiem zachowaniem, któremu można przypisać datę. Z kolei uzależnienie rozpoczęcia sporu od „nieuwzględnienia żądań” w formie aktywności pracodawcy (np. polegającej na wystosowaniu pisma z takim oświadczeniem) oznaczałoby, że o rozpoczęciu sporu decydowałby wyłącznie pracodawca, a zatem strona, która, w większości przypadków, nie jest zainteresowana rokowaniami. Zauważenia wymaga także, że w praktyce wiele żądań zgłaszanych przez organizacje związkowe dotyczy nie pojedynczego działania (np. żądanie zapewnienia pracownikom odzieży ochronnej), ale działania ciągłego lub działania, które dopiero nastąpi w dalszej przyszłości (np. żądanie wprowadzenia na stałe premii kwartalnych lub żądanie odstąpienia od redukcji zatrudnienia</p>	<p><i>żądań zgłoszonych przez organizację związkową lub po upływie tego terminu.”.</i></p>
--	--	--	--	--	--

					planowanej na przyszły rok kalendarzowy). W takich przypadkach mogą pojawić się wątpliwości, czy złożenie obietnicy zaspokojenia żądania przez pracodawcę w przyszłości może zostać uznane przez organizację związkową za „nieuwzględnienie żądania”, które uzasadnia kontynuowanie sporu do dnia, w którym faktycznie dojdzie do spełnienia postulatu organizacji związkowych. Z opisanych względów rozważenia wymaga przeformułowanie przepisu.		
17.	Art. 5 ust. 2	Organizacja związkowa niezwłocznie zawiadamia o żądaniach, o których mowa w ust. 1 pkt 1, w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej pozostałe organizacje związkowe, reprezentujące interesy osób wykonujących pracę zarobkową u danego pracodawcy, w celu wspólnego prowadzenia rokowań w sporze	RCL		Podobnie w art. 5 ust. 1 pkt 2 projektu nie jest jasne, jakie „informacje” (w jakim zakresie?) o pozostałych działających u pracodawcy organizacjach związkowych miałyby być przekazane organizacji związkowej oraz w jakim terminie miałyby to nastąpić, co wymagałoby doprecyzowania	U	Zaproponowano nowe brzmienie art. 5 ust. 2: <i>„Pracodawca udziela informacji, o których mowa w ust. 1 pkt 2 w terminie 3 dni od dnia otrzymania wniosku. Pracodawca jest obowiązany przekazać jednocześnie posiadane dane kontaktowe do działających u niego organizacji związkowych.”.</i>
18.	Art. 5 ust. 2	Organizacja związkowa niezwłocznie zawiadamia o żądaniach, o których mowa w ust. 1 pkt 1, w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej pozostałe organizacje związkowe, reprezentujące interesy osób wykonujących pracę zarobkową u danego pracodawcy, w celu wspólnego prowadzenia rokowań w sporze	MRIT		Zgodnie z art. 5 ust. 2 projektu organizacja związkowa niezwłocznie zawiadamia o swoich żądaniach pozostałe organizacje związkowe, w celu wspólnego prowadzenia rokowań w sporze. Nie uregulowano w przepisach ani nie opisano w uzasadnieniu możliwości zgłoszenia przez poinformowanie o sporze pozostałe organizacje związkowe dodatkowych żądań. Czy zgłoszenie takich dodatkowych żądań pracodawcy jest możliwe i czy wpływa na bieg siedmiodniowego terminu na zajęcie stanowiska przez pracodawcę?	NU	Gospodarzem jest zgłaszający, dlatego brak jest możliwości zgłoszenia przez pozostałe organizacje związkowe dodatkowych żądań. Aktualnie regulacja znajduje się w art. 5 ust. 3. Zaproponowano nowe brzmienie: <i>„Organizacja związkowa niezwłocznie zawiadamia o żądaniach, o których mowa w ust. 1 pkt 1, w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej pozostałe organizacje związkowe, działające u danego pracodawcy, w celu wspólnego prowadzenia rokowań w sporze, określając im 7-dniowy termin do przystąpienia do rokowań, liczony od dnia otrzymania zawiadomienia. Bezskuteczny upływ terminu uprawnia organizację związkową do prowadzenia rokowań we własnym imieniu, o ile spełnia warunki określony w art. 8 ust. 3”.</i>

19.	Art. 6 ust. 3	Dzień ogłoszenia strajku, o którym mowa w ust. 2, nie może przypadać przed upływem 21 dni od dnia zgłoszenia żądań.	MF		Wyjaśnienia wymaga relacja między terminem zorganizowania strajku na podstawie art. 6 ust. 3 projektu a art. 25 ust. 1 projektu, oba przepisy wzajemnie się bowiem wykluczają.	U	Wykreślony został art. 6 ust. 3
20.	Art. 7 ust. 1	W przypadku nieuwzględnienia żądań, pracodawca podejmuje niezwłocznie rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia jednocześnie zawiadamiając o powstaniu sporu ministra właściwego do spraw pracy.	MAP	W przypadku nieuwzględnienia żądań, pracodawca podejmuje niezwłocznie rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia jednocześnie zawiadamiając o powstaniu sporu właściwego okręgowego inspektora pracy.	Inspektorat pracy posiada więcej informacji odnoszących się do danego pracodawcy, w tym np. zna przepisy zakładowe, co ułatwi reagowanie.	NU	Państwowy Inspektor Pracy popiera i akceptuje rezygnację z obowiązku zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o powstaniu sporu zbiorowego na rzecz zawiadamiania ministra właściwego ds. pracy. Inspektorzy nie uczestniczyli w sporze. Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy nie przewiduje specjalnych zadań organów inspekcji pracy w sprawach regulowanych przepisami zbiorowego pracy. Nie są więc jasne powody, dla których pracodawcy byli zobowiązani informować inspektorów pracy o wszczętych sporach zbiorowych. Zastosowanie przewidzianych prawem środków (np. przeprowadzenie kontroli) może nastąpić w każdym przypadku naruszenia przepisów prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp.
21.	Art. 7 ust. 1	W przypadku nieuwzględnienia żądań, pracodawca podejmuje niezwłocznie rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia jednocześnie zawiadamiając o powstaniu sporu ministra właściwego do spraw pracy.	MS		Nie jest do końca jasny – pomimo podjęcia próby uzasadnienia – cel zawiadamiania o istniejącym sporze ministra właściwego do spraw pracy – w miejsce właściwego okręgowego inspektora pracy. Nie jest tu przekonujący argument, że minister wybiera mediatora, gdyż czyni to wyłącznie w sytuacji, gdy strony sporu nie porozumieją się w sprawie wyboru mediatora. Ponadto dotychczas nie stanowił przeszkody do wyznaczenia mediatora fakt, że o sporze zawiadamiany był okręgowy inspektor pracy, a nie sam minister. Co więcej, brak jest uzasadnienia dla przyjęcia argumentu, że przejęcie obowiązków inspekcji pracy w zakresie rejestracji sporów zbiorowych ma na celu sprawowanie pieczy nad wszystkimi toczącymi się sporami „przede wszystkim ze względów formalnych w zakresie zapewnienia prawidłowości procedur, jak	NU	Państwowy Inspektor Pracy popiera i akceptuje rezygnację z obowiązku zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o powstaniu sporu zbiorowego na rzecz zawiadamiania ministra właściwego ds. pracy. Inspektorzy nie uczestniczyli w sporze. Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy nie przewiduje specjalnych zadań organów inspekcji pracy w sprawach regulowanych przepisami zbiorowego pracy. Nie są więc jasne powody, dla których pracodawcy byli zobowiązani informować inspektorów pracy o wszczętych sporach zbiorowych. Zastosowanie przewidzianych prawem środków (np. przeprowadzenie kontroli) może nastąpić w każdym przypadku naruszenia przepisów prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp.

					<p>również statystycznych.” Nie wiadomo bowiem, w jaki sposób minister miałby sprawować tą pieczę. Jak wskazano w uzasadnieniu, zgodnie z art. 8 ust. 1 obowiązującej ustawy, wszystkie spory zgłaszane przez pracodawców rejestrowane są przez okręgowych inspektorów pracy bez badania czy przedmiot sporu jest zgodny z ustawą. Rzecz w tym, że i minister nie ma przyznanych kompetencji do badania tej zgodności. Należałoby rozważyć uzupełnienie uzasadnienia w powyższym zakresie. Dodatkowo należy zwrócić uwagę, że projektowana ustawa, w porównaniu do obecnie obowiązującej ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 123), wprowadza nową instytucję sądowej kontroli legalności referendum strajkowego.</p>		
22.	Art. 8	<p>Art. 8. 1. Rokowania są prowadzone przez wspólną reprezentację organizacji związkowych, które do nich przystąpiły. 2. Jeżeli organizacje związkowe, które przystąpiły do rokowań, nie wyłonią wspólnej reprezentacji, prowadzą rokowania we własnym imieniu. 3. W przypadku, o którym mowa w ust. 1 lub 2, warunkiem prowadzenia rokowań jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu art. 25² lub art. 25³ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. 4. Organizacja związkowa, która została utworzona w</p>	RCL		<p>W art. 8 projektu wprowadza się obowiązek zawiązywania koalicji związków zawodowych w trwającym sporze, w tym, zgodnie z ust. 3 tego artykułu, w przypadku, o którym mowa w ust. 1 (gdy rokowania są prowadzone przez wspólną reprezentację organizacji związkowych, które do nich przystąpiły) lub ust. 2 (gdy organizacje związkowe, które przystąpiły do rokowań, nie wyłonią wspólnej reprezentacji i prowadzą rokowania we własnym imieniu), warunkiem prowadzenia rokowań jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu art. 252 lub art. 253 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (podobny warunek przewiduje się przy przeprowadzaniu głosowania w sprawie ogłoszenia strajku – art. 25 ust. 3 projektu). Z wyjaśnień zawartych w uzasadnieniu odnośnie rokowań wynika natomiast, że ww. warunek będzie miał zastosowanie „w razie braku porozumienia</p>	U	<p>Zaproponowane nowe brzmienie art. 8: <i>„1. Jeżeli w rokowaniach uczestniczy więcej niż jedna organizacja związkowa, są one prowadzone przez wspólną reprezentację organizacji związkowych lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe. 2. Jeżeli w terminie, o którym mowa w art. 5 ust. 3, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do ich prowadzenia są uprawnione organizacje związkowe, które do nich przystąpiły. Rokowania te są prowadzone w trybie określonym w ust. 1. 3. Warunkiem prowadzenia rokowań jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej organizacji związkowej. 4. Organizacja związkowa, która została utworzona w trakcie trwania sporu, ma prawo przystąpienia do rokowań.”.</i></p>

		trakcie trwania sporu, ma prawo przystąpienia do rokowań. Przepisy ust. 2 i 3 stosuje się odpowiednio.			co do wspólnej reprezentacji" (str. 4 akapit drugi oraz str. 13 akapit pierwszy uzasadnienia), a zatem należy rozumieć, że w sytuacji określonej jedynie w ww. ust. 2, co nie wynika jednak z brzmienia wskazanego ust. 3 w art. 8 (który przewiduje ten warunek również w przypadku, o którym mowa w ust. 1). Powyższa rozbieżność wymaga wyjaśnienia. Ponadto, mając na uwadze wynikające z projektowanej regulacji wzmocnienie pozycji organizacji reprezentatywnych, wskazać należy, że w praktyce proponowane przepisy mogą być postrzegane jako pozbawiające małe organizacje związkowe prawa prowadzenia sporów zbiorowych bez wsparcia dużej organizacji związkowej. Niedopuszczalne będzie bowiem wszczęcie i prowadzenie sporu zbiorowego bez poparcia co najmniej jednej organizacji reprezentatywnej (obecnie każda z organizacji związkowych działających w zakładzie pracy może wszcząć swój własny spór zbiorowy; organizacje związkowe mogą utworzyć wspólną reprezentację, ale nie mają takiego obowiązku). W świetle projektowanych przepisów również porozumienie kończące spór będzie mogło zostać zawarte przez wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, nie będzie zatem wymagało zgody mniejszych organizacji związkowych uczestniczących w sporze (art. 9 ust. 2 i art. 17 ust. 3 projektu). Ten aspekt nie został omówiony w uzasadnieniu, co proponuje się uzupełnić.		
23.	Art. 9 ust. 1 zd. 2 (art. 17 ust. 1 zd. 2)	Rokowania kończą się zawarciem i podpisaniem przez strony sporu porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron sporu. W	MAP	„ (...) W przypadku braku możliwości sporządzenia protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu stron, jest on sporządzany	Omawiane postanowienia nie precyzują, która ze stron sporu jest zobligowana do sporządzenia protokołu, a także pozostawiają nierozstrzygnięte, czy okoliczność, iż jedna ze stron ten protokół już sporządziła, pozbawia drugą stronę do sporządzenia własnego dokumentu. Kwestia sporządzenia protokołu	U	Zaproponowane nowe brzmienie art. 9: „1. Rokowania kończą się zawarciem i podpisaniem przez strony sporu porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron sporu wobec przedmiotu sporu.

		przypadku braku możliwości sporządzenia protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu stron sporu, jest on sporządzany przez jedną ze stron sporu.		przez jedną ze stron sporu."	rozbieżności ma natomiast donieść znaczenie w świetle art. 25 ust. 2 i 3 projektu ustawy. Art. 25 ust. 2 i 3 projektu ustawy stanowiąc, iż: „Głosowanie w sprawie ogłoszenia strajku przeprowadzają wspólnie organizacje związkowe, które sporządziły protokół rozbieżności. 3. Warunkiem przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku jest uczestniczenie w nim co najmniej jednej organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu art. 252 lub art. 253 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, która sporządziła protokół rozbieżności” warunkują bowiem prawo organizacji związkowych przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku od uprzedniego sporządzenia przez tę organizację protokołu rozbieżności. Tym samym, przy takim brzmieniu przepisu organizacja związkowa w braku sporządzenia wspólnego dokumentu, nie może bazować na dokumencie pracodawcy, ale powinna zawsze sporządzać protokół rozbieżności, jeśli chce otworzyć sobie drogę do przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku. Sporządzenie dwóch odrębnych protokołów ułatwi także ocenę, co do których punktów strony nie mogą dojść do porozumienia.		<p>2. Jeżeli strony nie sporządzą protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu, może być on sporządzany jednostronnie przez każdą ze stron sporu. Jeżeli każda ze stron sporządzi jednostronnie protokół rozbieżności, dokumenty te mają taką samą moc.</p> <p>3. Niesporządzenie protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu nie stanowi przeszkody do wszczęcia postępowania medacyjnego.</p> <p>4. Porozumienie jest zawierane przez wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania albo wszystkie uczestniczące w rokowaniach reprezentatywne organizacje związkowe, o których mowa w art. 8 ust. 3.</p> <p>5. Zawarcie porozumienia kończy spór.</p> <p>6. Porozumienie nie może naruszać praw osób trzecich, ani określać spraw uregulowanych w przepisach prawa w sposób bezwzględnie obowiązujący."</p>
24.	Art. 10 ust. 1	Jeżeli w wyniku rokowań pracodawca nie uwzględnił wszystkich zgłoszonych żądań, a strona, która wszczęła spór je podtrzymuje, spór jest prowadzony z udziałem osoby bezstronnej, zwanej dalej „mediatorem”.	RCL		Zgodnie z art. 10 ust. 1 projektu, jeżeli w wyniku rokowań pracodawca nie uwzględnił wszystkich zgłoszonych żądań, a strona, która wszczęła spór, je podtrzymuje, spór jest prowadzony z udziałem mediatora. Z przepisu tego nie wynika jednak, kto i w jakim terminie (lub po spełnieniu jakich warunków) jest uprawniony do uznania, że wynikiem rokowań jest nieuwzględnienie wszystkich zgłoszonych żądań. W uzasadnieniu przedstawiono wprawdzie procedurę, która powinna poprzedzać zakończenie etapu rokowań i rozpoczęcie mediacji w przypadkach, gdy nie doszło do	U	Zmieniony został art. 6 ust. 1: „Spór istnieje od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę w terminie, o którym mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1, wszystkich żądań zgłoszonych przez organizację związkową lub po upływie tego terminu.”. Rozbudowany został również art. 9, który opisuje procedurę poprzedzającą zakończenie etapu rokowań i rozpoczęcie mediacji: „1. Rokowania kończą się zawarciem i podpisaniem przez strony sporu porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu

					porozumienia i nie podpisano protokołu rozbieżności (po odmowie podpisania protokołu rozbieżności przez jedną ze stron, druga powinna sporządzić protokół samodzielnie i przesłać go stronie, która odmówiła podpisania protokołu, wyznaczając jej termin na ustosunkowanie się – str. 16 i 17 uzasadnienia). Požadane jest zatem uzupełnienie regulacji o brakujące elementy procedury tak, aby nie wynikała ona jedynie z wyjaśnień zawartych w uzasadnieniu (uwaga ta dotyczy również, jak się wydaje, brakujących elementów procedury na kolejnych etapach prowadzenia sporu, np. związanych z zakończeniem etapu mediacji – w odniesieniu do analogicznych regulacji zawartych w art. 17 projektu, dotyczących sporządzania protokołu rozbieżności).		<p><i>rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron sporu wobec przedmiotu sporu.</i></p> <p><i>2. Jeżeli strony nie sporządzą protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu, może być on sporządzany jednostronnie przez każdą ze stron sporu. Jeżeli każda ze stron sporządzi jednostronnie protokół rozbieżności, dokumenty te mają taką samą moc.</i></p> <p><i>3. Niesporządzenie protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu nie stanowi przeszkody do wszczęcia postępowania mediacyjnego.</i></p> <p><i>4. Porozumienie jest zawierane przez wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania albo wszystkie uczestniczące w rokowaniach reprezentatywne organizacje związkowe, o których mowa w art. 8 ust. 3.</i></p> <p><i>5. Zawarcie porozumienia kończy spór.</i></p> <p><i>6. Porozumienie nie może naruszać praw osób trzecich, ani określać spraw uregulowanych w przepisach prawa w sposób bezwzględnie obowiązujący."</i></p>
25.	Art. 10 ust. 1 w zw. Z art. 7 ust. 3	Art. 10 ust. 1 Jeżeli w wyniku rokowań pracodawca nie uwzględnił wszystkich zgłoszonych żądań, a strona, która wszczęła spór je podtrzymuje, spór jest prowadzony z udziałem osoby bezstronnej, zwanej dalej „mediatorem”.	RCL		W myśl art. 7 ust. 3 projektu strony mogą uzgodnić, że rokowania będą prowadzone z udziałem mediatora, o którym mowa w art. 10 ust. 1 (tj. z udziałem osoby bezstronnej). Jednocześnie wyłącza się stosowanie art. 10 ust. 3 (art. 7 ust. 3 zdanie drugie projektu), czyli możliwość prowadzenia sporu z udziałem mediatora wskazanego, na wniosek co najmniej jednej ze stron sporu, przez ministra właściwego do spraw pracy z listy mediatorów. Zauważyć należy, że w przypadku wyłączenia możliwości złożenia powyższego wniosku, wyłączeniu powinny podlegać również ust. 4-6 w ww. art. 10, które odnoszą się do tego wniosku.	U	Zaproponowano nowe brzmienie art. 7 ust. 3: <p><i>„Strony sporu mogą uzgodnić, że rokowania, o których mowa w ust. 1, będą prowadzone z udziałem mediatora, o którym mowa w art. 10 ust. 1 (mediacja prewencyjna). Przepisów art. 10 ust. 3 – 6 nie stosuje się.”.</i></p>
26.	Art. 10 ust. 2	Mediatora wybierają wspólnie strony sporu.	RCL		Zgodnie z art. 10 ust. 2 projektu mediatora wybierają wspólnie strony sporu. Jeżeli strony sporu nie porozumieją się w sprawie	U	Zaproponowano nowe brzmienie art. 10 ust 2:

				<p>wyboru mediatora, dalsze postępowanie mediacyjne jest prowadzone z udziałem mediatora wskazanego, na wniosek co najmniej jednej ze stron sporu, przez ministra właściwego do spraw pracy z listy mediatorów (art. 10 ust. 3 projektu). Projekt nie przesądza jednak wprost (tak, jak ma to miejsce w art. 11 ust. 1 obowiązującej ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych), czy mediatorem wybranym przez strony może być osoba z ww. listy (tyle, że wybrana samodzielnie przez strony) oraz czy może nim być dowolna osoba bezstronna. Powyższe jest istotne o tyle, że w stosunku do mediatorów z listy w projekcie określa się warunki (m.in. posiadanie wiedzy lub umiejętności w zakresie prowadzenia mediacji), jakie musi spełniać osoba, która ubiega się o wpis na listę (art. 11 ust. 2 projektu), jak również obowiązki w zakresie prowadzonego postępowania (art. 12 projektu) oraz związane z tym uprawnienia (art. 14 i art. 15 projektu). Takie wymogi (i określony w art. 11 ust. 4 projektu sposób ich dokumentowania) oraz obowiązki i uprawnienia nie odnosiłyby się jednak do mediatora wybranego samodzielnie przez strony (nie z listy). Powyższe nie zostało wyjaśnione w uzasadnieniu, w tym w kontekście zapewnienia odpowiedniego przygotowania takiej osoby do prowadzenia postępowania mediacyjnego. Dodatkowo, jeżeli strony mogłyby samodzielnie wybrać mediatora z listy, to w oparciu o co miałyby to zrobić (czym miałyby się kierować), skoro lista mediatorów udostępniana do publicznej wiadomości oraz zamieszczana w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej ministra właściwego do spraw pracy miałyby zawierać jedynie imiona i nazwiska mediatorów (art. 11 ust. 1 projektu).</p>	<p><i>„Mediatora wybierają wspólnie strony sporu. Mediatorem może być osoba z listy, o której mowa w art. 11.”.</i></p>
--	--	--	--	--	---

27.	Art. 10 ust. 3	Jeżeli strony sporu nie porozumieją się w sprawie wyboru mediatora w ciągu 5 dni od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę żądań, dalsze postępowanie w celu rozwiązania sporu, zwane dalej „postępowaniem mediacyjnym”, jest prowadzone z udziałem mediatora wskazanego, na wniosek co najmniej jednej ze stron sporu, przez ministra właściwego do spraw pracy z listy mediatorów, o której mowa w art. 11 ust. 1.	MAP	Jeżeli strony sporu nie porozumieją się w sprawie wyboru mediatora w ciągu 5 dni od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę żądań, dalsze postępowanie w celu rozwiązania sporu, zwane dalej „postępowaniem mediacyjnym”, jest prowadzone z udziałem mediatora wskazanego, na wniosek co najmniej jednej ze stron sporu, przez okręgowego inspektora pracy z listy mediatorów, o której mowa w art. 11 ust. 1.	Zmiana powiązana ze zmianą art. 7 ust. 1	NU	Główny Inspektor Pracy popiera i akceptuje rezygnację z obowiązku zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o powstaniu sporu zbiorowego na rzecz zawiadomienia ministra właściwego ds. pracy. Zaproponowano nowe brzmienie art. 10 ust. 3: <i>„Jeżeli strony sporu nie porozumieją się w sprawie wyboru mediatora w terminie 5 dni od dnia sporządzenia protokołu rozbieżności, dalsze postępowanie w celu rozwiązania sporu, zwane dalej „postępowaniem mediacyjnym”, jest prowadzone z udziałem mediatora wskazanego, na wniosek jednej ze stron sporu, przez ministra z listy mediatorów, o której mowa w art. 11 ust. 1.”.</i>
28.	Art. 11	1. Minister właściwy do spraw pracy prowadzi listę mediatorów, prowadzących postępowania mediacyjne w sporach, zwanej dalej „listą”. Lista zawierająca imiona i nazwiska mediatorów udostępniana jest do publicznej wiadomości oraz zamieszczana w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej ministerstwa. 2. Mediatorem z listy może być osoba, która: 1) ukończyła 26 lat; 2) korzysta w pełni z praw publicznych i ma pełną zdolność do czynności prawnych;	MC		W art. 11 projektu brakuje uregulowań dotyczących procedury rozpatrywania wniosków o wpis na listę mediatorów. Nie zostało uregulowane czy w przypadku gdy wnioskodawca nie złoży jednego z załączników wskazanych w ust. 4–6 organ wzywa go do uzupełnienia wniosku w jakimś terminie, czy też zwraca mu wniosek do uzupełnienia, czy pozostawia go bez rozpoznania, czy może odmawia wpisu na listę. Z brzmienia ust. 9 wynika, że odmawia wpisu na listę. Niemniej jednak kwestia ta powinna zostać wprost uregulowana w przepisach, dając podstawę prawną do takiego działania właściwemu organowi. Ponadto w ustawie brakuje przepisu, który ustanawia obowiązek dla mediatorów niezwłocznego informowania organu o zmianie danych, które organ powinien również niezwłocznie wprowadzić na listę mediatorów w myśl zasady	U	Procedura rozpatrywania wniosków została dodana w art. 12, który otrzymał brzmienie: <i>„1. Minister przeprowadza ocenę formalną wniosku o wpis i dokumentacji, o której mowa w art. 11 ust. 4 i 5. 2. Jeżeli wniosek o wpis lub dokumentacja, o której mowa w art. 11 ust. 4 i 5, nie spełniają wymagań formalnych, minister wskazuje szczegółowo stwierdzone braki i wzywa wnioskodawcę do ich usunięcia w terminie 14 dni od dnia doręczenia wezwania, wraz z pouczeniem, że nieusunięcie tych braków w wyznaczonym terminie spowoduje pozostawienie wniosku bez rozpoznania.”.</i>

		<p>3) nie była prawomocnie skazana na karę pozbawienia wolności za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego;</p> <p>4) zna język polski w mowie i piśmie;</p> <p>5) posiada wiedzę lub umiejętności w zakresie prowadzenia mediacji.</p> <p>3. Wpisu na listę dokonuje minister właściwy do spraw pracy na wniosek osoby ubiegającej się o wpis na listę.</p> <p>4. Do wniosku, o którym mowa w ust. 3, dołącza się:</p> <p>1) kopie dokumentów potwierdzających posiadanie wiedzy lub umiejętności w zakresie prowadzenia postępowań mediacyjnych, w tym w szczególności:</p> <p>a) informacje o liczbie przeprowadzonych mediacji,</p> <p>b) spis wydanych publikacji na temat mediacji,</p> <p>c) opinie ośrodków mediacyjnych lub osób fizycznych o posiadanej wiedzy lub umiejętnościach w zakresie mediacji,</p> <p>d) dokumenty poświadczające posiadane wykształcenie lub odbyte szkolenia z zakresu mediacji;</p> <p>2) pisemne oświadczenie następującej treści:</p> <p>„Świadomy/Świadoma odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia oświadczam, że:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mam ukończone 26 lat, - korzystam z pełni praw 			<p>prawidłowości RODO (art. 5 ust. 1 lit. d RODO). W myśl tej zasady dane osobowe muszą być prawidłowe i w razie potrzeby uaktualniane; należy podjąć wszelkie rozsądne działania, aby dane osobowe, które są nieprawidłowe w świetle celów ich przetwarzania, zostały niezwłocznie usunięte lub sprostowane. Uregulowanie tej kwestii pozwoli nie tylko na dotrzymanie zasady RODO, ale również podniesie wartość użytkową tej listy jako listy na bieżąco aktualizowanej, umożliwiającej rzeczywisty kontakt z danym mediatorem, a więc praktycznie spełniającej swój cel;</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>publicznych oraz posiadam pełną zdolność do czynności prawnych, - nie jestem prawomocnie skazany/skazana na karę pozbawienia wolności za przestępstwo umyśle ścigane z oskarżenia publicznego, - znam język polski w mowie i w piśmie, - jestem świadomy/świadoma odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia wynikającej z art. 233 § 6 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2022 r. poz. 1138).”.</p> <p>5. Cudzoziemiec musi legitymować się znajomością języka polskiego potwierdzoną certyfikatem co najmniej na poziomie B2 w skali globalnej biegłości językowej według „Common European Framework of Reference for Languages: learning, teaching, assessment (CEFR) - Europejski system opisu kształcenia językowego: uczenie się, nauczanie, ocenie (ESOKJ)”.</p> <p>6. Minister właściwy do spraw pracy w uzasadnionych przypadkach może żądać okazania oryginałów dokumentów.</p> <p>7. Wpis na listę obejmuje następujące dane: 1) imię (imiona) i nazwisko;</p>				
--	--	--	--	--	--

		<p>2) adres do korespondencji; 3) numer telefonu; 4) adres poczty elektronicznej.</p> <p>8. Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa minister właściwy do spraw pracy przetwarza dane osobowe przez okres niezbędny do wykonania obowiązków i zadań związanych z organizacją i wpisem na listę mediatorów oraz przez okres wynikający z przepisów dotyczących archiwizacji.</p> <p>9. W przypadku osób, które złożyły wniosek o wpis, ale nie uzyskały wpisu na listę, okres przechowywania danych osobowych wynosi 5 lat od końca roku, w którym zakończyło się postępowanie, w którym dane osobowe zostały zgromadzone.</p>					
29.	Art. 11 ust. 1	<p>Minister właściwy do spraw pracy prowadzi listę mediatorów, prowadzących postępowania mediacyjne w sporach, zwanej dalej „listą”. Lista zawierająca imiona i nazwiska mediatorów udostępniana jest do publicznej wiadomości oraz zamieszczana w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej ministerstwa.</p>	MF		<p>W art. 11 w ust. 1 w zdaniu drugim projektu proponuje się uzupełnienie o wskazanie, na stronie jakiego ministerstwa będzie udostępniana lista mediatorów; obecne brzmienie przepisu odnosi się do nieokreślonego „ministerstwa”.</p>	U	<p>Zaproponowano nowe brzmienie art. 11 ust.1 i 7: „1. Minister prowadzi listę mediatorów, prowadzących postępowania mediacyjne w sporach, zwanej dalej „listą”. 7. Lista, zawierająca imiona i nazwiska mediatorów jest udostępniana do publicznej wiadomości w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej urzędu obsługującego ministra.”</p>
30.	Art. 11 ust. 1	<p>Minister właściwy do spraw pracy prowadzi listę mediatorów, prowadzących postępowania mediacyjne w sporach, zwanej dalej „listą”. Lista zawierająca imiona i nazwiska mediatorów</p>	RCL		<p>Nawiązując do poprzedniej uwagi, ponownej analizy wymaga również określony w art. 11 ust. 1 projektu zakres danych osobowych mediatorów zawartych na liście mediatorów prowadzących postępowania mediacyjne w sporach, „udostępnianej do publicznej wiadomości</p>	U	<p>Zaproponowano nowe brzmienie art. 11 ust.1 i 7: „1. Minister prowadzi listę mediatorów, prowadzących postępowania mediacyjne w sporach, zwanej dalej „listą”. 7. Lista, zawierająca imiona i nazwiska mediatorów jest udostępniana do publicznej</p>

		<p>udostępniana jest do publicznej wiadomości oraz zamieszczana w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej ministerstwa.</p>			<p>oraz zamieszczanej w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej ministerstwa". Mając na uwadze, że zgodnie z proponowanym przepisem dane te obejmują wyłącznie imiona i nazwiska mediatorów, należy wskazać na niespójność omawianego przepisu z art. 11 ust. 7 projektu, który przewiduje, że wpis na listę obejmuje nie tylko imię i nazwisko, ale również dane do kontaktu (np. adres do korespondencji). W obydwu przepisach projekt posługuje się pojęciem „lista” (definicja tekstowa została zawarta w treści art. 11 ust. 1). Zakres danych osobowych, które będą ewidencjonowane na liście, powinien być określony w proponowanych przepisach w sposób jednolity. Jeżeli upublicznieniu miałyby podlegać dane osobowe w węższym zakresie niż ewidencjonowane na liście, obecna redakcja art. 11 ust. 1 zdanie drugie wymaga modyfikacji. Przykładowo, można posłużyć się określeniem „wyciąg z listy”, z zastrzeżeniem jednak przedstawionej w kolejnym akapicie uwagi co do merytorycznej zasadności upublicznienia danych w tak ograniczonym zakresie. Przyjęcie zaproponowanego w art. 11 ust. 1 zdanie drugie wąskiego zakresu danych mediatorów podlegających upublicznieniu rodzi pytanie o cel i zasadność projektowanej regulacji. Informacja obejmująca wyłącznie personalia mediatorów będzie nieprzydatna do nawiązania z nimi współpracy przez uczestników sporu zbiorowego (brak dostępu do danych kontaktowych). Nie pozwoli także na jednoznaczną weryfikację przez zainteresowanych faktu pozostawania przez konkretną osobę mediatorem wpisanym na listę (same imiona i nazwiska w większości przypadków nie będą stanowiły wiarygodnego identyfikatora ze względu na wielość osób, do których dane te mogą się odnosić – i to</p>	<p><i>wiadomości w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej urzędu obsługującego ministra."</i></p>
--	--	---	--	--	--	--

					nie tylko w odniesieniu do ogółu społeczeństwa, ale może się zdarzyć, że również w obrębie samej listy). W tym kontekście należy rozważyć ukształtowanie proponowanych unormowań na kształt rozwiązań przyjętych w art. 11 ust. 1–12 obecnie obowiązującej ustawy. Ponadto dostrzeżenia wymaga, że zgodnie z art. 11 ust. 1 zdanie drugie projektu zestawienie imion i nazwisk mediatorów będzie nie tylko zamieszczone w Biuletynie Informacji Publicznej, ale jednocześnie będzie podlegać udostępnieniu do publicznej wiadomości (w bliżej nieokreślony sposób – przepis w tym zakresie nie jest wystarczająco precyzyjny). Nie jest jasne, z jakich względów i w jakim celu konieczne jest upublicznienie tego zestawienia na dwa różne sposoby (w dwóch różnych miejscach).		
31.	Art. 11 ust. 2 pkt 5	Mediatorem z listy może być osoba, która posiada wiedzę lub umiejętności w zakresie prowadzenia mediacji.	MRIRW	5) posiada wiedzę i umiejętności w zakresie prowadzenia mediacji.”.	Efektom kształcenia i uczenia się jest wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne. Te poszczególne efekty nie mogą być traktowane całkowicie rozłącznie, ponieważ efekty uczenia się określane jako wiedza obejmują pewien komponent umiejętności, umiejętności zawierają elementy wiedzy, a składnikiem kompetencji społecznych są umiejętności i wiedza.	U	Przyjęto zaproponowane brzmienie: „5) posiada wiedzę i umiejętności w zakresie prowadzenia mediacji.”.
32.	Art. 11 ust. 3	3. Wpisu na listę dokonuje minister właściwy do spraw pracy na wniosek osoby ubiegającej się o wpis na listę.	MC	„3. Wpisu na listę dokonuje minister właściwy do spraw pracy na wniosek osoby ubiegającej się o wpis na listę. Wniosek zawiera dane, o których mowa ust. 7.”	W art. 11 ust. 3 projektu brak jest określenia zamkniętego katalogu obowiązkowych danych osobowych we wniosku, co jest niezgodne z art. 5 ust. 1 lit. a–c RODO. W związku z brakiem zamkniętego katalogu nie można stwierdzić czy art. 11 ust. 3 projektu ustawy jest zgodny z zasadą przejrzystości, zasadą ograniczenia celu i zasadą minimalizacji danych RODO. Nie można pozostawiać nieokreślonego, otwartego katalogu danych osobowych przetwarzanych we wniosku. Jeżeli według założeń projektodawcy ten katalog danych jest tożsamy z katalogiem danych osobowych dla wpisu na listę z art.	U	Zaproponowano nowe brzmienie art. 11 ust. 3: „Wpisu na listę dokonuje minister na wniosek osoby ubiegającej się o wpis na listę. Wniosek zawiera imię (imiona) i nazwisko, adres do korespondencji, numer telefonu oraz adres poczty elektronicznej.”.

					11 ust. 7 projektu to należy to dokładnie wskazać w przepisie		
33.	Art. 11 ust. 4 pkt 1 lit. d	Do wniosku, o którym mowa w ust. 3, dołącza się: 1) kopie dokumentów potwierdzających posiadanie wiedzy lub umiejętności w zakresie prowadzenia postępowań mediacyjnych, w tym w szczególności: d) dokumenty poświadczające posiadane wykształcenie lub odbyte szkolenia z zakresu mediacji;	MRiRW	„d) dokumenty poświadczające posiadane wykształcenie, kwalifikacje uzyskane poza systemem edukacji formalnej lub odbyte szkolenia z zakresu mediacji;”.	Proponowana zmiana uwzględni przepisy ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (art. 2 pkt 8).	U	Przyjęto zaproponowane brzmienie art. 11 ust. 4 pkt 1 lit. d: „d) dokumenty poświadczające posiadane wykształcenie, kwalifikacje uzyskane poza systemem edukacji formalnej lub odbyte szkolenia z zakresu mediacji;”.
34.	Art. 11 ust. 8	Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa minister właściwy do spraw pracy przetwarza dane osobowe przez okres niezbędny do wykonania obowiązków i zadań związanych z organizacją i wpisem na listę mediatorów oraz przez okres wynikający z przepisów dotyczących archiwizacji	RCL		Przepis art. 11 ust. 8 projektu (dotyczący okresu przetwarzania danych osobowych przez ministra właściwego do spraw pracy) zdaje się nie zawierać nowości normatywnej. W jego treści nie sprecyzowano, do przetwarzania których danych osobowych należy go stosować (można jedynie przypuszczać, że chodzi o dane przetwarzane w celu prowadzenia listy mediatorów). Co jednak istotniejsze, proponowany przepis powiela ogólne zasady dotyczące okresu przetwarzania danych osobowych, wynikające w szczególności z art. 5 ust. 1 lit. e rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 4.05.2016, str. 1, z późn. zm.), zgodnie z którym dane osobowe muszą być przechowywane w formie umożliwiającej identyfikację osoby, której dane dotyczą, przez okres nie dłuższy, niż jest to niezbędne do celów, w których dane te są przetwarzane; dane osobowe można	U	Zaproponowano nowe brzmienie art. 11 ust. 8: „Minister przetwarza dane osobowe przez okres niezbędny do wykonania obowiązków i zadań związanych z prowadzeniem listy.”.

					<p>przechowywać przez okres dłuższy, o ile będą one przetwarzane wyłącznie do celów archiwalnych w interesie publicznym, do celów badań naukowych lub historycznych lub do celów statystycznych na mocy art. 89 ust. 1, z zastrzeżeniem że wdrożone zostaną odpowiednie środki techniczne i organizacyjne wymagane na mocy niniejszego rozporządzenia w celu ochrony praw i wolności osób, których dane dotyczą („ograniczenie przechowywania”). Na brak normatywnej nowości wskazuje zresztą użyte we wprowadzeniu do omawianego przepisu, nieprawidłowe w tekście aktu normatywnego, sformułowanie: „Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa”. W tym kontekście powstaje zatem pytanie o <i>ratio legis</i> proponowanej regulacji. Ponadto w projektowanym przepisie w sposób nieprecyzyjny i – jak się wydaje – zbyt wąski określono obowiązki i zadania, w związku z wykonywaniem których będą przetwarzane dane osobowe. Wskazano bowiem, że chodzi o obowiązki i zadania związane z organizacją i wpisem na listę mediatorów. Określenie „organizacja listy mediatorów” zapewne odnosi się do jej utworzenia (sporządzenia) – w tym zakresie zasadne jest dopracowanie przepisu od strony redakcyjnej. Natomiast określenie „wpis na listę mediatorów” może mieć węższy od zamierzonego zakres znaczeniowy. Rozważyć należy, czy nie powinno ono zostać zastąpione określeniem, które obejmowałby swoim zakresem szerszy katalog przypadków przetwarzania danych osobowych przez ministra (np. „prowadzenie listy”).</p>		
35.	Art. 11 ust. 9	W przypadku osób, które złożyły wniosek o wpis, ale nie uzyskały wpisu na listę, okres przechowywania danych osobowych wynosi 5 lat od końca roku, w którym zakończyło się	RCL		Wyjaśnienia wymaga, dlaczego w art. 11 ust. 9 projektu zdecydowano się przyjąć „sztywny” okres przechowywania danych osób, które nie uzyskały wpisu na listę mediatorów, oraz dlaczego okres ten miałby wynosić 5 lat. Czy jest to związane z ewentualnym dochodzeniem roszczeń	U	Zaproponowano nowe brzmienie art. 11 ust. 9: <i>„W przypadku osób, które złożyły wniosek o wpis, ale nie uzyskały wpisu na listę, okres przechowywania danych osobowych wynosi 6 miesięcy od dnia nieuwzględnienia wniosku o wpis.”.</i>

		postępowanie, w którym dane osobowe zostały zgromadzone			przez osoby ubiegające się o wpis? W projekcie nie wskazano przy tym wprost, w jakiej formie prawnej dokonywana jest odmowa wpisu na listę oraz jakie środki prawne przysługują w takim przypadku wnioskodawcy. Jeżeli okres 5-letni warunkowany byłby ewentualnym przedawnieniem roszczeń, nie jest jasne, dlaczego zdecydowano się wskazać „sztywny” termin, a nie odnieść się do bardziej elastycznego określenia typu: „czas trwania postępowania”.		
36.	Art. 11 ust. 9	W przypadku osób, które złożyły wniosek o wpis, ale nie uzyskały wpisu na listę, okres przechowywania danych osobowych wynosi 5 lat od końca roku, w którym zakończyło się postępowanie, w którym dane osobowe zostały zgromadzone.	MC		Należy wyjaśnić w uzasadnieniu w zakresie konieczność i celu zaproponowanego w przepisie okresu przechowywania danych osobowych, zwłaszcza, że przepis dotyczy osób, które nie zostały wpisane w ogóle na listę. Wyjaśnienia wymaga jaki jest uzasadniony cel i niezbędność przechowywania wszystkich danych osobowych wnioskodawców, których wnioski zostały negatywnie rozpatrzone i nie zostali wpisani na listę, aż przez 5 lat od końca roku, w którym zakończyło się postępowanie, w którym dane osobowe zostały zgromadzone. Wobec braku uzasadnienia dla przyjętego okresu 5 lat, należy uznać, że zaproponowany przez projektodawcę okres retencji danych jest niezgodny z art. 5 ust. 1 lit. a oraz e RODO (zasada przejrzystości i zasada ograniczenia przechowywania). Poza tym ustawa nie ustanawia w przepisach podstawy prawnej do niewpisania na listę przez organ i nie ma w projekcie ustawy podstawy prawnej do takiego rodzaju zakończenia postępowania. Wobec tego nie wiadomo od kiedy konkretnie będzie liczony bieg okresu dla przechowywania tych danych osobowych. Dodatkowo nie wiadomo, jaki charakter będzie miało to rozstrzygnięcie, czy odmowa wpisu na listę będzie rozstrzygnięciem w drodze decyzji administracyjnej, czy będzie to czynność materialno-techniczna. Powyższe	CU	Zaproponowano nowe brzmienie art. 11 ust. 9: <i>„W przypadku osób, które złożyły wniosek o wpis, ale nie uzyskały wpisu na listę, okres przechowywania danych osobowych wynosi 6 miesięcy od dnia nieuwzględnienia wniosku o wpis.”.</i>

					wątpliwości wymagają wyjaśnienia, a przepisy materialne projektowanej ustawy doprecyzowania.		
37.	Art. 12	Mediator z listy jest obowiązany do: 1) prowadzenia postępowań mediacyjnych ze szczególną starannością i bezstronnością; 2) zachowania w tajemnicy faktów i okoliczności, z którymi zapoznał się w związku z prowadzonym postępowaniem mediacyjnym.	MRIT		Mediator z listy jest obowiązany do prowadzenia postępowań mediacyjnych ze szczególną starannością i bezstronnością. Proponuję zobligowanie mediatora do niezwłocznego ujawnienia stronom okoliczności, które mogłyby wzbudzić wątpliwości co do jego bezstronności.	U	Zaproponowano nowe brzmienie. Aktualna regulacja znajduje się w art. 13: <i>„Mediator z listy jest obowiązany w szczególności do:</i> 1) <i>prowadzenia postępowań mediacyjnych ze szczególną starannością i bezstronnością;</i> 2) <i>zachowania w tajemnicy faktów i okoliczności, z którymi zapoznał się w związku z prowadzonym postępowaniem mediacyjnym;</i> 3) <i>niezwłocznego ujawnienia stronom okoliczności, które mogłyby wzbudzić wątpliwości co do jego bezstronności;</i> 4) <i>niezwłocznego zawiadomienia o każdej zmianie danych, o których mowa w art. 11 ust. 3 oraz o zaprzestaniu spełniania przez mediatora warunków określonych w art. 11 ust. 2 pkt 2 lub 3.”.</i>
38.	Art. 13	Art. 13. 1. Minister właściwy do spraw pracy skreśla mediatora z listy w przypadku: 1) śmierci mediatora; 2) wniosku mediatora o wykreślenie z listy; 3) zaprzestania spełniania przez mediatora warunków określonych w art. 11 ust. 2 pkt 2 lub 3. 2. Minister właściwy do spraw pracy z urzędu skreśla mediatora z listy, jeśli powziął informację o zaistnieniu przypadku, o którym mowa w ust. 1.	MC		Brakuje określenia retencji danych osobowych. Projektodawca winien rozważyć wprowadzenie różnych okresów przechowywania danych dla poszczególnych przypadków skreślenia. Inne bowiem okresy przechowywania danych powinny być w przypadku śmierci lub wniosku mediatora, a inne dla skreślonych z listy wskutek utraty warunków do wpisu. Wszystkie okresy przechowywania powinny być skrócone do niezbędnego minimum w myśl zasady ograniczenia przechowywania RODO, ale w szczególności dane na temat utraty praw lub skazania, jako dane osobowe, o których mowa w art. 10 RODO. Ponadto nie jest jasne, w jaki sposób organ poweźmie informacje o okolicznościach z art. 13 ust. 1 pkt 3 projektu. Należy rozważyć wprowadzenie w ustawie obowiązku niezwłocznego informowania przez mediatorów o okolicznościach, które mają	CU	Zaproponowano nowe brzmienie. Aktualna regulacja znajduje się w art. 14: <i>„1. Minister skreśla mediatora z listy w przypadku:</i> 1) <i>śmierci mediatora;</i> 2) <i>wniosku mediatora;</i> 3) <i>zaprzestania spełniania przez mediatora warunków określonych w art. 11 ust. 2 pkt 2 lub 3.</i> <i>2. Minister niezwłocznie z urzędu skreśla mediatora z listy, jeśli powziął informację o zaistnieniu któregośkolwiek z przypadków, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 3.”.</i>

					wpływ na ich skreślenie w przypadku wystąpienia utraty warunków do wpisu z art. 11 ust. 2 pkt 2 lub 3. Dodatkowo należy również zadać pytanie, jaką formę ma rozstrzygnięcie dotyczące skreślenia mediatora (decyzja czy czynność materialno-techniczna).		
39.	Art. 13	Art. 13. 1. Minister właściwy do spraw pracy skreśla mediatora z listy w przypadku: 1) śmierci mediatora; 2) wniosku mediatora o wykreślenie z listy; 3) zaprzestania spełniania przez mediatora warunków określonych w art. 11 ust. 2 pkt 2 lub 3. 2. Minister właściwy do spraw pracy z urzędu skreśla mediatora z listy, jeśli powziął informację o zaistnieniu przypadku, o którym mowa w ust. 1.	MF		Wyjaśnienia wymaga, jaka jest rzeczywista intencja projektodawcy co do trybu skreślenia mediatora z listy mediatorów, skoro z art. 13 ust. 1 pkt 2 projektu wynika, że do skreślenia konieczny jest wniosek mediatora, zaś z art. 13 ust. 2 projektu wynika, że nawet wówczas skreślenie następuje z urzędu (mimo uprzedniego wniosku mediatora).	U	Zaproponowano nowe brzmienie. Aktualna regulacja znajduje się w art. 14: <i>„1. Minister skreśla mediatora z listy w przypadku: 1) śmierci mediatora; 2) wniosku mediatora; 3) zaprzestania spełniania przez mediatora warunków określonych w art. 11 ust. 2 pkt 2 lub 3. 2. Minister niezwłocznie z urzędu skreśla mediatora z listy, jeśli powziął informację o zaistnieniu któregośkolwiek z przypadków, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 3.”.</i>
40.	Art. 13 ust. 2	Minister właściwy do spraw pracy z urzędu skreśla mediatora z listy, jeśli powziął informację o zaistnieniu przypadku, o którym mowa w ust. 1.	MC	„Minister właściwy do spraw pracy z urzędu niezwłocznie skreśla mediatora z listy, jeśli powziął informację o zaistnieniu przypadku, o którym mowa w ust. 1 pkt 1 i 3”.	W przypadku art. 13 ust. 1 pkt 2 projektodawca wskazał, że postępowanie to będzie wszczynane na wniosek, a nie z urzędu. Wobec tego niejasne jest, która czynność procesowa (w zamyśle projektodawcy) ma dla tego przypadku wszczynać to postępowanie czy wniosek mediatora, czy zawiadomienie o wszczęciu postępowania z urzędu. Są to dwa odrębne rodzaje wszczęcia postępowania w sprawie. Jeżeli mediator składa wniosek o wykreślenie to oznacza że jego wolą, wyrażoną właśnie w złożonym wniosku jest wszczęcie postępowania i załatwienie jego wniosku (zgodnie z jego żądaniem) przez właściwy organ. Wskazany jest, aby organ przeprowadził postępowanie, które jest wszczęte na podstawie wniosku mediatora, a nie wszczynał niepotrzebnie kolejnego postępowania z urzędu. Z zaproponowanych w projekcie przepisów	U	Zaproponowano nowe brzmienie. Aktualna regulacja znajduje się w art. 14: <i>„1. Minister skreśla mediatora z listy w przypadku: 1) śmierci mediatora; 2) wniosku mediatora; 3) zaprzestania spełniania przez mediatora warunków określonych w art. 11 ust. 2 pkt 2 lub 3. 2. Minister niezwłocznie z urzędu skreśla mediatora z listy, jeśli powziął informację o zaistnieniu któregośkolwiek z przypadków, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 3.”.</i>

					<p>wynika, że jeśli mediator złoży wniosek, organ nie rozpatruje tego wniosku lecz wszczyną swoje postępowanie z urzędu w sprawie skreślenia. Taka konstrukcja tego postępowania jest nieuzasadniona. Zaproponowane przez projektodawcę rozwiązanie zmienia diametralnie pozycję procesową wnioskodawcy zdecydowanie na jego niekorzyść. W postępowaniu wszczętym na wniosek organ nie może prowadzić postępowania poza zakresem żądania wnioskodawcy. Wnioskodawca może ten wniosek w każdej chwili wycofać lub zmienić i wówczas organ ma obowiązek zastosować się odpowiednio do zmienionego żądania wnioskodawcy w trakcie prowadzonego postępowania. Natomiast w trakcie postępowania prowadzonego przez organ z urzędu strona nie ma już takich uprawnień. Dodatkowo z zaproponowanych przez projektodawcę przepisów nie wynika, po jakim czasie od złożenia wniosku przez mediatora organ musiałby wszcząć z urzędu swoje postępowanie w sprawie skreślenia. Projektodawca pozostawia to arbitralnej decyzji organu. To dodatkowo osłabia pozycję procesową wnioskodawcy. Reasumując, z zaproponowanych przepisów wynika, że „wniosek” mediatora zawierający żądanie wykreślenia go z listy, nie jest w rzeczywistości wnioskiem, lecz ma wyłącznie charakter informacji dla organu, a mediator po jego złożeniu nie ma już wpływu na los swojego żądania, zaś organ arbitralnie podejmuje decyzje kiedy konkretnie będzie wszczynął postępowanie z urzędu w tej sprawie.</p> <p>W zakresie dodania wyrazu „niezwłocznie” w tym przepisie należy wskazać na argumenty podniesione powyżej w uwadze 3 dotyczące dotrzymania zasady prawidłowości RODO (art. 5 ust. 1 lit. d RODO) i zapewnienia aktualności listy mediatorów prowadzonej przez organ.</p>	
--	--	--	--	--	---	--

41.	Art. 13 ust. 2	Minister właściwy do spraw pracy z urzędu skreśla mediatora z listy, jeśli powziął informację o zaistnieniu przypadku, o którym mowa w ust. 1.	RCL		W art. 13 ust. 2 projektu przewiduje się, że minister właściwy do spraw pracy z urzędu skreśla mediatora z listy, jeżeli powziął informację o zaistnieniu przypadku, o którym mowa w ust. 1 (czyli m.in. w przypadku wniosku mediatora o wykreślenie z listy). W świetle powyższego trudno stanowić o skreślaniu z listy „z urzędu”, w sytuacji gdy niezbędny jest wniosek zainteresowanego w tej sprawie. Przepis wymaga w tym zakresie skorygowania.	U	Zaproponowano nowe brzmienie. Aktualna regulacja znajduje się w art. 14: <i>„1. Minister skreśla mediatora z listy w przypadku: 1) śmierci mediatora; 2) wniosku mediatora; 3) zaprzestania spełniania przez mediatora warunków określonych w art. 11 ust. 2 pkt 2 lub 3. 2. Minister niezwłocznie z urzędu skreśla mediatora z listy, jeśli powziął informację o zaistnieniu któregośkolwiek z przypadków, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 3.”.</i>
42.	Art. 14	1. Mediatorom z listy przysługuje zwolnienie od pracy na czas prowadzenia postępowania mediacyjnego. 2. Łączny wymiar zwolnienia od pracy w roku kalendarzowym nie może przekraczać 30 dni.	RCL		Zgodnie z art. 14 projektu mediatorom z listy przysługuje zwolnienie od pracy na czas prowadzenia postępowania mediacyjnego, którego łączny wymiar w roku kalendarzowym nie może przekraczać 30 dni. Z regulacji tej nie wynika, czy pracownik zwolniony z obowiązku wykonywania pracy zachowuje w okresie tego zwolnienia prawo do wynagrodzenia. Nie zostało to również wyjaśnione w uzasadnieniu. Powyższe wymaga tym samym uzupełnienia	U	Zaproponowano nowe brzmienie. Aktualna regulacja znajduje się w art. 15: <i>„1. Mediatorom z listy przysługuje zwolnienie od pracy na czas prowadzenia postępowania mediacyjnego. Za czas zwolnienia od pracy mediator zachowuje prawo do świadczeń wynikających ze stosunku pracy lub stosunku prawnego, stanowiącego podstawę wykonywania pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. 2. Łączny wymiar zwolnienia od pracy w roku kalendarzowym nie może przekraczać 30 dni.”.</i>
53.	Art. 15	Art. 15. 1. Mediatorom z listy przysługuje wynagrodzenie za prowadzenie postępowania mediacyjnego oraz zwrot poniesionych kosztów postępowania mediacyjnego, w tym kosztów przejazdu i zakwaterowania. Wynagrodzenie oraz zwrot poniesionych kosztów określa umowa zawarta przez mediatora z listy ze stronami sporu. 2. Wynagrodzenie mediatora z listy wynosi, za każdy dzień prowadzenia postępowania mediacyjnego, 8 %	RCL		W art. 15 projektu przewiduje się regulację dotyczące wynagrodzenia za prowadzenie postępowania mediacyjnego dla mediatorów z listy prowadzonej przez ministra właściwego do spraw pracy. Przepis ust. 2 w ww. artykule określa wysokość tego wynagrodzenia za każdy dzień prowadzenia postępowania mediacyjnego, jako 8% przeciętnego wynagrodzenia w roku poprzednim ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Skoro zatem ustawowo określono poziom wynagrodzenia mediatora, to dopuszczalna możliwość zarówno jego obniżenia (ust. 3), jak i podwyższenia (ust. 4) nie wyeliminuje	U	Doprecyzowano przepis. Aktualna regulacja znajduje się w art. 16: <i>„1. Mediatorom z listy przysługuje wynagrodzenie za prowadzenie postępowania mediacyjnego oraz zwrot poniesionych kosztów postępowania mediacyjnego, w tym kosztów przejazdu i zakwaterowania. Wynagrodzenie oraz zwrot poniesionych kosztów określa umowa zawarta przez mediatora z listy ze stronami sporu. 2. Wynagrodzenie mediatora z listy wynosi, za każdy dzień prowadzenia postępowania mediacyjnego, 10 % przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w roku poprzednim ogłaszane na podstawie art. 20 pkt 1 lit. a) ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z</i>

		<p>przeciętnego wynagrodzenia w roku poprzednim ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, od pierwszego dnia miesiąca następnego po ogłoszeniu.</p> <p>3. Wynagrodzenie może być niższe, jeżeli strony sporu udokumentują mediatorowi z listy brak środków na jego pokrycie, a mediator z listy wyrazi na to zgodę.</p> <p>4. Umowa zawarta przez mediatora z listy, wskazanego do prowadzenia postępowania mediacyjnego przez ministra właściwego do spraw pracy, ze stronami sporu nie może określać wynagrodzenia wyższego od określonego w ust. 2.</p> <p>5. Wynagrodzenie oraz koszty, o których mowa w ust. 1, ponoszą strony sporu w równych częściach, chyba że strony w umowie uzgodnią inny ich podział.</p>			<p>sytuacji, w której „mediator negocjuje wynagrodzenie zamiast mediować w celu doprowadzenia do porozumienia” (str. 21 uzasadnienia akapit czwarty), czego chciano uniknąć. Na gruncie projektowanego ust. 3 omawianego artykułu wynagrodzenie mediatora może być niższe (niż określone zgodnie z ust. 2), jeżeli strony sporu udokumentują mediatorowi z listy brak środków na jego pokrycie, a mediator z listy wyrazi na to zgodę. Może zatem dojść do sytuacji, gdy mimo braku środków na pokrycie przez strony wynagrodzenia mediatora z listy, nie wyrazi on zgody na wynagrodzenie w niższej wysokości (projekt, jak również uzasadnienie nie wskazują rozwiązania tego problemu). Z kolei z drugiej strony ust. 4, wprost zakazujący określania w umowie zawartej przez strony z mediatorem z listy wynagrodzenia wyższego, może nasuwać wątpliwości w świetle swobody kształtowania warunków umownych. Proponowane rozwiązania wymagają tym samym ponownej analizy.</p>	<p><i>Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U z 2022 poz. 504, 1504, 2461) przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, od pierwszego dnia miesiąca następnego po ogłoszeniu.</i></p> <p><i>3. Wynagrodzenie może być niższe, jeżeli strony sporu udokumentują mediatorowi z listy brak środków na jego pokrycie, a mediator z listy wyrazi na to zgodę.</i></p> <p><i>4. Umowa zawarta przez mediatora z listy, wskazanego do prowadzenia postępowania mediacyjnego przez ministra, ze stronami sporu nie może określać wynagrodzenia wyższego od określonego w ust. 2.</i></p> <p><i>5. Wynagrodzenie oraz koszty, o których mowa w ust. 1, ponoszą strony sporu w równych częściach, chyba że strony w umowie uzgodnią inny ich podział.”.</i></p>
--	--	--	--	--	---	--

44.	Art. 15 ust. 2	Wynagrodzenie mediatora z listy wynosi, za każdy dzień prowadzenia postępowania mediacyjnego, 8 % przeciętnego wynagrodzenia w roku poprzednim ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, od pierwszego dnia miesiąca następnego po ogłoszeniu.	MF		Sposób ustalania wysokości wynagrodzenia mediatora wymaga doprecyzowania, poprzez wskazanie, że chodzi o „przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej”, ogłaszane na podstawie art. 20 pkt 1 lit. a) ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 504). Obecne brzmienie projektowanego art. 15 ust. 2 wydaje się nieprecyzyjne i może powodować wystąpienie niejasności w toku ustalania wynagrodzenia mediatora. Analogiczne doprecyzowanie powinno być dokonane również w treści uzasadnienia. Niezależnie od powyższego, mając na względzie zapewnienie przejrzystości i racjonalności przyjmowanych rozwiązań prawnych wydaje się zasadnym wyjaśnienie przyjętej w projekcie wielkości 8% określającej wysokość wynagrodzenia mediatora za każdy dzień mediacji (dlaczego wynagrodzenie to wynosi 8%, a nie np. 2% czy 10%?).	U	Uwzględniając postulaty strony społecznej zaproponowano nowe brzmienie. Aktualna regulacja znajduje się w art. 16 ust. 2: „Wynagrodzenie mediatora z listy wynosi, za każdy dzień prowadzenia postępowania mediacyjnego, 10 % przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w roku poprzednim ogłaszane na podstawie art. 20 pkt 1 lit. a) ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U z 2022 poz. 504, 1504, 2461) przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, od pierwszego dnia miesiąca następnego po ogłoszeniu.”.
45.	Art. 18 ust. 1	Art. 18 ust. 1. Spór może trwać nie dłużej niż 9 miesięcy od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę żądań, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1. Strony sporu mogą wspólnie postanowić o przedłużeniu tego okresu, określając czas jego trwania na okres nie dłuższy niż kolejne 3 miesiące.	MAP	Spór może trwać nie dłużej niż 9 miesięcy liczonych od dnia zaistnienia sporu, określonego w art. 6 ust. 1. lub w ostateczności: Spór może trwać nie dłużej niż 9 miesięcy liczonych od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę żądań w terminie, o którym mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1.	W art. 6 ust. 1 projektu ustawy wprost wskazano jaki dzień należy uznać za początek sporu: „Spór istnieje od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę w terminie, o którym mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1, żądań zgłoszonych przez organizację związkową.”. Tym samym stosowniejszym wydaje się odniesienie do stanowiącego początek sporu, precyzyjnie wskazanego w art. 6 ust. 1 zamiast niedookreślonego „dnia nieuwzględnienia żądań wniesionych przez organizację związkową”. Dodatkowo wskazać należy, iż w art. 5 ust. 1 pkt 1, który stanowi, że „Organizacja związkowa w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej zgłasza pracodawcy swoje żądania wraz ze wskazaniem co najmniej 7 dniowego terminu, w którym oczekuje od pracodawcy zaspokojenia zgłoszonych żądań” mowa nie tylko o żądaniach, ale i o terminie na ich uwzględnienie. Chcąc w art.	NU	Powołana regulacja (aktualnie znajduje się w art. 19 ust. 1) jest jasna, dlatego nie jest konieczna zmiana przepisu.

					18 ustawy zachować odesłanie do art. 5 (a nie art. 6, jak rekomenduje się powyżej), lepszym rozwiązaniem byłoby zredagować przepis wedle propozycji drugiej, aniżeli w jego pierwotnym brzmieniu.		
46.	Art. 20	Art. 20. 1. Organizacja związkowa, która prowadzi spór może, nie korzystając z prawa do strajku, podjąć próbę rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego. 2. Spór zakładowy rozpoznaje kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie okręgowym, w którym utworzony jest sąd pracy i ubezpieczeń społecznych. Spór wielozakładowy rozpoznaje Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym. 3. W skład kolegium arbitrażu społecznego wchodzi przewodniczący wyznaczony spośród sędziów sądu przez prezesa sądu oraz po jednym członku wyznaczonym przez każdą ze stron. Strony powinny dążyć do wskazania osób bezpośrednio niezainteresowanych rozstrzygnięciem sprawy. 4. Prezes sądu wyznacza niezwłocznie termin posiedzenia, zawiadamiając o nim strony sporu lub ich przedstawicieli. 5. Jeżeli w toku postępowania kolegium arbitrażu społecznego stwierdzi, że rozwiązanie sporu wymaga	RCL		Zgodnie z art. 20 projektu organizacja związkowa, która prowadzi spór, może podjąć próbę rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego (ust. 1), a orzeczenie kolegium ma dla obu stron charakter wiążący (ust. 6). W obecnym stanie prawnym orzeczenia kolegium są wiążące jedynie, jeżeli strony nie postanowiły inaczej (art. 16 ust. 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych). Podkreślenia wymaga, że orzeczenia kolegiów arbitrażu społecznego nie podlegają zaskarżeniu. Przepis w jego projektowanym brzmieniu może budzić wątpliwości ze względu na obligatoryjne wiązanie pracodawcy rozstrzygnięciem, od którego nie przysługuje mu żaden środek zaskarżenia. Takie rozwiązanie ogranicza konstytucyjne prawo do zaskarżenia orzeczeń i decyzji wydanych w pierwszej instancji (art. 78 Konstytucji RP) i prawo do sądu (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP). W uzasadnieniu nie wskazano natomiast wartości konstytucyjnych uzasadniających tak daleko idącą ingerencję w sferę praw pracodawcy. Zaproponowane rozwiązanie budzi tym większe wątpliwości, że żądania zgłoszone przez organizacje związkowe w ramach sporów zbiorowych mogą obejmować postulaty, których spełnienie jest – z punktu widzenia pracodawcy – niemożliwe lub generujące koszty mogące potencjalnie doprowadzić do niewypłacalności. Skutkiem braku możliwości zastrzeżenia niewiążącego charakteru rozstrzygnięcia kolegium arbitrażu społecznego i braku możliwości zaskarżenia decyzji zapadłej w sprawie	CU	Przepis został zmodyfikowany. Aktualna regulacja znajduje się w art. 21: <i>„1. Organizacja związkowa, która prowadzi spór, może, nie korzystając z prawa do strajku, skierować spór do rozstrzygnięcia przez kolegium arbitrażu społecznego. Uprawnienie to przysługuje również pracodawcy. 2. Skierowanie sporu do rozstrzygnięcia przez kolegium arbitrażu społecznego jest możliwe, gdy obie strony sporu wyrażą na to zgodę. 3. Spór zakładowy rozpoznaje kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie okręgowym, w którym utworzony jest sąd pracy i ubezpieczeń społecznych, właściwym dla siedziby pracodawcy. Spór wielozakładowy rozpoznaje Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym. 4. W skład kolegium arbitrażu społecznego wchodzi przewodniczący wyznaczony spośród sędziów sądu przez prezesa sądu oraz po jednym członkiem wyznaczonym przez każdą ze stron. 5. Prezes sądu wyznacza niezwłocznie termin posiedzenia, zawiadamiając o nim strony sporu lub ich przedstawicieli. 6. Jeżeli w toku postępowania kolegium arbitrażu społecznego stwierdzi, że rozwiązanie sporu wymaga szczegółowych lub dodatkowych ustaleń związanych z przedmiotem sporu, zawiadomia o tym strony. Kolegium arbitrażu społecznego może zaproponować przeprowadzenie w tej sprawie ekspertyzy. Jeżeli strony nie postanowią inaczej, koszty ekspertyzy ponoszą w równych częściach, chyba że uzgodnią inny ich podział.</i>

		szczegółowych lub dodatkowych ustaleń związanych z przedmiotem sporu, zawiadamia o tym strony. Kolegium arbitrażu społecznego może zaproponować przeprowadzenie w tej sprawie ekspertyzy. Jeżeli strony nie postanowią inaczej, koszty ekspertyzy obciążają zakład pracy. 6. Orzeczenie kolegium arbitrażu społecznego zapada większością głosów i ma dla obu stron charakter wiążący. 7. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowy tryb postępowania przed kolegium arbitrażu społecznego mając na uwadze potrzebę skutecznego przeprowadzenia tego postępowania.			może być zatem ingerencja w inne konstytucyjnie chronione wolności i prawa pracodawcy.		7. Orzeczenie kolegium arbitrażu społecznego zapada większością głosów i ma dla obu stron charakter wiążący. 8. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia: 1) szczegółowy tryb i sposób działania kolegium arbitrażu społecznego, biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia sprawnego przeprowadzenia tego postępowania; 2) tryb wyznaczania składu kolegium arbitrażu społecznego do rozpoznania sporu, biorąc pod uwagę konieczność równomiernego rozłożenia pracy pomiędzy arbitrow. ”.
47.	Art. 20 ust. 2	Spór zakładowy rozpoznaje kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie okręgowym, w którym utworzony jest sąd pracy i ubezpieczeń społecznych. Spór wielozakładowy rozpoznaje Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym.	MF		Proponuje się określić wprost, według jakiej właściwości należy wybrać kolegium arbitrażowe do rozstrzygnięcia danego sporu.	U	Zaproponowano nowe brzmienie. Aktualna regulacja znajduje się w art. 21 ust. 3: <i>„Spór zakładowy rozpoznaje kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie okręgowym, w którym utworzony jest sąd pracy i ubezpieczeń społecznych, właściwym dla siedziby pracodawcy. Spór wielozakładowy rozpoznaje Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym.”.</i>
48.	Art. 20 ust. 6	Orzeczenie kolegium arbitrażu społecznego zapada większością głosów i ma dla obu stron charakter wiążący.	MAP		W ocenie MAP, niewłaściwe wydaje się przyjęcie, w art. 20 ust. 6, wiążącego charakteru orzeczenia kolegium arbitrażu społecznego. Spory pomiędzy osobami wykonującymi pracę zarobkową a pracodawcami powinny być rozstrzygane w formie porozumień. Rozstrzygnięcia sporów w istotny sposób wpływają na	CU	Zaproponowano nowe brzmienie. Aktualna regulacja znajduje się w art. 21. Zmiana treści art. 21 ust. 1 uwzględnia uwagę dotyczącą aby zrównać prawa stron sporu, tj. przyznać prawo zwrócenia się kolegium arbitrażu społecznego o rozstrzygnięcie sporu zarówno organizacji związkowej, jak i

					<p>funkcjonowanie przedsiębiorstw. powinno być więc tak, że kolegium arbitrażu społecznego, które nie ponosi odpowiedzialności za funkcjonowanie przedsiębiorstwa pracodawcy, w sposób wiążący, bez zgody na to ze strony pracodawcy, wpływa na jego działalność. W tym kontekście należy zwrócić uwagę, że w skład kolegiów wyznaczani będą sędziowie posiadający wiedzę i doświadczenie z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, a nie sędziowie posiadający wiedzę i doświadczenie z zakresu prawa i praktyki gospodarczej. Czynniki ten może wpływać na sposób rozstrzygnięcia sporów przez kolegia, wynikający z oceny sporu przez pryzmat doświadczeń osób wskazywanych do składów kolegium. Dlatego zasadnym wydaje się, aby zrównać prawa stron sporu, tj. przyznać prawo zwrócenia się kolegium arbitrażu społecznego o rozstrzygnięcie sporu zarówno organizacji związkowej, jak i pracodawcy (albo organizacji reprezentującej). Przede wszystkim zaś uzależnić wiążący charakter rozstrzygnięcia kolegium od zgody każdej ze stron na przystąpienie do arbitrażu lub zgody na wiążący charakter rozstrzygnięcia.</p>		<p>pracodawcy. Proponuje się by przepis ten brzmiał następująco: <i>„1. Organizacja związkowa, która prowadzi spór, może, nie korzystając z prawa do strajku, skierować spór do rozstrzygnięcia przez kolegium arbitrażu społecznego. Uprawnienie to przysługuje również pracodawcy.”.</i></p>
49.	Art. 20 ust. 7	art. 20 ust. 7. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowy tryb postępowania przed kolegium arbitrażu społecznego mając na uwadze potrzebę skutecznego przeprowadzenia tego postępowania.	MF		<p>Wątpliwości budzi zaproponowane brzmienie upoważnienia ustawowego w art. 20 w ust. 7 projektu, bowiem wytyczne do wydania aktu wykonawczego są tak ogólne, że w zasadzie pozostają całkowitą dowolnością w kształtowaniu treści tego aktu wykonawczego, dlatego proponuje się, aby je uszczegółowić.</p>	U	<p>Zaproponowano nowe brzmienie. Aktualna regulacja znajduje się w art. 21. W nowym brzmieniu art. 21 ust. 7 doprecyzowano delegację ustawową do wydania rozporządzenia wykonawczego przez Radę Ministrów. Proponuje się by przepis otrzymał następującą treść: <i>„7. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia:</i> 1) <i>szczegółowy tryb i sposób działania kolegium arbitrażu społecznego, biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia sprawnego przeprowadzenia tego postępowania,</i></p>

							2) <i>tryb wyznaczania składu kolegium arbitrażu społecznego do rozpoznania sporu, biorąc pod uwagę konieczność równomiernego rozłożenia pracy pomiędzy arbitrów.</i>
50.	Art. 21 ust. 3	Strajk może być zorganizowany bez zachowania procedur, o których mowa w art. 5–17, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub postępowania mediacyjnego, a także w przypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek prawny, stanowiący podstawę wykonywania pracy, z prowadzącym spór działaczem związkowym.	MAP	Strajk może być zorganizowany bez zachowania procedur, o których mowa w art. 5–17, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub postępowania mediacyjnego, a także w przypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek prawny, stanowiący podstawę wykonywania pracy, z prowadzącym spór działaczem związkowym na innej podstawie niż art. 52 § 1 Kodeksu pracy.	Rozwiązanie umowy o pracę z działaczem związkowym może mieć miejsce z przyczyn niezwiązanych z prowadzeniem sporu, np. stawienia się działacza w stanie nietrzeźwym do pracy. Realizacja uprawnienia do rozwiązania umowy przez pracodawcę nie powinna w takich sytuacjach stanowić podstawy do ogłoszenia strajku.	NU	Przepis jest jasny i nie wymaga doprecyzowania. Aktualnie regulacja znajduje się w art. 22. Treść obecnego przepisu nie rodzi wątpliwości, że nie dotyczy on przesłanek dyscyplinarnego zwolnienia działacza związkowego.
51.	Art. 23	Art. 23. 1. Niedopuszczalne jest zaprzestanie wykonywania pracy w wyniku strajku na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa. 2. Pracodawca, w uzgodnieniu z działającymi u niego organizacjami związkowymi, określi wykaz	RCL		Projektowany art. 23 w ust. 1 oraz 3 i 4 powiela ograniczenia prawa do strajku wyrażone w art. 19 ust. 1-3 obecnie obowiązującej ustawy. Są to ograniczenia o charakterze przedmiotowym (art. 23 ust. 1 – ograniczenie ze względu na zajmowane stanowisko albo pracę na określonych urządzeniach lub instalacjach) oraz podmiotowym (art. 23 ust. 3 i 4 – ograniczenia ze względu na zatrudnienie u określonych pracodawców). Pomimo że wskazane rozwiązania już obecnie stanowią element porządku prawnego, podnieść należy, że mogą one budzić wątpliwości	NU	Celem tej normy jest zagwarantowanie ciągłego prawidłowego funkcjonowania aparatu władzy państwowej i samorządowej, stąd enumeratywne wyliczenie organów lub stanowisk pracy stanowiłoby rozwiązanie nieefektywne. Pociągałoby też za sobą konieczność każdorazowej nowelizacji przepisu w związku z reorganizacją struktur organów państwa lub samorządu. Choć strajk należy do podstawowych środków związkowej ochrony praw pracowniczych, korzystanie z tego prawa musi następować z uwzględnieniem nie tylko interesu

		<p>stanowisk pracy, o których mowa w ust. 1. Przepisy art. 30 ust. 6 i 7 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych stosuje się odpowiednio do każdej reprezentatywnej organizacji związkowej.</p> <p>3. Niedopuszczalne jest organizowanie strajku w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Służbie Ochrony Państwa, w jednostkach Policji i Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Krajowej Administracji Skarbowej, w których pełnią służbę funkcjonariusze Służby Celno-Skarbowej, oraz jednostkach organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej.</p> <p>4. Prawo do strajku nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze.</p>			<p>natury konstytucyjnej. Najistotniejsze z nich dotyczą pozbawienia prawa do strajku pracowników zatrudnionych w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze (art. 23 ust. 4 projektowanej ustawy i art. 19 ust. 3 obecnie obowiązującej <i>ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych</i>). Należy bowiem zauważyć, że ingerencja w zbiorowe prawa pracownicze ma w tym przypadku najdalej idący charakter (całkowite pozbawienie prawa do strajku) i obejmuje wszystkich bez wyjątku pracowników określonych organów władzy. Artykuł 59 ust. 3 zdanie 2 <i>Konstytucji RP</i> przewiduje, że ze względu na dobro publiczne ustawa może ograniczyć prowadzenie strajku lub zakazać go w odniesieniu do określonych kategorii pracowników lub w określonych dziedzinach. Prawidłowe funkcjonowanie aparatu władzy publicznej można uznać za owo dobro publiczne, ze względu na które odbywa się ingerencja w prawo do strajku. Jednakże dokonywane ograniczenie będzie konstytucyjnie dopuszczalne jedynie wówczas, gdy zmieści się w rygorach testu proporcjonalności, w tym wykazana zostanie jego niezbędność dla właściwej realizacji czy ochrony określonych wartości i dóbr konstytucyjnych. Objęcie zakazem strajku wszystkich pracowników zatrudnionych w organach wymienionych w art. 23 ust. 4 projektu ustawy wymaga szczegółowego uzasadnienia, gdyż mogą pojawić się wątpliwości, czy zakres podmiotowy tego przepisu nie będzie zbyt szeroki. Nie wszyscy bowiem pracownicy organu uczestniczą w wykonywaniu jego zadań i kompetencji (zajmują stanowiska urzędnicze). Nie wszyscy uczestniczą bezpośrednio lub pośrednio w sprawowaniu funkcji władczych, np. przeprowadzając określone czynności postępowania albo przygotowując projekty i dokonując</p>	<p>pracodawcy, ale także całego społeczeństwa oraz porządku publicznego. Niewątpliwym elementem porządku publicznego jest sprawne i nieprzerwane funkcjonowanie aparatu państwa zarówno w pionie administracji rządowej, jak i samorządowej, sądownictwa oraz prokuratury. Zakłócenie ciągłości pracy wspomnianych organów władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądów i prokuratury może także prowadzić do naruszenia praw i wolności innych osób, np. prawa do sądu (przede wszystkim w tym jego aspekcie, który przejawia się w prawie do rozpatrzenia sprawy w rozsądnym terminie) lub prawa własności (zapewnienie skutecznej ochrony prawnej własności prywatnej i publicznej czy zapewnienie warunków legalnej realizacji swobody działalności gospodarczej).</p>
--	--	---	--	--	---	---

					<p>rozstrzygnięć. Istotną grupę osób zatrudnionych w organach władzy stanowi tzw. personel pomocniczy, a więc osoby wykonujące czynności o charakterze doradczym, obsługowo-technicznym czy porządkowym, np. doradcy i asystenci, pracownicy sekretariatów, kancelarii, portierni, kierowcy, osoby sprzątające, dokonujące drobnych napraw, obsługujące spotkania, prowadzące archiwum czy bibliotekę zakładową itp. Objęcie <i>en bloc</i> całkowitym zakazem strajku również tej grupy pracowników może budzić wątpliwości co do niezbędności takiego rozwiązania. Prowadzenie akcji strajkowej przez co najmniej niektórych pracowników należących do tej grupy (np. kierowców, bibliotekarzy, rzemieślników) nie będzie bezpośrednio prowadziło do zaprzestania wykonywania funkcji władczych przez organ, chociaż może utrudnić pracę (pogorszyć warunki pracy) pracownikom „merytorycznym”, czy też obciążyć ich dodatkowymi czynnościami biurowymi lub technicznymi. Jednocześnie proponowane wyłączenie prawa do strajku jest tym bardziej dotkliwe, że w projekcie ustawy rezygnuje się z instytucji strajku solidarnościowego, który zgodnie z art. 22 obecnie obowiązującej ustawy prowadzony jest w obronie praw i interesów pracowników, którzy nie mają prawa do strajku. Przedstawione wyżej wątpliwości znalazły wyraz we wniosku Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” z dnia 28 sierpnia 2013 r. o zbadanie zgodności z <i>Konstytucją RP</i> art. 19 ust. 3 <i>ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych</i>. Zainicjonowana tym wnioskiem sprawa o sygn. akt K 23/14 oczekuje na rozpoznanie przez Trybunał Konstytucyjny. Podniesiony wyżej problem może dotyczyć również art. 23 ust. 3 projektowanej ustawy, który, wprowadzając ingerencję podmiotową w</p>	
--	--	--	--	--	---	--

					<p>prawo do strajku, nie różnicuje jednocześnie charakteru pracy świadczonej przez osoby zatrudnione w wymienionych w tym przepisie służbach i organach. Wątpliwości co do niezbędności wprowadzanego ograniczenia dotyczą także art. 23 ust. 1 projektu. Należy bowiem podnieść, że zaniechanie pracy na stanowiskach, urządzeniach czy instalacjach, których wykaz zgodnie z ust. 2 zostanie ustalony przez pracodawców i organizacje związkowe, może odbywać się w taki sposób (np. rotacyjnie), że nie wystąpi zagrożenie życia i zdrowia ludzkiego lub bezpieczeństwa państwa. Obecna redakcja proponowanych przepisów wyklucza jednak uwzględnienie dodatkowych okoliczności (np. sposobu prowadzenia akcji strajkowej), które eliminowałyby wystąpienie wskazanych zagrożeń, mimo zaniechania pracy objętej wykazem sporządzonym zgodnie z art. 23 ust. 2 projektu. Mając na uwadze powyższe, ponownej analizy przez Projektodawcę (i ewentualnej modyfikacji proponowanych rozwiązań), a w każdym przypadku – co najmniej szczegółowego i wyczerpującego uzasadnienia, wymaga proporcjonalność, w szczególności niezbędność, ingerencji w prawo do strajku przewidzianej w art. 23 ust. 1, 3 i 4 projektu.</p>		
52.	Art. 23 ust. 3	Niedopuszczalne jest organizowanie strajku w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Służbie Ochrony Państwa, w jednostkach Policji i Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Służby Więziennej,	MSWiA		Należy wykreślić wyraz „organizacyjnych” przy określeniu jednostek ochrony przeciwpożarowej – dla zapewnienia spójności z art. 15 ustawy z dnia 24 sierpnia 1991 r. <i>o ochronie przeciwpożarowej</i> (Dz. U. z 2021 r. poz. 869, z późn. zm.), w którym mowa jest o „jednostkach ochrony przeciwpożarowej”.	U	Zmieniono treść przepisu zgodnie z uwagami. Aktualnie regulacja znajduje się w art. 24 ust. 3. Proponuje się by przepis brzmiał następująco: <i>„3. Niedopuszczalne jest organizowanie strajku w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Służbie Ochrony Państwa, w jednostkach Policji, jednostkach organizacyjnych Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Służby</i>

		Strazy Granicznej, Strazy Marszałkowskiej, Krajowej Administracji Skarbowej, w których pełnią służbę funkcjonariusze Służby Celno-Skarbowej, oraz jednostkach organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej.					<i>Więziennej, Strazy Granicznej, Strazy Marszałkowskiej, Krajowej Administracji Skarbowej, w których pełnią służbę funkcjonariusze Służby Celno-Skarbowej, oraz jednostkach ochrony przeciwpożarowej.</i>
53.	Art. 23 ust. 3	Niedopuszczalne jest organizowanie strajku w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Służbie Ochrony Państwa, w jednostkach Policji i Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Krajowej Administracji Skarbowej, w których pełnią służbę funkcjonariusze Służby Celno-Skarbowej, oraz jednostkach organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej.	MON	wyrażenie „w jednostkach Policji i Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej” zastąpić wyrażeniem „w jednostkach Policji, jednostkach organizacyjnych Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej”.	Niniejsza propozycja zapisu ma na celu zachowanie spójności terminologicznej między regulacjami przewidzianymi w projekcie nowej ustawy o sporach zbiorowych pracy z <i>ustawą z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny</i> (Dz.U. poz. 655 i 974). Na gruncie aktualnie obowiązującej ustawy o obronie Ojczyzny nie występuje taki termin jak „jednostka Sił Zbrojnych”, natomiast pojawia się sformułowanie „jednostki organizacyjne Sił Zbrojnych”. Należy wskazać, że ww. ustawa zawiera legalną definicję „jednostki organizacyjnej” (art. 2 pkt 10). W świetle tej definicji jednostka organizacyjna to jednostka podległa Ministrowi Obrony Narodowej lub przez niego nadzorowana, finansowana z budżetu resortu obrony narodowej, z wyłączeniem urzędu obsługującego Ministra Obrony Narodowej. Niezależnie od powyższego, w celu uniknięcia wątpliwości interpretacyjnych, proponuje się rozważyć podzielenie projektowanego ust. 3 w art. 23, na jednostki redakcyjne niższego rzędu (punkty, litery) wskazujące poszczególne podmioty, w których niedopuszczalne jest organizowanie strajku.	U	Zmieniono treść przepisu zgodnie z uwagami. Aktualnie regulacja znajduje się w art. 24 ust. 3. Proponuje się by przepis brzmiał następująco: „3. Niedopuszczalne jest organizowanie strajku w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Służbie Ochrony Państwa, w jednostkach Policji, jednostkach organizacyjnych Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Krajowej Administracji Skarbowej, w których pełnią służbę funkcjonariusze Służby Celno-Skarbowej, oraz jednostkach ochrony przeciwpożarowej.”
54.	Art. 24 ust. 4	Organizacja związkowa informuje pracodawcę w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej o przyjętych zasadach przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku, w terminie o którym mowa w ust. 3, ustalając próg 50%	MF		Proponuje się wskazać, w jakim terminie od zgłoszenia wniosku pracodawca jest obowiązany do przekazania informacji o liczbie osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy. Doprecyzowanie to jest szczególnie istotne w sytuacji, w której projektodawca przewiduje za niedopełnienie tego obowiązku sankcję karną (art. 34 pkt 3 projektu, w którym – jak się wydaje –	U	Kwestia ta uregulowana została w nowym brzmieniu art. 5 ust. 2: „Pracodawca udziela informacji, o których mowa w ust. 1 pkt 2 w terminie 3 dni od dnia otrzymania wniosku. Pracodawca jest obowiązany przekazać jednocześnie posiadane dane kontaktowe do działających u niego organizacji związkowych.”

		osób wykonujących pracę zarobkową, o którym mowa w ust. 1 i 2, na podstawie informacji o liczbie osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy przekazanej jej przez pracodawcę na jej pisemny wniosek.			wskazano błędnie na przepis art. 24 ust. 7 zamiast na art. 24 ust. 4).		
55.	Art. 24 ust. 5	Dokumentacja związana z przeprowadzeniem głosowania w sprawie ogłoszenia strajku jest przechowywana przez organizację związkową przez okres 12 miesięcy od dnia przeprowadzenia głosowania i udostępniana na wypadek kontroli Państwowej Inspekcji Pracy lub kontroli sądowej.	MC		W art. 24 ust. 5 dotyczącym przechowywania przez organizację związkową dokumentacji związanej z przeprowadzeniem głosowania w sprawie ogłoszenia strajku brak jest regulacji co do zamkniętego zakresu danych osobowych, które mogą być przetwarzane w tej dokumentacji, co jest niezgodne z zasadą zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości, zasadą ograniczenia celu oraz zasadą minimalizacji danych RODO (art. 5 ust. 1 lit a-c). Nie można bowiem stwierdzić, że dane przetwarzane są niezbędne dla realizacji celu ich przetwarzania, są zbierane w konkretnych, wyraźnych i prawnie uzasadnionych celach i nieprzetwarzane dalej w sposób niezgodny z tymi celami, oraz że są zgodne z prawem i przejrzyste dla osoby, której dotyczą. Wobec powyższego art. 24 projektu należy uzupełnić o odpowiednie przepisy w tym zakresie.	BP	Uwaga bezprzedmiotowa, gdyż przepis został skreślony.
56.	Art. 25 ust. 1	Głosowanie w sprawie ogłoszenia strajku przeprowadza się w terminie 30 dni od dnia sporządzenia protokołu rozbieżności.	MF		Wyjaśnienia wymaga relacja między terminem zorganizowania strajku na podstawie art. 6 ust. 3 projektu a art. 25 ust. 1 projektu, oba przepisy wzajemnie się bowiem wykluczają.	U	Uwzględniając uwagę skreślono art. 6 ust. 3.
57.	Art. 25 ust. 1	Głosowanie w sprawie ogłoszenia strajku przeprowadza się w terminie 30 dni od dnia sporządzenia protokołu rozbieżności.	MAP	Głosowanie w sprawie ogłoszenia strajku przeprowadza się w terminie 30 dni od dnia sporządzenia protokołu rozbieżności, pod rygorem uznania je	W projekcie ustawy nie określono wagi naruszenia terminu wskazanego w art. 25 ust. 1. Nie jest jasne też, czy kwestia dochowania terminu podlega badaniu w postępowaniu o którym mowa w art. 26 ust. 1 lub w ramach kontroli dokumentacji z głosowania, o której mowa w art. 24 ust. 5 i jakie są skutki jego niedochowania	NU	Powołany przepis aktualnie znajduje się w art. 27. Przepisy karne (art. 35) są na tyle precyzyjne, że penalizują między innymi kierowanie strajkiem wbrew przepisom art. 27 ust. 1.

				za niezgodne z prawem.			
58.	Art. 26 ust. 1	W okresie pomiędzy ogłoszeniem strajku a terminem jego rozpoczęcia, organizacja związkowa lub pracodawca mogą wystąpić do sądu właściwego dla siedziby pracodawcy z wnioskiem o zbadanie zgodności z prawem przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku. Do czasu uprawomocnienia się postanowienia sądu, strajk nie może się rozpocząć.	MS		Można rozważyć, czy z uwagi na wagę rozstrzygnięcia wniosku, o którym mowa w art. 26 ust. 1 projektowanej ustawy, i niemajątkowy charakter rozstrzyganych zagadnień, spraw tych nie należałoby wprost przekazać do właściwości sądów okręgowych (wniosek pracodawcy ma raczej charakter <i>sui generis</i> kontroli, aniżeli realizacji praw podmiotowych, stąd mogą powstawać wątpliwości o zakres zastosowania art. 17 pkt 1 k.p.c.). W przypadku uznania jednak zasadności wprowadzenia właściwości sądu rejonowego w ww. sprawach, wypada również zwrócić uwagę na brzmienie art. 26 ust. 1 projektowanej ustawy, a w szczególności na fragment: „mogą wystąpić do sądu właściwego dla siedziby pracodawcy”. Wydaje się, że należałoby rozważyć doprecyzowanie tego przepisu przez wskazanie szczebla i rodzaju sądu właściwego do rozpoznania wniosku, a konkretnie, że chodzi o sąd rejonowy – sąd pracy. Wówczas brzmienie wyżej wymienionego fragmentu mogłoby być następujące: „mogą wystąpić do sądu rejonowego - sądu pracy właściwego dla siedziby pracodawcy”. Pozwoli to na wyeliminowanie wszelkich wątpliwości co do tego, jaki sąd będzie rzeczowo właściwy do zbadania zgodności z prawem przeprowadzonego głosowania w sprawie ogłoszenia strajku. Należy przy tym zauważyć, że w sprawach z zakresu prawa pracy zasadniczo sądem właściwym w pierwszej instancji jest sąd rejonowy – sąd pracy. Jeżeli natomiast ustawodawca chce poddać określoną kategorię spraw właściwości sądu okręgowego jako sądowi pierwszej instancji, to wyraźnie to określa w przepisach prawa. Tego rodzaju sformułowania są zamieszczone chociażby w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o	BP	Uwaga bezprzedmiotowa, gdyż przepis został skreślony.

					<p><i>związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 854). Jako przykład można wskazać art. 251 ust. 8 wyżej wymienionej ustawy, który stanowi m.in.: „W przypadku, o którym mowa w ust. 7, zakładowa organizacja związkowa, wobec której zostało zgłoszone zastrzeżenie, występuje do sądu rejonowego – sądu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy z wnioskiem o ustalenie liczby członków na ostatni dzień danego półrocza. Zakładowa organizacja związkowa może również z własnej inicjatywy wystąpić z wnioskiem o ustalenie liczby członków”.</i></p> <p>Warto także podkreślić, że mechanizm opisany w proj. art. 26 ust. 1 wydaje się być wadliwy. Ze stosownym wnioskiem uprawnione podmioty będą mogły wystąpić do sądu „w okresie pomiędzy ogłoszeniem strajku a terminem jego rozpoczęcia”. Takie rozwiązanie może ułatwić zainteresowanemu podmiotowi zablokowanie strajku, nawet jeżeli między jego ogłoszeniem a terminem rozpoczęcia ma upłynąć dłuższy okres czasu (np. miesiąc). W takich sytuacjach możliwe będzie złożenie wniosku np. dwa dni przed rozpoczęciem strajku. Dlatego też, pożądanym jest, aby termin do wniesienia stosownego pisma był określony i liczony od daty ogłoszenia strajku (np. 7 dni).</p>		
59.	Art. 27	Art. 27. ust. 1. Wniosek, o którym mowa w art. 26 ust. 1, podlega rozpoznaniu w trybie przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2021 r. poz. 1805, z późn. zm.) o postępowaniu nieprocesowym, z zastrzeżeniem ust. 2–6. 2. Na postanowienie sądu o ograniczeniu wglądu do	MS		<p>Należałoby rozważyć celowość dokładnego określenia kręgu uczestników postępowania. W odniesieniu do sporów zbiorowych może bowiem powstać trudność w określeniu, kto może mieć interes prawny w udziale w postępowaniu (art. 510 k.p.c.). Gdyby się bowiem okazało, że wynik postępowania dotyczy praw wszystkich pracowników uczestniczących w referendum, przez co powinni oni brać udział w postępowaniu, oczekiwanie na szybkie rozstrzygnięcie sporu byłoby mrzonką. Pożądane jest tym samym określenie, czy poza pracodawcą i</p>	BP	Uwaga bezprzedmiotowa, gdyż przepis został skreślony.

		<p>materiału dowodowego nie przysługuje zażalenie.</p> <p>3. Sąd rozpoznaje wniosek, o którym mowa w art. 26 ust. 1, w terminie 14 dni od dnia jego złożenia.</p> <p>4. Postanowienie z uzasadnieniem sąd z urzędu doręcza wnioskodawcy i uczestnikom postępowania z pouczeniem o sposobie i terminie wniesienia środka zaskarżenia.</p>			<p>organizacją związkową ktoś jeszcze będzie posiadał przymiot uczestnika (np. inne organizacje związkowe działające w danym zakładzie pracy).</p>		
60.	Art. 27 ust. 2	<p>Na postanowienie sądu o ograniczeniu wglądu do materiału dowodowego nie przysługuje zażalenie.</p>	MS		<p>Wątpliwości budzi także rozwiązanie zawarte w art. 27 ust. 2 projektu, albowiem procedurze cywilnej nie jest, co do zasady, znana instytucja postanowienia o „ograniczeniu wglądu do materiału dowodowego”. Takie rozstrzygnięcie stałoby w sprzeczności z zasadą wewnętrznej jawności postępowania (art. 9 § 1 k.p.c.). Stąd proponowana norma, przewidująca, że na postanowienie takie zażalenie nie służy, jest pusta. Rozwiązanie polegające na ograniczeniu wglądu do materiału dowodowego występuje jedynie na gruncie art. 479[33] k.p.c. Postępowanie uregulowane w tym przepisie jest jednak rodzajem postępowania odrębnego, w którym sprawy z zakresu sporów zbiorowych pracy nie będą rozpoznawane, odnośny przepis nie będzie miał zatem zastosowania, przeto jakakolwiek próba nawiązania do niego jest bezprzedmiotowa. Jeżeli projektodawca zakłada konieczność ograniczenia wewnętrznej jawności postępowania w sprawie określonej w art. 26 projektu powinien zaprojektować całościową regulację tej kwestii, być może na wzór uregulowania z art. 479[33] k.p.c. Jeżeli chodzi o dostęp osób trzecich do akt sprawy, w postępowaniu nieprocesowym zagadnienia te reguluje art. 525 k.p.c. Rozstrzygnięcia w tym zakresie wydaje</p>	BP	<p>Uwaga bezprzedmiotowa, gdyż przepis został skreślony.</p>

					jednak przewodniczący, a zatem przybierają one postać niezaskarżalnego zarządzenia. Tym samym proj. art. 27 ust. 2 należy poddać ponownej gruntownej analizie.		
61.	Art. 27 ust. 3	Sąd rozpoznaje wniosek, o którym mowa w art. 26 ust. 1, w terminie 14 dni od dnia jego złożenia.	MS		Jeżeli chodzi o proj. art. 27 ust. 3, należy zwrócić uwagę, że postępowanie cywilne, w tym nieprocesowe, cechuje się zasadą kontradyktoryjności. Oznacza to, że przed wydaniem orzeczenia rozstrzygającego sprawę co do meritum konieczne jest zapoznanie się ze stanowiskiem drugiej strony. Wobec powyższego, należy zauważyć, że rozstrzygnięcie wniosku we wskazanym terminie zazwyczaj nie będzie możliwe. Opisana norma nie uwzględnia zatem dynamiki postępowania cywilnego. Proponuje się, aby termin do rozpoznania sprawy biegł zatem od dnia wpływu do sądu odpowiedzi uczestników.	BP	Uwaga bezprzedmiotowa, gdyż przepis został skreślony.
62.	Art. 27 ust. 4	Postanowienie z uzasadnieniem sąd z urzędu doręcza wnioskodawcy i uczestnikom postępowania z pouczeniem o sposobie i terminie wniesienia środka zaskarżenia.	MS		Źródłem wątpliwości może też być proj. art. 27 ust. 4, który przewiduje, że postanowienie z uzasadnieniem sąd z urzędu doręcza wnioskodawcy i uczestnikom postępowania z pouczeniem o sposobie i terminie wniesienia środka zaskarżenia. Projekt jednak nie rozstrzyga, czy samo postanowienie powinno być wydane na posiedzeniu jawnym (co niewątpliwie wydłuży czas trwania sprawy), czy niejawnym. W postępowaniu nieprocesowym zasadą jest niejawne rozpoznawanie spraw (art. 514 § 1 k.p.c.), niemniej sąd może, wedle własnego uznania, skierować sprawę na rozprawę, z czego, wobec brzmienia powołanego wyżej przepisu, nie będzie można czynić mu zarzutu. Jeżeli wolą projektodawcy jest dookreślenie forum rozpoznania sprawy powinien kwestię tę uregulować wprost w projekcie.	BP	Uwaga bezprzedmiotowa, gdyż przepis został skreślony.
63.	Art. 34	Art. 34. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:	RCL		W art. 34 projektu, zawierającym przepisy karne określające odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy, niezbędne jest doprecyzowanie znamion czynu	U	Przepis został doprecyzowany. Aktualnie regulacja znajduje się w art. 35: „Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:

		<p>1) nie podejmuje rokowań, o których mowa w art. 7 ust. 1,</p> <p>2) uniemożliwia przeprowadzenie głosowania, o którym mowa w art. 24 ust. 1 i 2,</p> <p>3) nie przekazuje informacji, o której mowa w art. 24 ust. 7,</p> <p>4) zabrania wzięcia udziału w strajku,</p> <p>5) ogłasza strajk bez:</p> <p>a) uzyskania zgody wymaganej liczby osób wykonujących pracę zarobkową zgodnie z art. 24 ust. 1 i 2,</p> <p>b) zachowania terminu, o którym mowa w art. 24 ust. 3,</p> <p>6) wbrew zakazowi, o którym mowa w art. 28 ust. 1, ogranicza pracodawcę lub osobę kierującą zakładem pracy w imieniu pracodawcy w czasie strajku w pełnieniu obowiązków i w wykonywaniu uprawnień w odniesieniu do osób wykonujących pracę zarobkową niebiorących udziału w strajku,</p> <p>7) kieruje strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy – podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.</p>			<p>zabronionego: 1) w pkt 3 przewiduje się karę dla tego, kto „nie przekazuje informacji, o której mowa w art. 24 ust. 7”, przy czym zauważenia wymaga, że art. 24 ust. 7 projektu nie stanowi o „przekazywaniu informacji”; 2) w pkt 4 przewiduje się karę dla tego, kto „zabrania wzięcia udziału w strajku”, co wymaga dookreślenia przez wskazanie materialnego przepisu projektowanej ustawy, którego naruszenie wiązałoby się z przewidzianą penalizacją; 3) w pkt 6 przewiduje się karę dla tego, kto „wbrew zakazowi, o którym mowa w art. 28 ust. 1, ogranicza pracodawcę lub osobę kierującą zakładem pracy w imieniu pracodawcy w czasie strajku w pełnieniu obowiązków i w wykonywaniu uprawnień w odniesieniu do osób wykonujących pracę zarobkową niebiorących udziału w strajku”, przy czym zauważenia wymaga, że w. art. 28 ust. 1 projektu wprowadza również zakaz ograniczania w czasie strajku pracodawcy lub osoby kierującej zakładem pracy w imieniu pracodawcy w pełnieniu obowiązków i w wykonywaniu uprawnień „w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu pracy i nieprzerwanej pracy obiektów, urządzeń i instalacji, których unieruchomienie może stanowić zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego lub przywrócenia normalnej działalności zakładu pracy”, którego naruszenie nie jest penalizowane w projektowanym przepisie (co nie zostało wyjaśnione w uzasadnieniu); 4) w pkt 7 przewiduje się karę dla tego, kto „kieruje strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy”, co wymaga dookreślenia z uwzględnieniem zasady określoności przepisu karnego, który nakazuje, aby odesłanie w nim zawarte nie miało charakteru blankietowego (<i>vide</i> sformułowanie „wbrew przepisom ustawy”).</p>	<p><i>1) nie podejmuje rokowań, o których mowa w art. 7 ust. 1,</i></p> <p><i>2) uniemożliwia przeprowadzenie głosowania, o którym mowa w art. 25 ust. 6,</i></p> <p><i>3) nie przekazuje informacji, o której mowa w art. 5 ust. 1 pkt 2, art. 5 ust. 2 i 3, art. 25 ust. 4 i 5, art. 26,</i></p> <p><i>4) zabrania wzięcia udziału w strajku lub innej akcji protestacyjnej,</i></p> <p><i>5) ogłasza strajk bez:</i></p> <p><i>a) uzyskania zgody wymaganej liczby osób wykonujących pracę zarobkową zgodnie z art. 25 ust. 1 i 2,</i></p> <p><i>b) zachowania terminu, o którym mowa w art. 25 ust. 3,</i></p> <p><i>6) wbrew zakazowi, o którym mowa w art. 28 ust. 1, ogranicza pracodawcę lub osobę kierującą zakładem pracy w imieniu pracodawcy w czasie strajku w pełnieniu obowiązków i w wykonywaniu uprawnień w odniesieniu do osób wykonujących pracę zarobkową niebiorących udziału w strajku,</i></p> <p><i>7) kieruje strajkiem wbrew przepisom art. 24 ust. 1, 3 i 4, art. 27 ust. 1, art. 28, art. 32 ust. 1</i></p> <p><i>– podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.”.</i></p>
--	--	--	--	--	---	--

64.	Art. 34 pkt 1	Art. 34. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją: 1) nie podejmuje rokowań, o których mowa w art. 7 ust. 1,	MS	Art. 34. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją: <i>„1) nie podejmuje niezwłocznie rokowań, o których mowa w art. 7 ust. 1,”.</i>		U	Uwzględniono uwagę. Aktualnie regulacja znajduje się w art. 35 pkt 1: <i>„Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją nie podejmuje rokowań, o których mowa w art. 7 ust. 1,”.</i>
65.	Art. 34 pkt 2	Art. 34. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją: 2) uniemożliwia przeprowadzenie głosowania, o którym mowa w art. 24 ust. 1 i 2,	MS	Art. 34. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją: <i>„2) uniemożliwia przeprowadzenie głosowania, o którym mowa w art. 24 ust. 7,”</i> lub <i>„2) wbrew obowiązkowi uniemożliwia przeprowadzenie głosowania, o którym mowa w art. 24 ust. 7”.</i>	Zastosowano błędne odesłanie wewnętrzne, ponieważ projektowany art. 24 ust. 1 i 2 dotyczy w istocie opisu sytuacji, kiedy to możliwe jest ogłoszenie strajku zakładowego, nie zaś sytuacji, w ramach której pracodawca jest zobligowany do umożliwienia przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku. Należy zauważyć, że taki oblig został zawarty w art. 24 ust. 7 projektu ustawy. W świetle powyższego rekomenduje się korektę brzmienia przepisu. Wynikową czynnością będzie również dokonanie stosownej zmiany w samym uzasadnieniu projektu (zob. s. 29).	U	Uwzględniono uwagę. Aktualnie regulacja znajduje się w art. 35 pkt 2: <i>„Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją uniemożliwia przeprowadzenie głosowania, o którym mowa w art. 25 ust. 6,”.</i>
66.	Art. 34 pkt 3	Art. 34. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją: 3) nie przekazuje informacji, o której mowa w art. 24 ust. 7,	MS		W jednostce redakcyjnej zastosowano błędne odesłanie do art. 24 ust. 7 projektu ustawy, z uwagi na to, że nie normuje on obligatoryjności przekazania skonkretyzowanych informacji. Co przy tym istotne, ww. przepis dotyczy – o czym mowa powyżej – obowiązku umożliwienia przez pracodawcę przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku. W świetle powyższego rekomenduje się korektę brzmienia przepisu oraz dookreślenie o jaki konkretnie rodzaj informacji chodzi, tj. czy o informację o pozostałych działających u pracodawcy organizacjach związkowych (zob. art. 5 ust. 1 pkt 2 projektu), czy też o informację o liczbie osób wykonujących pracę	U	Uwzględniono uwagę. Aktualnie regulacja znajduje się w art. 35 pkt 3: <i>„Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją nie przekazuje informacji, o której mowa w art. 5 ust. 1 pkt 2, art. 5 ust. 2 i 3, art. 25 ust. 4 i 5, art. 26,”.</i>

					zarobkową w zakładzie pracy (zob. art. 24 ust. 4 projektu).		
67.	Art. 34 pkt 3	Art. 34. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją: 3) nie przekazuje informacji, o której mowa w art. 24 ust. 7,	MSWiA		Wątpliwości budzi odesłanie wskazane w art. 34 pkt 3 projektowanej ustawy, zgodnie z którym „ <i>kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją nie przekazuje informacji, o której mowa w art. 24 ust. 7, podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności</i> ”. Zauważyć należy, że w art. 24 ust. 7 projektu, do którego odnosi się odesłanie, nie ustanawia się obowiązku przekazania informacji, a jedynie obowiązek pracodawcy polegający na umożliwieniu przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku zakładowego i ponadzakładowego. Jedynie z uzasadnienia projektu (str. 28) ustawy wynika, że na pracodawcy będzie spoczywał obowiązek przekazywania organizacji związkowej – na jej pisemny wniosek – informacji o liczbie osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy oraz umożliwienie przeprowadzenia głosowania, o którym to obowiązku mowa w art. 24 ust. 4 projektu. W związku z powyższym celowym wydaje się doprecyzowanie art. 34 pkt 3 projektu w zakresie wskazanego w tym przepisie odesłania albo wyraźne wskazanie, o jakiej informacji mowa w tym przepisie, co zapewni określoność normy karnej.	U	Uwzględniono uwagę. Aktualnie regulacja znajduje się w art. 35 pkt 3: „ <i>Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją nie przekazuje informacji, o której mowa w art. 5 ust. 1 pkt 2, art. 5 ust. 2 i 3, art. 25 ust. 4 i 5, art. 26,</i> ”.
68.	Art. 34 pkt 7	Art. 34. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją: 7) kieruje strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy.	MS		Rekomenduje się dookreślenie brzmienia projektowanego przepisu, z uwagi na to, że – mając do czynienia z przepisem karnym – musi być on sformułowany w sposób jasny, precyzyjny, nie budzący żadnych wątpliwości (zob. również § 75 ust. 1 ZTP), bowiem nie do końca wiadomo, o jakim zachowaniu jest mowa (tj. jakie zachowanie będzie w istocie podlegać karze).	U	Aktualnie regulacja znajduje się w art. 35. Przepis został doprecyzowany poprzez wskazanie wyraźnie przepisów (tj. art. 24 ust. 1, 3 i 4, art. 27 ust. 1, art. 28, art. 32 ust. 1), których naruszenie będzie skutkowało odpowiedzialnością karną przez kierującego strajkiem.
69.	Art. 34		KSS	Orzekanie w sprawach o czyny, o których mowa w §	Zgodnie z jego brzmieniem, sprawca stypizowanych w nim czynów (polegających m.in. na zabranianiu wzięcia	NU	Aktualnie regulacja znajduje się w art. 35. Wskazane w ustawie o związkach zawodowych czyny są przestępstwami.

				<p>1, następuje na zasadach i w trybie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. - Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2022 poz. 1124).”,</p>	<p>udziału w strajku, jak i ogłaszaniu go bez uzyskania wymaganej zgody pracowników) „podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności”, co w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego oznacza, że czyny te stanowią przestępstwa. W uzasadnieniu do wyroku z 9 kwietnia 2019 r. (sygn. akt V KK 56/19) SN stwierdził bowiem, iż „brak wskazania górnych granic wymiaru kar oznacza, że ustawodawca ustalił ich wymiar na poziomie górnych granic przewidzianych dla występków”, czyli przestępstw. Należy jednak zauważyć, iż czyny karalne o analogicznym ciężarze gatunkowym wskazane w innych ustawach regulujących sytuacje związane z zatrudnieniem, pomimo surowości sankcji, określone zostały jednak przez ustawodawcę jako wykroczenia; dotyczy to zwłaszcza art. 281-283 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510), a także art. 106-108 i 110 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1342, z późn. zm.). Wobec powyższego, w celu zapewnienia spójności systemu prawa, poddaję pod rozagę projektodawcy wprowadzenie uregulowania, zgodnie z którym każde naruszenie przepisów projektowanej ustawy będzie stanowiło nie przestępstwo, lecz wykroczenie. Uwzględnienie powyższego postulatu umożliwiłoby uporządkowanie oraz ujednoczenie zasad odpowiedzialności, które obecnie są odmiennie uregulowane w różnych aktach normatywnych w ramach tej samej gałęzi prawa. zgodnie z innym orzeczeniem SN (I KZP 52/05) przesądzać będzie o tym, że czyny, o których mowa w projektowanym art. 34 stanowiąc będą wykroczenia także wówczas, gdy zagrożone będą karą grzywny wyższą niż 5000 zł. Wprowadzenie ww. przepisu będzie zgodne z § 81 załącznika do rozporządzenia Prezesa Rady</p>	<p>Wobec tego dla koherencji czyny wymienione w art. 35 również powinny być przestępstwami a nie wykroczeniami, jak się sugeruje w niniejszej uwadze.</p>
--	--	--	--	--	--	---

					<p>Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 w sprawie „Zasad techniki prawodawczej”, który stanowi, że jeśli na podstawie sankcji karnej określonej w przepisie karnym nie da się ustalić, czy dany czyn zabroniony jest przestępstwem czy wykroczeniem, to na końcu przepisów karnych zamieszcza się przepis określający tryb orzekania w sprawach o ten czyn. Jednocześnie, celem umożliwienia wymierzenia za te czyny kary surowszej niż przewidziana dla wykroczeń na podstawie art. 1 § 1 ustawy z dnia 20 maja 1971 r. — Kodeks wykroczeń (Dz. U. z 2021 r. poz. 2008, z późn. zm.), proponuje się, aby sankcja wskazana w projektowanym art. 34 otrzymała brzmienie: „-podlega karze grzywny od 1 000 do 30 000 zł albo karze ograniczenia wolności”.</p>		
70.	Rozdział 6	Zmiany w przepisach obowiązujących	RCL		<p>Regulacje zawarte w projektowanej ustawie w rozdziale 6 Zmiany w przepisach obowiązujących wymagają ponownej analizy pod kątem zapewnienia kompletności proponowanych zmian związanych m.in. z uchynieniem obowiązującej dotychczas <i>ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych</i>, gdyż zakres nowelizacji zaproponowanych w projekcie jest niewystarczający (<i>vide</i>, przykładowo, niezmieniane w projekcie art. 35 ust. 3 oraz art. 37 <i>ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych</i> (Dz. U. z 2022 r. poz. 854), art. 59 ust. 1 pkt 2 <i>ustawy z dnia 6 listopada 2008 r. o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta</i> (Dz. U. z 2020 r. poz. 849, z późn. zm.), czy art. 12 ust. 3 <i>ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji</i> (Dz. U. z 2022 r. poz. 1233))</p>	NU	Proponowane w projekcie rozwiązania zapewniają jego kompletność .
71.	Art. 35	W ustawie z dnia 7 kwietnia 1989 r. o związkach zawodowych rolników indywidualnych (Dz. U. z	RCL		<p>W art. 35 projektu przewiduje się zmianę <i>ustawy z dnia 7 kwietnia 1989 r. o związkach zawodowych rolników indywidualnych</i> (Dz. U. z 2022 r. poz. 99) w której proponuje się dodać przepis ust. 3</p>	U	Aktualnie regulacja znajduje się w art. 36.

		<p>2022 r. poz. 99) w art. 3 dodaje się ust. 3 w brzmieniu: „3. Rolnicy mają prawo do akcji protestacyjnej w sposób ustalony przez związki zawodowe rolników indywidualnych.”</p>			<p>w art. 3 w brzmieniu: „Rolnicy mają prawo do akcji protestacyjnej w sposób ustalony przez związki zawodowe rolników indywidualnych”. Obecnie w <i>ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych</i> jest zamieszczony art. 25 ust. 2, który stanowi, że „Rolnicy mają prawo do akcji protestacyjnej w sposób ustalony przez związki zawodowe rolników”. Należy podnieść, że nie jest jasne, jakie jest <i>ratio legis</i> zmiany umiejscowienia ww. regulacji w systemie prawa. Z uzasadnienia do projektu ustawy również nie wynika, dlaczego przepis dotyczący prawa rolników do akcji protestacyjnej został w takim kształcie przeniesiony na grunt <i>ustawy z dnia 7 kwietnia 1989 r. o związkach zawodowych rolników indywidualnych</i>, pomimo że obecnie funkcjonuje na gruncie <i>ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych</i>. W związku z powyższym zasadnym wydaje się uzupełnienie uzasadnienia w tym zakresie. W tym miejscu zaznaczyć także należy, że projektowany przepis w zaproponowanym kształcie nie przystaje do obowiązujących przepisów <i>ustawy z dnia 7 kwietnia 1989 r. o związkach zawodowych rolników indywidualnych</i>, bowiem przepisy tej ustawy dotyczą kwestii związanych ze zrzeszaniem się rolników w związki zawodowe indywidualne. W związku z powyższym, w przypadku dodania tego przepisu w <i>ustawie z dnia 7 kwietnia 1989 r. o związkach zawodowych rolników indywidualnych</i> brzmienie tego przepisu należy skorygować. Jednocześnie należy mieć na uwadze, że obecnie obowiązujący przepis dający rolnikom prawo do akcji protestacyjnej uwarunkowany jest ust. 1 w art. 25 <i>ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych</i>, który stanowi, że „W obronie praw i interesów określonych w art. 1 mogą być stosowane, po wyczerpaniu trybu postępowania</p>		
--	--	---	--	--	---	--	--

				<p>określonego w rozdziale 2, inne niż strajk formy akcji protestacyjnej, niezagrażające życiu lub zdrowiu ludzkiemu, bez przerywania pracy, z zastrzeżeniem przestrzegania obowiązującego porządku prawnego. Z prawa tego mogą korzystać także pracownicy niemający prawa do strajku.”. Z powyższego wynika, że rolnicy mogą protestować w obronie praw i interesów określonych w art. 1 ww. ustawy oraz mogą organizować taką akcję protestacyjną, która nie będzie powodować zagrożeń określonych w cytowanym przepisie. Jednocześnie zauważa się, że za naruszenie przepisów ww. ustawy dotyczących organizowania akcji protestacyjnych w art. 26 ust. 2 i 3 tej ustawy są przewidziane sankcje oraz jest określona zasada ponoszenia odpowiedzialności odszkodowawczej.</p> <p>Tymczasem – w kontekście propozycji przeniesienia analizowanej regulacji z obowiązującej <i>ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych</i> na grunt <i>ustawy z dnia 7 kwietnia 1989 r. o związkach zawodowych rolników indywidualnych</i> – zauważa się, że wątpliwości budzi kwestia odpowiedzialności za szkody i sankcji określonych w projektowanych przepisach art. 32 i art. 34 pkt 7 <i>ustawy o sporach zbiorowych pracy</i>. Z literalnego brzmienia tych przepisów wynika, że „Za szkody wyrządzone strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy organizatorzy strajku ponoszą odpowiedzialność na zasadach określonych w <i>ustawie z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny</i> (Dz. U. z 2022 r. poz. 1360)” oraz „Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją kieruje strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności”. Wydaje się,</p>		
--	--	--	--	--	--	--

					że ww. przepisy stanowiące o odpowiedzialności i sankcjach będą miały zastosowanie jedynie do organizacji akcji protestacyjnej, o której mowa w projektowanej <i>ustawie o sporach zbiorowych pracy</i> , natomiast nie będą miały zastosowania do akcji protestacyjnej, o której mowa w projektowanym art. 35, czyli do akcji protestacyjnej rolników. W tym kontekście powstaje pytanie, czy w projekcie nie powinna zostać uregulowana również kwestia odpowiedzialności za organizowanie akcji protestacyjnej przez rolników. Powyższe kwestie wymagają ponownej analizy, odpowiedniego doprecyzowania i wyjaśnienia w uzasadnieniu.		
72.	Art. 36 – 38 i 40		RCL		W propozycjach nowego brzmienia przepisów wskazanych w ustawach nowelizowanych w rozdziale 6 projektu w art. 36-38 oraz w art. 40 prawidłowego przywołania wymaga wymieniony w nich tytuł projektowanej ustawy. Ponadto wyjaśnić należy dlaczego obecne odesłanie do art. 11 i art. 111 <i>ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych</i> proponuje się zastąpić w tych ustawach odesłaniem do „art. 10 i art. 14-15 ustawy z dnia r. o sporach zbiorowych pracy (...)”. Powyższe nie wynika z uzasadnienia, a ww. regulacje zawarte w przepisach projektowanej ustawy nie odpowiadają w pełni tym, które zastępują	CU	W odesłaniu w powołanych ustawach właściwie wskazano tytuł projektowanej ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych
73.	Art. 39		RCL		W art. 39 projektu w dodawanym pkt 9b w ust. 1 w art. 10 <i>ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy</i> (Dz. U. z 2019 r. poz. 1251, z późn. zm.) przewidującym dla Państwowej Inspekcji Pracy nowe zadanie, którym ma być „kontrola dokumentacji związanej z przeprowadzeniem głosowania w sprawie ogłoszenia strajku”, doprecyzowania wymaga (przez odesłanie do odpowiednich przepisów projektowanej <i>ustawy o sporach</i>	BP	Uwaga bezprzedmiotowa. Przepis został wykreślony.

					zbiorowych pracy), o kontrolę jakiej dokumentacji chodzi (na wzór obowiązującego pkt 9a w ust. 1 w art. 10 zmienianej ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).		
74.	Art. 40		RCL		W art. 40 projektu wprowadza się zmiany w ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.), które dotyczą m.in. art. 88 zawierającego regułę wydatkową. Zgodnie z wyjaśnieniem zawartym w uzasadnieniu (str. 29 akapit trzeci) „Projekt ustawy zwiększa limit wydatków, będących skutkiem finansowym ustawy w zakresie zwiększenia kwoty na ryczałty dla członków Rady za udział w jej pracach”. Zauważyć należy, że przedmiotowa zmiana nie jest zmianą wynikową związaną wprost z materialnymi regulacjami projektowanej ustawy i tym samym wątpliwości budzi jej zamieszczanie w projekcie. Kwestia ta wymaga uzgodnienia z ministrem właściwym do spraw finansów.	BP	Uwaga bezprzedmiotowa. Przepis przeniesiony do odrębnej ustawy.
75.	Art. 40 pkt 1 i 2	Art. 40. W ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z 2020 r. poz. 568 i 2157 oraz z 2021 r. poz. 2445) wprowadza się następujące zmiany: 1) w art. 45 w ust. 1 wyrazy „ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 399, 730 i 1608)” zastępuje się wyrazami „ustawy z dnia ... r. o sporach zbiorowych pracy i zmianie ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu	MF		Należy przywołać aktualny tytuł projektowanej ustawy (tj. ustawa o sporach zbiorowych pracy), np. w art. 40 pkt 1 i 2 projektu ustawy zmieniającym ustawę z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego oraz innych instytucjach dialogu społecznego.	NU	Przywołany jest aktualny tytuł projektowanej ustawy.

		społecznego (Dz. U. poz. ...); 2) w art. 46 w ust. 2 w zdaniu drugim wyrazy „zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 11 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych” zastępuje się wyrazami „w art. 15 ust. 2 ustawy z dnia ... r. o sporach zbiorowych pracy i zmianie ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego.”.					
76.	Art. 40 pkt 3	Art. 40. W ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U z 2018 r. poz. 2232, z 2020 r. poz. 568 i 2157 oraz z 2021 r. poz. 2445) wprowadza się następujące zmiany: w art. 88 w ust. 1 w pkt 1: lit. h – j otrzymują brzmienie: „h) 2023 – 2 327,81 tys. zł, i) 2024 – 2 582,82 tys. zł, j) 2025 – 2 812,83 tys. zł;”, po lit. j średnik zastępuje się przecinkiem i dodaje się lit. k-u w brzmieniu: „k) 2026 - 3 019,21 tys. zł, l) 2027 - 3 239,64 tys. zł, m) 2028 - 3 475,04 tys. zł,	MF		Należy zauważyć, że proponuje się zwiększenie maksymalnych limitów w latach 2023-2025 w zakresie cz. 31 oraz wprowadza się nowe maksymalne limity ww. wydatków dla tej części budżetowej na kolejne 10 lat, tj. na lata 2026-2035. Jednocześnie nie wprowadza się zmiany w obecnym brzmieniu wprowadzenia w art. 88 ust. 1 ustawy o RDS (dotyczącego zarówno wydatków w ramach cz. 31 jak i cz. 85): „W latach 2016- 2025 maksymalny limit wydatków będących skutkiem finansowym ustawy (...)”. Ponadto wątpliwości budzi zasadność podwyższenia kwot limitów wydatków określonych w ustawie o RDS. Poziom limitów określony dla poszczególnych lat nie jest wartością stałą, lecz ma charakter progresywny, a więc uwzględnia zwiększenie wydatków w latach kolejnych. Limit wydatków przewidzianych na działalność Rady i jej Biura jest zwiększany corocznie o kwotę 3 955 tys. zł. Sfinansowanie wydatków związanych z funkcjonowaniem Rady powinno zostać sfinansowane w ramach dotychczasowych limitów wydatków dysponenta cz. 31. Ewentualne podwyższenie ww. maksymalnych limitów	BP	Uwaga bezprzedmiotowa. Przepis przeniesiony do odrębnej ustawy.

		<p>n) 2029 - 3 726,46 tys. zł,</p> <p>o) 2030 - 3 994,97 tys. zł,</p> <p>p) 2031 - 4 281,74 tys. zł,</p> <p>r) 2032 - 4 588,02 tys. zł,</p> <p>s) 2033 - 4 915,11 tys. zł,</p> <p>t) 2034 - 5 264,45 tys. zł,</p> <p>u) 2035 - 5 637,55 tys. zł;”.</p>			nie może stanowić podstawy do automatycznego zwiększenia wydatków dysponentów poszczególnych części budżetowych i powinno zostać sfinansowane w ramach otrzymanych limitów wydatków na 2023 r. i lata następne. Takie było również ustalenie Zespołu Programowania Prac Rządu.		
77.	Przepisy przejściowe		RCL		<p>Zaproponowane w projekcie przepisy przejściowe wymagają wyjaśnienia w uzasadnieniu. Rozważenia wymaga również, czy projektowane regulacje intertemporalne są wystarczające. Przykładowo, w art. 7 ust. 1 projektu przewiduje się, że pracodawca, podejmując rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia, zawiadamia jednocześnie o powstaniu sporu ministra właściwego do spraw pracy (zgodnie z art. 8 obowiązującej ustawy zawiadomienie to jest kierowane do właściwego okręgowego inspektora pracy). Jak wynika z wyjaśnień zawartych w uzasadnieniu (str. 13 ostatni akapit) „Zgodnie z art. 8 ust. 1 obowiązującej ustawy, wszystkie spory zgłaszane przez pracodawców rejestrowane są przez okręgowych inspektorów pracy bez badania czy przedmiot sporu jest zgodny z ustawą, co ma duże znaczenie w momencie wskazania mediatora przez ministra właściwego do spraw pracy. W tym kontekście proponuje się przejęcie przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej obowiązków polegających na rejestrowaniu sporów zbiorowych (art. 7 ust. 1 projektu ustawy)”. Pomijając okoliczność, że z</p>	NU	Spory zgłoszone do okręgowego inspektora pracy nie podlegają przekazaniu do ministra właściwego do spraw pracy. Wobec powyższego nie jest potrzebny przepis regulujący kwestie „przekazania” ministrowi danych, które pozyskał właściwy inspektor zgodnie z dotychczasowym stanem prawnym.

					brzmienia projektowanego przepisu nie wynika obowiązek „rejestrowania” sporów zbiorowych przez ministra właściwego do spraw pracy (co ma miejsce np. w odniesieniu do prowadzenia rejestru układów zbiorowych pracy (vide art. 24111 Kodeksu pracy)), to nasuwa się pytanie o potrzebę uregulowania kwestii „przekazania” ministrowi danych, które pozyskał właściwy inspektor zgodnie z dotychczasowym stanem prawnym		
78.	Art. 44	Ustawa wchodzi w życie po upływie 1 miesiąca od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 40 pkt 3, który wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2023 r.	RCL		Termin wejścia w życie projektowanej ustawy „po upływie 1 miesiąca od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 40 pkt 3, który wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2023 r.” wymaga wyjaśnienia w uzasadnieniu, w szczególności w kontekście zapewnienia odpowiedniego okresu <i>vacatio legis</i>	BP	Uwaga bezprzedmiotowa. Przepis przeniesiony do odrębnej ustawy. Proponuje się nowe brzmienie: <i>Ustawa wchodzi w życie po upływie 1 miesiąca od dnia ogłoszenia</i>
79.		Przypis nr 1			W treści przypisu nr 1 wskazano, że projektowaną ustawą zmienia się m.in. ustawę z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych. Natomiast treść projektu nie zawiera przepisu, który by zmieniał tę ustawę	U	Uwaga uwzględniona. Przypis został usunięty.

Uwagi do uzasadnienia i OSR

Zgłaszający uwagę	Uwagi	U/NU/CU + uzasadnienie
MRiT	Proponuję zrewidować uzasadnienie i OSR w zakresie oceny wpływu na przedsiębiorców, w tym małych i średnich przedsiębiorców. Obecnie projektodawca informuje o braku wpływu regulacji na te podmioty, choć niewątpliwie małe i średnie przedsiębiorstwa mogą być stroną sporów zbiorowych i projektowana ustawa będzie na nich oddziaływać.	Uwaga uwzględniona.
MS	Należy zauważyć, że wejście w życie projektowanej ustawy, wprowadzającej nową instytucję sądowej kontroli legalności referendum strajkowego, niewątpliwie zwiększy kognicję sądów pracy. Dlatego też należy odnieść się do pkt 4 OSR (<i>Podmioty, na które oddziałuje projekt</i>), który do podmiotów, na które oddziałuje omawiany projekt zalicza również sądy powszechne. Niemniej jednak w rubryce <i>Oddziaływanie</i> figuruje następujące stwierdzenie: „ <i>Ustanowienie sądu powszechnego – sądu pracy jako instytucji badającej legalność referendum strajkowego. Nieznacznie większa liczba rozpatrywanych spraw</i> ”. Nie można zgodzić się z twierdzeniem projektodawcy w OSR, że w przypadku wprowadzenia do porządku prawnego sądowej kontroli legalności referendum strajkowego wzrost liczby spraw w sądach pracy będzie nieznaczny (por. pkt 4 <i>Podmioty, na które oddziałuje projekt</i> , rubryka <i>Oddziaływanie</i>). Bez przeprowadzenia szczegółowych analiz nie da się ustalić chociażby szacunkowo skali wzrostu spraw sądowych na skutek wprowadzenia sądowej kontroli legalności referendum strajkowego. Wydaje się, że	Uwaga bezprzedmiotowa. Przepis przeniesiony do odrębnej ustawy.

	<p>będzie to zależało przede wszystkim od liczby wszczętych sporów zbiorowych, liczby zawartych porozumień, liczby przeprowadzonych referendum strajkowych, czy też liczby przeprowadzonych strajków, a i tak ich ilości nie da się w miarę dokładnie przewidzieć. Świadczą o tym chociażby dane zamieszczone w pkt 6 OSR <i>Wpływ na sektor finansów publicznych</i>, z którego wynika, że liczba wszczętych sporów zbiorowych oraz przeprowadzonych strajków w latach 2017 -2020 była w każdym roku różna, a występujące różnice dość znaczne i tak:</p> <p>1. liczba sporów zbiorowych: 2017 r. – 9492, 2018 r. – 354, 2019 r. – 19708 i 2020 r. –384; 2. liczba strajków: 2017 r. – 1556, 2018 r. – 7, 2019 r. – 9835 i 2020 r. – 27.</p> <p>Niezależnie od powyższego wydaje się, że należałoby przewidzieć chociażby szacunkowe środki budżetowe na zwiększenie liczby etatów orzeczniczych oraz administracyjnych w sądach pracy na wypadek wprowadzenia do porządku prawnego sądowej kontroli legalności referendum strajkowego. Wejście w życie projektowanego aktu prawnego może spowodować skutki finansowe dla budżetu państwa w części 15 <i>Sądy powszechne</i>. W projektowanej ustawie przyznaje się bowiem sądom powszechnym nowe kompetencje. Niewątpliwie nałożenie nowych obowiązków na sądy powszechne – sądy pracy spowoduje wpływ większej ilości spraw do tych sądów – co zostało zresztą zauważone przez projektodawcę i wskazane w Ocenie Skutków Regulacji (OSR) z dnia 11 lipca 2022 r. W OSR nie wyszczególniono jednak skutku nałożenia na sądy nowych obowiązków w postaci dodatkowego obciążenia dla finansów publicznych. Ponadto w przypadku wejścia w życie wyżej wymienionego projektu, wprowadzającego sądową kontrolę legalności referendum strajkowego, należałoby rozważyć objęcie tych spraw symbolizacją, o której mowa w <i>Załączniku Nr 2. Wykaz spraw podlegających symbolizacji</i> do zarządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 19 czerwca 2019 r. <i>w sprawie organizacji i zakresu działania sekretariatów sądowych oraz innych działów administracji sądowej (Dz.Urz. MS z 2019 r., poz. 138 ze zm.)</i>. Pozwoliłoby to m.in. na ocenę rzeczywistego wzrostu liczby spraw w sądach pracy w związku z rozszerzeniem ich kognicji o omówioną powyżej instytucję. Zauważenia wymaga także, że zmienił się publikator ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510) oraz że w OSR – punkt 4 – <i>podmioty, na które oddziałuje projekt</i>, w części sądy powszechne, kolumnie drugiej (wielkość) wpisano stan na wrzesień 2021 r. Obecnie w Polsce funkcjonuje 11 sądów apelacyjnych, 47 sądów okręgowych oraz 318 sądów rejonowych, przy czym nie każdy sąd rejonowy w swojej strukturze posiada wydział pracy i ubezpieczeń społecznych.</p>	
MF	<p>Uwagi do OSR</p> <p>1. Na str. 2 w pkt 2 ppkt VII „Zwiększenie limitów wydatków na funkcjonowanie RDS i wojewódzkich rad dialogu społecznego” nie obejmuje zwiększenia maksymalnych limitów wydatków dla cz. 85, w której planowane są środki na funkcjonowanie wojewódzkich rad dialogu społecznego, dlatego tytuł tego ppkt wymaga modyfikacji. Analogiczną zmianę należy wprowadzić w uzasadnieniu do projektu ustawy na str. 5 w pkt 3.7.</p> <p>2. W pkt 4 Podmioty, na które oddziałuje projekt - należy zaktualizować dane statystyczne (w zakresie niektórych danych statystycznych wprowadzono zmiany metodologiczne, np. BAEL w 2021 roku.).</p> <p>3. Kwoty planowanych wydatków zawarte w tabeli wymagają wyjaśnienia w zakresie ich przeznaczenia. Dane w tabeli należy prezentować jako wpływ proponowanych zmian na finanse publiczne, tj. stan po interwencji minus stan obecny. Należy zauważyć, że rokiem zerowym jest rok wejścia w życie projektu. W konsekwencji, jeżeli projektodawca nie przewiduje</p>	Uwaga bezprzedmiotowa. Przepis przeniesiony do odrębnej ustawy.

	<p>dodatkowych skutków finansowych w roku wejścia w życie projektowanej ustawy, należy wpisać w tym miejscu „0” i odpowiednio dostosować kolejne lata. Ponadto kwota wydatków budżetu państwa dla roku 2027 nie jest tożsama w załączonym OSR i kwotą wskazaną w projektowanym art. 40.</p> <p>Ponadto w cz. „Źródła finansowania” należy zawrzeć informacje, że: „Skutki finansowe wynikające z wejścia w życie projektowanych przepisów zostaną sfinansowane w ramach limitów wydatków dla dysponentów poszczególnych części budżetowych, w tym cz. 15 i cz. 31, na rok 2023 i kolejne lata oraz nie będą stanowiły podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki na ten cel.”. W konsekwencji należałoby również zmodyfikować treść uzasadnienia.</p> <p>Ponadto jako źródło wskaźników makroekonomicznych powinny być wskazane Wytyczne dotyczące wskaźników makroekonomicznych (art. 50a ustawy o finansach publicznych). W OSR jako źródło tych wskaźników wskazano literalnie Wieloletni plan finansowy państwa na lata 2022–2025. Nie można utożsamiać dynamiki kosztów pracy w Aktualizacji programu konwergencji z dynamiką wynagrodzeń w rozumieniu komunikatów GUS.</p> <p>4. Odnieść należy się również do informacji zawartej w poz. „Dodatkowe informacje (...)”, że „zmiana dotycząca ustanowienia sądu powszechnego – sądu pracy jako instytucji badającej legalność referendum strajkowego skutkować będzie nieznacznym wzrostem wydatków związanych z kosztami funkcjonowania sądownictwa wynikających ze zwiększonego wpływu spraw. Z uwagi na brak możliwości oszacowania kosztów pojedynczej sprawy sądowej, kosztów tych nie brano pod uwagę w wyliczeniach.” Zauważamy, że OSR powinna zawierać pełną ocenę skutków finansowych wiążących się z wprowadzanymi, nowymi rozwiązaniami prawnymi. Dlatego też projektodawca powinien podjąć próbę oszacowania skutków sądowej kontroli legalności referendum strajkowego i w konsekwencji wskazać w źródłach finansowania dodatkowo cz. 15. Ponadto wątpliwości budzi założenie o liczbie wszczynanych rocznie sporów zbiorowych pracy. Należy również wskazać wpływ na NFZ z tytułu składki na ubezpieczenie zdrowotne (z tytułu zwiększenia wydatków na ryczałty).</p> <p>5. Z informacji zawartej w OSR wynika, że do ustalenia limitu wydatków określonych w ustawie i wyliczeń wydatków na ryczałty dla członków RDS przyjęto dwa różne wskaźniki: tj. prognozowane wskaźniki wzrostu kosztów pracy oraz prognozowane wskaźniki wzrostu wynagrodzeń. Wydaje się, że takie rozwiązanie jest niewłaściwe, gdyż powoduje brak spójności w obliczeniach. Kwoty wynikające z zastosowania mechanizmu opisanego w tej części OSR nie pokrywają się z wartościami przyjętymi w art. 40 pkt 3 projektowanej ustawy. Ponadto należy zauważyć że „prognozowany wskaźnik wzrostu wynagrodzeń z WPPF”, na który projektodawca powołuje się w tej części OSR - nie występuje w tym dokumencie.</p>	
--	---	--

Legenda

U/UN/CU/BP - Uwzględniono/Nie uwzględniono/Częściowo uwzględniono /Bezprzedmiotowa

KSS – Minister – Członek Rady Ministrów Koordynator Służb Specjalnych

MAP - Ministerstwo Aktywów Państwowych

MC – Ministerstwo Cyfryzacji

MF – Ministerstwo Finansów

MON - Ministerstwo Obrony Narodowej

MRiRW – Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi

MRiT – Ministerstwo Rozwoju i Technologii
MSWiA – Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji
MS - Ministerstwo Sprawiedliwości
RCL – Rządowe Centrum Legislacji

UZASADNIENIE

I. CELE PROJEKTOWANEJ REGULACJI

1. Rys historyczny

Przejawem otwarcia na działalność związków zawodowych po rozmowach Okrągłego Stołu w 1989 r. było przyjęcie szeregu regulacji prawnych, normujących stosunki przemysłowe i zbiorowe stosunki pracy w Polsce. Obok ustaw o związkach zawodowych i o organizacjach pracodawców, 23 maja 1991 r. przyjęto ustawę o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123), regulującą sprawy związane z wszczęciem, prowadzeniem i zakończeniem sporu zbiorowego (rokowaniami, mediacjami, arbitrażem społecznym i strajkiem) zwaną dalej „ustawą o rsz”.

2. Stan obecny

Zgodnie z art. 59 Konstytucji RP wolność zrzeszania się w związkach zawodowych i w organizacjach pracodawców należy do podstawowych wolności człowieka i obywatela. Związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień. Związkom zawodowym przysługuje prawo do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu w granicach określonych w ustawie. Ze względu na dobro publiczne ustawa może ograniczyć prowadzenie strajku lub zakazać go w odniesieniu do określonych kategorii pracowników lub w określonych dziedzinach. Zakres wolności zrzeszania się w związkach zawodowych i organizacjach pracodawców oraz innych wolności związkowych może podlegać jedynie takim ograniczeniom ustawowym, jakie dopuszczalne są w umowach międzynarodowych, wiążących Rzeczpospolitą Polską.

Uregulowaniem norm zawartych w Konstytucji RP jest przedmiotowa ustawa o rsz. Zgodnie z art. 1 tej ustawy, spór zbiorowy pracowników z pracodawcą może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych. Nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeśli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników. Obowiązujące przepisy ustawy o rsz enumeratywnie definiują przedmiot sporu zbiorowego, niemniej spory wszczynane są często we wszelkich sprawach,

które dotyczą zbiorowych praw i interesów pracowników. Pomimo że ustawa o rsz na to nie zezwala, interpretacja zakresu przedmiotu sporu przyjmowana przez związki zawodowe jest bardzo szeroka.

Stronami sporu zbiorowego są: pracownicy – reprezentowani przez związki zawodowe, oraz pracodawca lub pracodawcy, którzy mogą być reprezentowani przez właściwe organizacje pracodawców. Obowiązujące przepisy przyznają prawo wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego każdej organizacji związkowej. Taka sytuacja, przy wielości związków zawodowych w zakładzie pracy, znacznie utrudnia osiągnięcie porozumienia. Ustawa o rsz określa następujące etapy rozwiązywania sporów zbiorowych: rokowania, mediacje, arbitraż społeczny (fakultatywnie), strajk. Dodatkowo w przepisach ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.) przewidziana została misja dobrej woli, prowadzona przez mediatorów z listy ministra właściwego do spraw pracy.

Ponad trzydziestoletni okres obowiązywania ustawy o rsz wskazuje na potrzebę nowelizacji jej przepisów. Potrzeba zmian przejawia się zarówno w postulatach związków zawodowych i organizacji pracodawców (stron sporów zbiorowych), wskazujących na problemy interpretacyjne przepisów w trakcie prowadzonych sporów, jak i mediatorów, prowadzących postępowania mediacyjne w sporach zbiorowych pracy.

3. Uzasadnienie zmiany ustawy

Niniejszy projekt ustawy powstał na bazie doświadczeń w toku wskazywania mediatorów z listy przez ministra właściwego do spraw pracy (dalej „minister”) oraz postulatów partnerów społecznych, reprezentowanych w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, a następnie Radzie Dialogu Społecznego (dalej „RDS”).

Proponowane rozwiązania uwzględniają także dorobek Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy, działającej w latach 2016–2018, zadaniem której było m.in. opracowanie projektu ustawy – Kodeks zbiorowego prawa pracy, zawierającego uregulowania w obszarze rozwiązywania sporów zbiorowych.

Kierunki zmian zostały wyznaczone potrzebami partnerów społecznych (stron sporów) oraz państwa, którego harmonijny rozwój zależy od poziomu pokoju społecznego, gwarantowanego stosowaniem pokojowych procedur rozwiązywania sporów zbiorowych i konfliktów

społecznych. Procedury te powinny być przejrzyste, łatwe w stosowaniu i interpretowaniu, tak aby nie powodowały dodatkowych napięć pomiędzy stronami sporu.

Proponowane zmiany mają na celu dostosowanie przepisów prawnych do zmieniającej się sytuacji rynkowej oraz zapobieganie działaniom, które są postrzegane jako godzące w stosunki pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi, reprezentującymi interesy pracowników. Oczekiwanym efektem regulacji ma być zapewnienie (w bardziej znaczącym stopniu) pokoju społecznego poprzez zagwarantowanie przejrzystych, łatwych w stosowaniu i interpretowaniu, polubownych procedur rozwiązywania sporów zbiorowych i konfliktów społecznych. W tym celu w projekcie ustawy wprowadza się następujące regulacje:

3.1 Odejście od enumeratywnego określenia przedmiotu sporu zbiorowego.

Mimo że obowiązujące przepisy ustawy o rsz enumeratywnie definiują przedmiot sporu zbiorowego, to spory wszczynane są we wszelkich sprawach, które dotyczą zbiorowych praw i interesów pracowników. Co więcej, często interpretacja zakresu przedmiotu sporu przyjmowana przez strony jest odmienna, co stwarza problemy już na początku negocjacji. Odejście od enumeratywnego określenia przedmiotu sporu zbiorowego spowoduje, że przyszła ustawa będzie określać zasady wszczęcia, prowadzenia i rozwiązywania sporu zbiorowego pracy, który zgodnie z zaproponowaną definicją będzie sporem osób wykonujących pracę zarobkową z pracodawcą lub pracodawcami o zbiorowe prawa lub wolności związkowe, a także zawodowe, ekonomiczne lub socjalne zbiorowe interesy lub prawa, związane z wykonywaniem pracy. Tak więc spór będzie mógł być prowadzony we wszelkich sprawach zbiorowych, w których związki zawodowe reprezentują osoby wykonujące pracę zarobkową.

3.2 Wprowadzenie wymogu wyłaniania reprezentacji organizacji związkowych niezbędnej do wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego.

Obowiązujące przepisy przyznają prawo wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego każdej organizacji związkowej. Taka sytuacja, przy wielości związków zawodowych w zakładzie pracy, znacznie utrudnia osiągnięcie porozumienia. Zdarza się, że pracodawca osiąga porozumienie z większością związków zawodowych, jednak spór trwa nadal, gdyż jedna lub kilka organizacji nie zawarły porozumienia. Nierzadko pracodawca jest w sporze zbiorowym z kilkoma, a nawet kilkunastoma organizacjami związkowymi, z których każda może przedstawiać różne postulaty, co powoduje problemy w zakresie uzgodnienia wspólnego stanowiska stron. W celu ujednolicenia przepisów z zakresu zbiorowego prawa pracy, zgodnie

z postulatami organizacji reprezentatywnych, proponuje się wprowadzenie obowiązku zawiązywania koalicji związków w trwającym sporze.

W tym kontekście proponuje się zastosowanie standardów, przewidzianych w odniesieniu do wyłaniania reprezentacji, które mają zastosowanie do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy, wzorując się na przepisie art. 241¹⁶ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, z późn. zm.) – dalej „Kodeks pracy”, tzn. wprowadzenie trybu powiadamiania o zgłoszonych żądaniach pozostałych organizacji związkowych, działających u danego pracodawcy, w celu wspólnego prowadzenia rokowań; w razie braku porozumienia co do wspólnej reprezentacji – warunkiem prowadzenia rokowań będzie uczestniczenie w niej co najmniej jednej organizacji reprezentatywnej w myśl art. 25² – 25³ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854) – dalej „ustawa o zz”.

3.3 Określenie czasu trwania prowadzenia sporu.

W obecnym stanie prawnym brak jest określenia maksymalnego czasu trwania sporu. Nie wskazano również skutecznej formy jego zakończenia. Często strony po rozpoczęciu sporu nie podejmują dalszych działań w celu jego rozstrzygnięcia. Taka sytuacja powoduje, że spór trwa wiele miesięcy lub lat, mimo że strony nie podejmują żadnych czynności. Możliwość permanentnego pozostawania w sporach zbiorowych nie służy dialogowi społecznemu i osłabia szansę prowadzenia rzeczowych negocjacji. Spór zbiorowy powinien toczyć się dynamicznie, a stronom powinno zależeć na dojściu do porozumienia. Proponuje się zatem precyzyjne określenie czasu trwania sporu (9 miesięcy – z możliwością dodatkowego wydłużenia o 3 miesiące). W tym okresie spór powinien zakończyć się opracowaniem odpowiednich dokumentów lub po jego upływie – będzie wygasł z mocy prawa.

3.4 Zmiany w zakresie prowadzenia listy mediatorów przy Ministrze Rodziny i Polityki Społecznej.

Z uwagi na fakt, że w obecnym stanie prawnym kwestie związane z funkcjonowaniem listy mediatorów przy ministrze, jak i sam status mediatora, nie są doprecyzowane – w celu wzmocnienia pozycji mediatora – konieczne są odpowiednie zmiany co do standardów pracy mediatora, jak i warunków wpisu na listę mediatorów. Listę będzie ustalał minister na podstawie wniosku osoby zainteresowanej uzyskaniem wpisu. Przyszła ustawa będzie określać kryteria wpisu na listę. Dodatkowo, w stosunku do ustawy o rsz, zrezygnowano z uzgadniania listy z organizacjami partnerów społecznych, reprezentowanymi w RDS

3.5 Wprowadzenie mediacji prewencyjnej.

Zgodnie z obowiązującą ustawą o rsz, rokowania w celu rozwiązania sporu zbiorowego w drodze porozumienia prowadzone są wyłącznie przez strony sporu, bez udziału osób trzecich. W konsekwencji strony, przechodząc do etapu mediacji, bywają już tak mocno skonfliktowane, że w wielu przypadkach brak jest możliwości dojścia do porozumienia. Dlatego też – w celu umożliwienia osiągnięcia porozumienia na jak najwcześniejszym etapie sporu – proponuje się wprowadzenie instytucji mediacji prewencyjnej, mającej zapobiegać eskalacji konfliktu w trakcie prowadzenia rokowań. Ma ona umożliwić stronom skorzystanie z profesjonalnej pomocy osoby dającej gwarancję bezstronności i pomagającej w osiągnięciu wcześniejszego porozumienia, co z kolei może przyczynić się do wzrostu liczby porozumień zawieranych na tym etapie sporu.

Z uwagi na liczbę projektowanych zmian, w stosunku do obecnie obowiązującej ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, proponuje się przedłożenie nowej regulacji – zgodnie z § 84 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (Dz. U. z 2016 r. poz. 283).

II. SZCZEGÓŁOWE PROPOZYCJE PROJEKTOWANEJ REGULACJI

1. Rozdział 1 – przepisy ogólne

Mimo że obowiązujące przepisy ustawy o rsz definiują przedmiot sporu zbiorowego, to jednak spory wszczynane są często we wszelkich sprawach, dotyczących zbiorowych praw i interesów pracowników. W praktyce często żądania obejmują m.in. kwestie zwolnień grupowych, roszczeń pracowników w razie niewypłacalności pracodawcy, transferu zakładu pracy, konsolidacji podmiotów gospodarczych, itp. Co prawda ustawa o rsz na to nie zezwala, ale interpretacja zakresu przedmiotu sporu przyjmowana przez związki zawodowe bywa bardzo szeroka. Zgodnie z art. 1 ustawy o rsz, spór zbiorowy pracowników z pracodawcą lub pracodawcami może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Często też występują problemy ze szczegółowym określeniem przedmiotu sporu, zwłaszcza interpretacją, co oznaczają warunki pracy (czy należy je

pojmować wąsko – jako okoliczności świadczenia pracy, czy też szeroko – jako wszelkie czynniki determinujące bezpośrednio bądź pośrednio treść stosunku pracy).

W projekcie ustawy proponuje się odejście od enumeratywnego określania przedmiotu sporu zbiorowego. Wprowadzona zostanie nowa definicja sporu zbiorowego pracy – będzie to spór osób wykonujących pracę zarobkową z pracodawcą lub pracodawcami o zbiorowe prawa lub wolności związkowe, a także o zawodowe, ekonomiczne lub socjalne zbiorowe interesy lub prawa, związane z wykonywaniem pracy. Tym samym nie będzie konieczne wprowadzanie kontroli legalności zgłoszonych przez związek zawodowy żądań, która była wielokrotnie postulowana przez partnerów społecznych. Zmiana ta powinna przyspieszyć rozwiązywanie sporów zbiorowych.

„Wolność” i „prawo” w ujęciu konstytucyjnym to odmienne pojęcia, choć ich sens wydaje się być bardzo zbliżony. Jeśli chodzi o „wolności”, to ustawodawca nie może określać, w jaki sposób obywatele mają zachowywać się w danej sferze, a jest jedynie uprawniony do formułowania ograniczeń. Obywatel ma swobodę w korzystaniu z danej „wolności”, jednak ustanowionych ograniczeń przekraczać nie może. Odmienne jest w przypadku „prawa”, przy którym ustawodawca na prawo do kształtowania wszystkich aspektów korzystania przez obywatela z danej mu możliwości działania, ponieważ wszystkie inne, jako niedopuszczalne, są niezgodne z prawem¹. Dlatego też słusznie przepisy Konstytucji RP niejako oddzielają wolności związkowe od uprawnień z nimi związanych. I tak, Konstytucja RP w art. 12 zapewnia wolność tworzenia i działania m.in. związków zawodowych. Wyliczenie związków zawodowych obok innych zrzeszeń czy stowarzyszeń, działających w ramach struktur społeczeństwa obywatelskiego, wywodzi się z konstytucyjnej charakterystyki gospodarki rynkowej jako gospodarki społecznej oraz opartej na dialogu i współpracy partnerów społecznych (art. 20 Konstytucji RP), jak również gwarantowanej przez Konstytucję RP w art. 24 ochrony pracy przez państwo². Z kolei art. 59 Konstytucji RP wskazuje, że zapewniona jest także wolność zrzeszania się, w tym w związki zawodowe. W ten sposób wolność zrzeszania się została odróżniona od innych wolności związkowych, podobnie jak prawo do rokowań (art. 59 ust. 2 Konstytucji RP) oraz prawo do strajku (art. 59 ust. 3 Konstytucji RP). Szczególny charakter związków zawodowych uregulowany w art. 59 Konstytucji RP wynika z tego, że to właśnie im przyznano prawo do rokowań, zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień, a także prawo do prowadzenia sporów

¹ Sarnecki P., *Wolność zrzeszania się*, Warszawa 1998, s. 25.

² Skrzydło W., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Kraków 2000, s. 24.

zbiorowych i organizowania strajków, a więc prawo poniekąd do rozwiązywania życiowych problemów osób pracujących³.

Wolności zrzeszania się nie można jednak uznać wyłącznie jako indywidualnego prawa człowieka pracy⁴. Wolności i prawa związkowe mają charakter mieszany, tj. przysługują poszczególnym osobom, ale mogą być realizowane w ramach danej zbiorowości – organizacji reprezentującej interesy tych osób. Przykładowo można tutaj wskazać prawo do strajku, które w ustawie o rsz definiowane jest jako zbiorowe powstrzymanie się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu dotyczącego praw i interesów oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Przepis ten jasno pokazuje, że strajk jest indywidualnym prawem pracownika, które może być realizowane wyłącznie zbiorowo.

Jeśli zaś chodzi o prawa związkowe to można je generalnie podzielić na prawa indywidualne (będące atrybutem poszczególnej jednostki) i prawa zbiorowe (przysługujące poszczególnym związkom zawodowym)⁵. Do pierwszej grupy należy prawo koalicji, czyli prawo tworzenia organizacji i przystępowania do nich, oraz prawo do udziału w działalności związkowej. Natomiast do praw zbiorowych należy prawo do tworzenia federacji i konfederacji oraz przystępowanie do nich, jak również przystępowanie do organizacji międzynarodowych, a także prawo do swobodnego decydowania o swoich strukturach i władzach, zarządzaniu ich sprawami, swobodnego określania programów i prowadzenia działalności.

W tym miejscu warto też zwrócić uwagę na rozróżnienie pomiędzy pojęciem wolności zrzeszania a pojęciem wolności związkowej. W doktrynie⁶ wolność zrzeszania się traktuje się jako pojęcie oznaczające swobodę w zakresie przystępowania i przynależności do związków zawodowych (wymiar pozytywny), jak i brak przymusu w tym zakresie (wymiar negatywny), ponieważ wolność ta zostaje urzeczywistniona poprzez zagwarantowanie swobody jednostki do przystępowania i przynależności do związku, a także możliwość występowania ze związku zawodowego. Co więcej, swoboda ta w wymiarze zbiorowym zostaje zapewniona w zakresie tworzenia zrzeszeń związków (federacji i konfederacji) oraz ich rozwiązywania. Natomiast

³ Skrzydło W., *Konstytucja ...*, s. 70.

⁴ Świątkowski A. M., *Prawo do wolności zrzeszania się ...*, s. 459.

⁵ Hajn Z., *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013, s. 28.

⁶ Por. Baran K.W., *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002, s. 104–139

pojęcie wolności związkowej to wolność zrzeszania się uzupełniona o swobodę działania w duchu zasad samorządności i niezależności⁷.

Jeśli chodzi o spory o prawa i interesy, to należy wskazać, że prawo związków zawodowych do reprezentowania i obrony zbiorowych praw i interesów pracowniczych wynika wprost z przepisów art. 1, 4, 7, 26 pkt 2 i 30 ustawy o zz . W przepisach tych odróżnia się prawa od interesów pracowniczych. Ustawa o zz nie daje jednak wskazówek interpretacyjnych dotyczących rozumienia terminów „prawa” i „interesy pracownicze”. Przechodząc do omówienia pojęcia praw pracowniczych, należy zwrócić uwagę, że pomimo doniosłości problemu prawo pracy nie zna definicji zbiorowych praw (uprawnień) pracowniczych. Z reguły uprawnienia pracownicze są utożsamiane ze sferą obrony indywidualnych praw pracownika. W tych przypadkach regułą będzie podmiotowy charakter praw pracowniczych. Natomiast zbiorowe prawa pracownicze nie mają nigdy charakteru podmiotowego. Prowadzi to do wniosku, że pod pojęciem „zbiorowych praw pracowniczych” należy rozumieć prawa określające sytuację prawną pracownika i niemające charakteru praw podmiotowych. Tak rozumiane zbiorowe prawa pracownicze mają bardzo zróżnicowany charakter. Są one uregulowane przede wszystkim w Konstytucji RP, przepisach prawa pracy oraz aktach prawa międzynarodowego. Zbiorowe prawa pracownicze unormowane w art. 65-66 Konstytucji RP, w kodeksowych podstawowych zasadach prawa pracy czy Europejskiej Karcie Socjalnej sformułowane są w sposób bardzo ogólny i nie przyznają określonych praw podmiotowych. W tak ujętej definicji mieszczą się również prawa i wolności związkowe czy prawo pracowników do zawierania układów zbiorowych i prowadzenia sporów zbiorowych. Szerokie rozumienie zbiorowych praw pracowniczych powoduje zróżnicowanie sposobów i środków ich ochrony.

Jednym z rodzajów ochrony zbiorowych praw pracowniczych jest niewątpliwie możliwość prowadzenia sporów zbiorowych. Zauważyć w tym miejscu należy, że niektóre spośród zbiorowych praw pracowniczych służą realizacji innych uprawnień pracowniczych. Może budzić wątpliwość to, czy są one prawami pracowniczymi, czy też należy je traktować jako środki ochrony praw pracowniczych. Przyjęcie szerokiej definicji zbiorowych praw pracowniczych upoważnia do stwierdzenia, że uprawnienia tego rodzaju mogą być traktowane w kategoriach zbiorowych praw pracowniczych.

Termin „interes” jest terminem często używanym zarówno w przepisach prawnych, jak i w języku prawniczym. Termin ten jest znany wszystkim gałęziom prawa. Zauważyć

⁷ Baran K.W., *Wolności związkowe i ich gwarancje w systemie ustawodawstwa polskiego*, Bydgoszcz–Kraków 2001, s. 18.

tu należy, że ustawodawca, regulując podobne problemy, rezygnuje niekiedy z użycia terminu „interes” lub zastępuje go zwrotami bliskoznacznymi. Przykładowo, czynem nieuczciwej konkurencji, regulowanym w ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, jest działanie sprzeczne z prawem lub dobrymi obyczajami, jeżeli zagraża lub narusza interes innego przedsiębiorcy lub klienta. Z kolei Kodeks pracy ustanawia zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej.

Zwrotem bliskoznacznym jest także zwrot „dobro” zakładu pracy, użyty w art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy, czy „szczególne potrzeby pracodawcy” z art. 151 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy.

Termin „interes” szczególnie często pojawia się w przepisach prawa pracy, a także w nauce prawa pracy. Jednak treść tego pojęcia nie została do tej pory jednoznacznie wyjaśniona przez doktrynę prawa pracy. Skoro istnieją zasadnicze trudności z określeniem interesu danej jednostki ludzkiej, trudności te narastają tym bardziej w przypadku próby określenia interesów zbiorowych. Przykładowo, art. 18¹ § 1 Kodeksu pracy stanowi, że pracownicy i pracodawcy, w celu reprezentacji i obrony swoich praw i interesów, mają prawo tworzyć organizacje i przystępować do tych organizacji. Pojęcie interesu najczęściej występuje w przepisach ustawy o zz. Z art. 1 ustawy o zz wynika, że związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Art. 4 tej ustawy stanowi o reprezentowaniu przez związek zawodowy pracowników i innych osób, które mogą być członkami związku, oraz o obronie ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych jak i indywidualnych. Kolejne przepisy ustawy o zz (art. 5 i 7) mówią o reprezentowaniu interesów pracowniczych na forum międzynarodowym oraz o zasadzie reprezentacji praw i interesów pracowniczych. Natomiast art. 8 tej samej ustawy daje związkom zawodowym prawo kontroli przepisów dotyczących interesów pracowników, emerytów, rencistów, bezrobotnych i ich rodzin. I wreszcie art. 37 ustawy o zz stanowi, że spory między związkami zawodowymi a pracodawcami i ich organizacjami dotyczące interesów pracowniczych rozwiązywane są na zasadach określonych w odrębnej ustawie.

Pojęcie interesu łączone jest z określonymi podmiotami. Według tego kryterium wyróżnić można interes ogólnospołeczny, interes przedsiębiorstwa, interes pracodawcy, interesy pracowników, emerytów, rencistów, bezrobotnych i ich rodzin, interes ubezpieczonych.

Dodatkowo występuje tu podział na interesy zbiorowe i indywidualne. Pojęcie interesu ujmowane jest także w przepisach w aspekcie przedmiotowym. Kryterium przedmiotowe pozwala na wyróżnienie interesów zawodowych, socjalnych, materialnych, moralnych.

Ponadto ustawodawca posługuje się także zwrotami dookreślającymi poszczególne kategorie interesu. Do tego rodzaju określić zaliczyć można „podstawowe” interesy przedsiębiorstwa czy „słuszny” interes pracownika i ubezpieczonego. Ponadto przepisy uzależniają zastosowanie przewidzianych nimi sankcji od na przykład „istotnego” naruszenia interesu ogólnospołecznego.

Poczynione wyżej uwagi dowodzą, że stworzenie jednolitej definicji interesu w prawie pracy nie jest możliwe. Wynika to z ogromnej różnorodności kontekstu prawnego, w którym występuje termin „interes” oraz względnie dużej dowolności w posługiwaniu się przez ustawodawcę zwrotami mającymi termin ten sprecyzować.

Natomiast mogą pojawić się wątpliwości, czy słuszne jest posługiwanie się przez ustawodawcę formułą „prawa i interesy pracowników”. Należy zgodzić się z poglądem, że formuła ta zasługuje na aprobatę. Trafnym argumentem jest to, że rozwiązuje ona problem tych praw pracowniczych, które mogą budzić wątpliwości natury dogmatycznej czy teoretycznej. W tego rodzaju przypadkach „można zawsze powiedzieć, że jeżeli nie ma podstaw do tego, by twierdzić, iż w grę wchodzi jakieś prawa pracowników, to co najmniej należy mówić o ich interesach”.⁸

W części definicyjnej projektu (w art. 2 projektu ustawy) określono pojęcia m.in.: organizacji pracodawców, osoby wykonującej pracę zarobkową, pracodawcy, pracodawcy dominującego, pracownika oraz sporu zbiorowego pracy.

Potrzeba zdefiniowania pojęcia „pracodawcy dominującego” pojawiała się w postulatach związków zawodowych. Strona pracownicza powoływała się na przypadki, gdy rzeczywistym podmiotem uprawnionym do podejmowania wiążących decyzji nie był faktyczny pracodawca, a podmiot nadrzędny. Intencją tej zmiany jest umożliwienie prowadzenia sporu zbiorowego z podmiotem, który jest władny do podejmowania decyzji w sferze praw i interesów pracowniczych, kształtowania warunków zatrudnienia, czy rozstrzygnięcia o środkach na wynagrodzenia zatrudnionych osób. Wprowadzenie definicji pracodawcy dominującego pozwolić ma na prowadzenie poszczególnych etapów sporu zbiorowego z podmiotem uprawnionym do podejmowania decyzji o uwzględnieniu zgłoszonych żądań.

W słowniczku sprecyzowane zostały pojęcia zakładowej organizacji związkowej, ponadzakładowej organizacji związkowej, międzyzakładowej organizacji związkowej oraz reprezentatywnej organizacji związkowej. Przepisy dotyczące organizacji związkowej stosuje się odpowiednio do wspólnej reprezentacji organizacji związkowych (art. 2 ust. 4 projektu

⁸ Rozważania na temat praw i interesów za: Cudowski B., Spory zbiorowe w polskim prawie pracy, Warszawa 1998.

ustawy). Analogiczne rozwiązanie zaproponowano w odniesieniu do strony pracowniczej – zgodnie z art. 2 ust. 3 projektu ustawy przepisy dotyczące pracodawcy stosuje się odpowiednio do organizacji pracodawców.

Art. 3 projektu ustawy wskazuje zasady reprezentacji stron w sporze zbiorowym pracy. Prawa lub wolności związkowe oraz prawa lub interesy zbiorowe osób wykonujących pracę zarobkową są w sporze reprezentowane przez związki zawodowe, a prawa lub interesy pracodawców mogą być w sporze reprezentowane przez organizację pracodawców, której są członkami, jeśli zwrócili się o ich reprezentowanie. Spór zakładowy z pracodawcą prowadzi zakładowa organizacja związkowa, a spór ponadzakładowy, obejmujący kilku pracodawców, prowadzi ponadzakładowa organizacja związkowa.

W art. 3 projektu ustawy wprowadzono – obok sporu zakładowego – pojęcie sporu ponadzakładowego (w miejsce dotychczasowego sporu międzyzakładowego), który będzie obejmował swoim zakresem kilku pracodawców. Zmiana ta wynika z nowelizacji ustawy o zz z 2018 r., która obecnie określa, że zakładowa organizacja związkowa działa nie w zakładzie pracy, ale u pracodawcy. Ponadto wprowadzono zasadę, że do czasu zakończenia sporu ponadzakładowego nie będzie dopuszczalne wszczęcie i prowadzenie sporu zakładowego w tym samym przedmiocie – w celu uniknięcia sytuacji, w której w tych samych sprawach w tym samym miejscu będą jednocześnie toczyć się dwa spory (art. 3 ust. 5 projektu ustawy). Zgodnie z art. 4 ust. 2 obowiązującej ustawy, jeżeli spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę układu lub porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia. W praktyce pojawia się problem, czy w zakładzie pracy, w którym funkcjonuje układ zbiorowy pracy lub inne porozumienie regulujące dane kwestie, może być prowadzony spór. Dlatego doprecyzowania wymaga, kiedy możliwe jest prowadzenie sporu w tym zakresie. W ramach doprecyzowania przepisów proponuje się wprowadzenie przepisu o dopuszczalności prowadzenia sporu co do realizacji lub przestrzegania układu lub porozumienia.

O ile Kodeks pracy precyzuje zasady wypowiedzenia układów zbiorowych pracy, o tyle nie określa on zasad wypowiedzenia innych porozumień zbiorowych. Jest to problematyczne z punktu widzenia rozwiązywania sporów zbiorowych w myśl dyrektywy zawartej w art. 4 ust. 2 ustawy o rsz (wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę układu lub porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia). W przypadku porozumień zbiorowych opartych na ustawie, a określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, tj. źródeł prawa pracy w myśl art. 9 Kodeksu pracy, dodatkowo zawartych na czas nieokreślony,

orzecznictwo sądowe dopuszcza w związku z brakiem szczególnej regulacji porozumień zbiorowych o charakterze normatywnym stosowanie do nich przepisów o układach zbiorowych pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2006 r., III PK 42/60, OSNP z 2007 r., nr17-18, poz. 244, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2012 r., II PK 128/12, OSP z 2013 r., nr 12, poz. 117). W tym kontekście proponuje się dodanie przepisu precyzującego zasady wypowiedzenia opartych na ustawie innych porozumień zawartych na czas nieokreślony. I tak, zgodnie z art. 4 ust. 4 projektu ustawy, jeżeli treść innego porozumienia zbiorowego nie określa terminu jego wypowiedzenia, do wypowiedzenia stosuje się odpowiednio przepisy art. 241⁷ § 1 pkt 3 i § 3 Kodeksu pracy.

2. Rozdział 2 – rokowania

W obecnym stanie prawnym zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy o rsz w zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich może reprezentować w sporze zbiorowym interesy stanowiące przedmiot tego sporu, zaś zgodnie z ust. 2 ww. artykułu, jeżeli działające w zakładzie pracy organizacje związkowe tak postanowią, w sporze zbiorowym występuje wspólna reprezentacja związkowa.

Jak pokazuje praktyka, prowadzenie sporów w zakładzie pracy, w którym funkcjonuje wiele związków zawodowych często uniemożliwia zawarcie kompromisu, nawet w przypadku, gdy większość z działających w zakładzie organizacji związkowych, w tym najbardziej reprezentatywne, taki kompromis wypracują. Mniejsze organizacje takiego porozumienia nie zawierają, pozostając z pracodawcą w sporze.

W celu ujednolicenia przepisów z zakresu zbiorowego prawa pracy oraz mając na uwadze konieczność wsparcia organizacji reprezentatywnych, postulowaną przez partnerów społecznych, proponuje się wprowadzenie obowiązku zawiązywania koalicji związków w trwającym sporze (art. 8 projektu ustawy).

W tym kontekście proponuje się w projekcie ustawy zastosowanie standardów, przewidzianych w odniesieniu do wyłaniania reprezentacji, które mają zastosowanie do negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy (art. 241¹⁶ Kodeksu pracy), tzn.:

- 1) wprowadzenie trybu powiadamiania o zgłoszonych żądaniach w celu wspólnego prowadzenia rokowań;
- 2) w razie braku porozumienia co do wspólnej reprezentacji – warunkiem prowadzenia rokowań będzie uczestniczenie w niej co najmniej jednej organizacji reprezentatywnej w myśl art. 25² – 25³ ustawy o zz.

W rokowaniach nad układem może wziąć udział jedna organizacja ponadzakładowa lub wiele takich organizacji. W drugim przypadku wymagana jest szczególna reprezentacja strony związkowej, polegająca na tym, że rokowania prowadzi wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe. Wspólna reprezentacja powstaje przez wybór przedstawicieli z różnych organizacji związkowych do wspólnego gremium związkowego. Ratio legis tego przepisu sprowadza się do usprawnienia rokowań nad układem. Chodzi o uniknięcie sytuacji, w której organizacja pracodawców musiałaby prowadzić rozmowy z każdą organizacją związkową biorącą udział w rokowaniach. Unika się w ten sposób znanego np. mediatorom zjawiska, polegającego na włączaniu się do rokowań w sporze zbiorowym nowych organizacji związkowych (dotąd zachowujących się biernie), które zgłaszają własne, coraz dalej idące postulaty. Dodatkowo proponuje się przyznanie możliwości przystąpienia nowopowstałej organizacji związkowej do sporu, na każdym etapie jego trwania – analogicznie do przepisu art. 241²⁵ § 4 Kodeksu pracy (prawo przystąpienia do rokowań przed zawarciem układu zbiorowego pracy organizacji związkowej powstałej w trakcie trwania rokowań).

Organizacja związkowa, występująca z żądaniami do pracodawcy, będzie zobowiązana powiadomić o tym (w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej) każdą organizację związkową działającą u pracodawcy, w celu wspólnego prowadzenia rokowań w sporze. Ponieważ organizacja związkowa może nie mieć dostatecznej wiedzy o innych organizacjach związkowych u pracodawcy, na potrzeby takiego powiadomienia, pracodawca – na wniosek organizacji wszczynającej spór – złożony w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej – będzie obowiązany przekazać jej posiadane dane kontaktowe do działających u niego organizacji związkowych (art. 5 projektu ustawy).

Organizacja związkowa, zgłaszając pracodawcy swoje żądania, określi termin, w którym oczekiwać będzie od pracodawcy zaspokojenia zgłoszonych żądań. Termin ten nie będzie mógł być krótszy niż 7 dni (art. 5 ust. 1 pkt 1 projektu ustawy). Spór istnieć będzie od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę w terminie wszystkich żądań zgłoszonych przez organizację związkową. W przypadku, gdy pracodawca w ogóle nie zajmie stanowiska co do żądań w ustawowym terminie – przyjmuje się, że spór zaistnieje po upływie 7 dni od dnia zgłoszenia pracodawcy żądań w sporze (art. 6 ust. 1 projektu ustawy). Organizacja związkowa występująca z żądaniami może w zgłoszeniu uprzedzić, że w razie nieuwzględnienia zgłoszonych żądań zostanie ogłoszony strajk.

Wydłużenie terminu na spełnienie żądań związków zawodowych przez pracodawcę określonego w art. 7 ust. 1 ustawy o rsz było zmianą pożądaną. Jak pokazuje bowiem dotychczasowa praktyka – dotrzymanie 3-dniowego terminu uwzględnienia wszystkich żądań,

zwłaszcza gdy przedmiot sporu był złożony, było często niemożliwe. Tym samym spór automatycznie zostawał wszczęty, zaś pracodawca nie miał możliwości, by dogłębnie przeanalizować żądania związków, co często mogłoby doprowadzić do porozumienia. Ustawa o rsz nie wskazuje również, od kiedy ten termin winien być liczony. Dlatego proponuje się wprowadzenie 7-dniowego terminu na uwzględnienie żądań, liczonego od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy osób wykonujących pracę zarobkową z żadaniami (art. 6 ust. 1 projektu ustawy).

Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o rsz, wszystkie spory zgłaszane przez pracodawców rejestrowane są przez okręgowych inspektorów pracy bez badania, czy przedmiot sporu jest zgodny z ustawą, co ma duże znaczenie w momencie wskazania mediatora przez ministra. W tym kontekście, a także wobec rezygnacji z enumeratywnego wskazywania przedmiotu sporu zbiorowego, proponuje się przejęcie przez urząd obsługujący ministra obowiązku (realizowanego dotychczas przez inspekcję pracy), polegającego na przyjmowaniu zawiadomień o powstaniu sporu zbiorowego (art. 7 ust. 1 projektu ustawy). Zmiana ta ma na celu zapewnienie kompleksowej informacji o wszystkich toczących się sporach zbiorowych przez ministra odpowiedzialnego za dialog społeczny.

Zgodnie z obowiązującą ustawą o rsz, rokowania w celu rozwiązania sporu zbiorowego w drodze porozumienia są prowadzone wyłącznie przez strony sporu, bez udziału osób trzecich. W konsekwencji strony, przechodząc do etapu mediacji są już tak skonfliktowane, że w wielu przypadkach brak jest możliwości dojścia do porozumienia. Dlatego też – w celu stworzenia możliwości dojścia do porozumienia na jak najwcześniejszym etapie sporu, proponuje się wprowadzenie instytucji mediacji prewencyjnej, mającej zapobiegać eskalacji konfliktu w trakcie prowadzenia rokowań (art. 7 ust. 3 projektu ustawy). Umożliwi to stronom skorzystanie z profesjonalnej pomocy osoby dającej gwarancję bezstronności w celu osiągnięcia wcześniejszego porozumienia, co z kolei może przyczynić się do wzrostu liczby porozumień zawieranych na tym etapie sporu.

Mediatorem na etapie mediacji prewencyjnej będzie mogła być osoba z listy ministra. Powyższa propozycja nie wyklucza, że takim mediatorem będzie mogła być osoba spoza listy, do której zwrócą się strony (podobnie jak ma to miejsce obecnie w przypadku właściwych postępowań mediacyjnych). Takiego mediatora będą mogły uzgodnić strony sporu, nie będzie zaś możliwości występowania – jak w przypadku mediacji właściwej – do ministra.

Dodatkowo – w celu zapewnienia spójności z innymi przepisami zbiorowego prawa pracy – proponuje się dodanie przepisu określającego zasady prowadzenia rokowań, analogicznego jak w art. 241³ § 1 Kodeksu pracy, stosowanego w przypadku rokowań nad zawarciem układu

zbiorowego pracy (art. 7 ust. 4 projektu ustawy). Każda ze stron sporu jest obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze i z poszanowaniem słuszných interesów drugiej strony. W art. 8 projektu ustawy wprowadzono możliwość zawiązania wspólnej reprezentacji do prowadzenia sporu zbiorowego. W tym zakresie proponuje się przyjąć analogiczne zasady zawierania porozumienia, jak w przypadku art. 241²⁵ § 5 Kodeksu pracy, tj. porozumienie zawierać będą wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania, bądź reprezentatywne organizacje związkowe, które będą brały udział w rokowaniach (art. 9 ust 4 projektu ustawy). Tym samym uproszczony zostanie tryb dojścia do porozumienia, a także wyeliminowane będą sytuacje, w których jeden związek zawodowy będzie mógł blokować zawarcie porozumienia.

Dodatkowo proponuje się doprecyzowanie formy sporządzenia protokołu rozbieżności – w celu uniknięcia wątpliwości interpretacyjnych, a także zapewnienia wiarygodności przedkładanych dokumentów. I tak, w przypadku protokołu rozbieżności, który będzie musiał obligatoryjnie wskazywać stanowiska stron zajmowane w toku rokowań (art. 9 ust. 1-3 projektu ustawy) , a który – z uwagi na bierność jednej ze stron sporu – nie będzie mógł powstać jako wspólny dokument, proponuje się, aby był on sporządzany (obecnie nie ma takiego obowiązku) przez co najmniej jedną ze stron sporu.

1. Rozdział 3 – postępowanie mediacyjne i arbitraż

W art. 10 ust. 1 projektu ustawy zakłada się, że w sytuacji, gdy w wyniku rokowań pracodawca nie uwzględni wszystkich zgłoszonych żądań, a organizacja związkowa, która wszczęła spór je podtrzyma, to spór będzie prowadzony z udziałem osoby bezstronnej, zwanej „mediatorem”. Mediatora wybierać będą wspólnie strony sporu. Będzie nim mogła być osoba z listy prowadzonej przez ministra. Rozwiązanie to jest analogiczne do dotychczasowej regulacji zawartej w art. 10 i art. 11 zdanie pierwsze ustawy o rsz. W art. 10 ust. 3 projektu ustawy (tak jak dotychczas w art. 11 ust. 2 ustawy o rsz) wskazano, że jeżeli strony sporu nie porozumieją się w sprawie wyboru mediatora w terminie 5 dni od dnia sporządzenia protokołu rozbieżności, dalsze postępowanie w celu rozwiązania sporu (zwane „postępowaniem mediacyjnym”) będzie prowadzone z udziałem mediatora wskazanego, na wniosek jednej ze stron sporu, przez ministra z listy mediatorów. Obecnie zdarzają się przypadki kwestionowania zasadności desygnowania mediatora przez ministra. Dotyczy to sytuacji, gdy jedna ze stron wnosi do ministra o wskazanie mediatora, nie informując o tym drugiej strony (ustawa o rsz nie przewiduje takiego obowiązku) lub przekazując niekompletną dokumentację dotyczącą sporu. W celu zapobieżenia takim sytuacjom zaproponowano rozwiązanie przyjęte w art. 10 ust. 4-5

projektu ustawy. Polegać ono będzie na tym, że strona sporu wnioskująca o wskazanie mediatora będzie informować o tym drugą stronę sporu. Ponadto strona wnioskująca o wskazanie mediatora do wniosku będzie dołączać protokół rozbieżności, o którym mowa w art. 9 ust. 1 i 2 projektu ustawy.

Z uwagi na fakt, że w obecnym stanie prawnym kwestie związane z funkcjonowaniem listy mediatorów przy ministrze, jak i sam status mediatora – nie są doprecyzowane, w celu wzmocnienia pozycji mediatora, konieczne są odpowiednie zmiany co do standardów pracy mediatora, jak i warunków wpisu na listę mediatorów.

W pierwszej kolejności proponuje się określić kryteria wpisu na listę mediatorów (obecnie w stosunku do mediatorów z listy ministra, mediujących w sporach zbiorowych, nie są sprecyzowane w ustawie o rsz żadne wymagania w tym zakresie, w odróżnieniu od przepisów dotyczących mediatorów w sprawach karnych, w sprawach nieletnich, mediatorów rodzinnych i gospodarczych). Zgodnie art. 11 ust. 2 i 4 projektu ustawy mediatorem z listy będzie mogła być osoba, która:

- 1) ma skończone 26 lat;
- 2) korzysta w pełni z praw publicznych i ma pełną zdolność do czynności prawnych;
- 3) nie jest prawomocnie skazana na karę pozbawienia wolności za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego;
- 4) zna język polski w mowie i piśmie;
- 5) ma wiedzę lub umiejętności w zakresie prowadzenia mediacji.

Powyższe kryteria wpisu na listę mediatorów są w dużej części zbieżne z kryteriami określonymi w Uchwale nr 35 Rady Dialogu Społecznego z dnia 18 września 2019 r. w sprawie ustalenia zasad wpisu mediatorów na listę ustaloną przez ministra właściwego do spraw pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi i organizacjami pracodawców reprezentatywnymi, w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego.

Do wniosku o wpis na listę kandydat będzie dołączał kopie dokumentów potwierdzających posiadanie wiedzy lub umiejętności w zakresie prowadzenia postępowań mediacyjnych, w tym w szczególności: informacje o liczbie przeprowadzonych mediacji, spis wydanych publikacji na temat mediacji, opinie ośrodków mediacyjnych lub osób fizycznych o posiadanej wiedzy lub umiejętnościach w zakresie mediacji, dokumenty poświadczające posiadane wykształcenie lub odbyte szkolenia z zakresu mediacji. Kandydat będzie zobowiązany ponadto złożyć pisemne oświadczenie następującej treści: „Świadomy/Świadoma odpowiedzialności karnej za

złożenie fałszywego oświadczenia oświadczam, że: mam ukończone 26 lat, korzystam z pełni praw publicznych oraz posiadam pełną zdolność do czynności prawnych, nie jestem prawomocnie skazany/skazana na karę pozbawienia wolności za przestępstwo umyśle ścigane z oskarżenia publicznego, znam język polski w mowie i w piśmie, jestem świadomy/świadoma odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia wynikającej z art. 233 § 6 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny (Dz. U. z 2022 r. poz. 1138, 1726, 1855, 2339, 2600)”. W odniesieniu do cudzoziemców będą oni zobowiązani do udokumentowania znajomości języka polskiego poprzez złożenie certyfikatu co najmniej na poziomie B2 w skali globalnej biegłości językowej według „Common European Framework of Reference for Languages: learning, teaching, assessment (CEFR) - Europejski system opisu kształcenia językowego: uczenie się, nauczanie, ocenianie (ESOKJ)” (art. 11 ust. 5 projektu ustawy).

Wpisu na listę będzie dokonywał minister na wniosek osoby ubiegającej się o wpis (art. 11 ust. 3 projektu ustawy). Rezygnuje się przy tym z uzgadniania listy z organizacjami partnerów społecznych, reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, aby m.in. umożliwić łatwiejszy dostęp do listy również osobom, które nie są wprost rekomendowane przez te organizacje, a zawodowo zajmują się mediacjami. Ponadto zasady uzgadniania listy nie były uregulowane ustawowo, natomiast – jak pokazuje praktyka – fakt uzgodnienia danej kandydatury nie miał decydującego wpływu na późniejszą ocenę osoby mediatora przez strony sporu, w szczególności jeśli chodzi o gwarancję bezstronności mediatora. Dodatkowo należy wskazać na problemy z realizacją Uchwały nr 35 RDS w zakresie opiniowania – do tej pory, na około 40 wniosków o wpis na listę jedynie 4 kandydatów uzyskało wpis, ponieważ partnerzy społeczni nie przekazali swoich opinii.

Projekt ustawy w art. 11 ust. 7 precyzuje, że lista zawierająca imiona i nazwiska mediatorów udostępniana będzie do publicznej wiadomości oraz zamieszczana w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej urzędu obsługującego ministra. Projekt ustawy zawiera przepisy dotyczące przetwarzania danych osobowych, czasu i celu ich przetwarzania. Art. 11 ust. 8 i 9 projektu ustawy wskazują, że minister przetwarza dane osobowe przez okres niezbędny do wykonania obowiązków i zadań związanych z prowadzeniem listy. W przypadku osób, które złożyły wniosek o wpis, ale nie uzyskały wpisu na listę, okres przechowywania danych osobowych wynosić będzie 6 miesięcy od dnia nieuwzględnienia wniosku o wpis.

W art. 12 projektu ustawy określono zasady weryfikacji wniosku i złożonej dokumentacji przez osobę ubiegającą się o wpis na listę. Weryfikacja polegać będzie na ocenie formalnej wniosku i kompletności złożonych dokumentów. Jeżeli wniosek lub dokumentacja nie będzie spełniała wymagań formalnych, to wówczas minister wskaże szczegółowo braki i wezwie wnioskodawcę

do ich usunięcia w terminie 14 dni od dnia doręczenia wezwania. Wnioskodawca zostanie również pouczony o tym, że nieusunięcie wskazanych braków w wyznaczonym terminie spowoduje pozostawienie wniosku bez rozpoznania.

Art. 13 projektu ustawy określa standardy pracy mediatora z listy. Zgodnie z nimi, mediator będzie obowiązany do prowadzenia postępowań mediacyjnych z najwyższą starannością i bezstronnością, zachowania w tajemnicy faktów i okoliczności, z którymi zapoznał się w związku z prowadzonym postępowaniem mediacyjnym, niezwłocznego ujawnienia stronom okoliczności, które mogłyby wzbudzić wątpliwości co do jego bezstronności. Ustalenie sposobu wykonywania czynności przez mediatora przyczyni się do profesjonalizacji jego usług podczas mediacji. Art. 13 pkt 4 projektu ustawy wyraźnie zobowiązuje mediatora do niezwłocznego zawiadomiania ministra o każdej zmianie danych oraz zawiadomiania o pozbawieniu praw publicznych, utracie pełnej zdolności do czynności prawnych, lub prawomocnym skazaniu na karę pozbawienia wolności za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego.

Nową regulacją – art. 14 projektu ustawy – jest umożliwienie ministrowi z urzędu skreślenia mediatora z listy. Do tej pory kwestia ta nie była uregulowana. Art. 14 projektu ustawy przewiduje, że będzie to możliwe w przypadku śmierci mediatora lub w przypadku, gdy mediator nie będzie już korzystał z pełni praw publicznych, straci pełną zdolność do czynności prawnych, lub zostanie prawomocnie skazany na karę pozbawienia wolności za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego. Z uprawnienia tego minister będzie mógł skorzystać po powzięciu informacji o zaistnieniu wyżej wymienionych przypadków (art.14 ust. 2 projektu ustawy). Minister skreśli mediatora z listy również na wniosek mediatora.

Zgodnie z art. 15 projektu ustawy mediatorom z listy przysługiwać będzie zwolnienie od pracy na czas prowadzenia postępowania mediacyjnego. Łączny wymiar zwolnienia od pracy w roku kalendarzowym nie może jednak przekraczać 30 dni. Dodatkowo uregulowano, że za czas zwolnienia od pracy mediator zachowuje prawo do świadczeń wynikających ze stosunku pracy lub stosunku prawnego, stanowiącego podstawę wykonywania pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia.

Aktualnie zasady wynagradzania mediatorów z listy reguluje rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie warunków wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy (Dz.U. Nr 269, poz. 2673, dalej „rozporządzenie”), które nigdy nie było nowelizowane, a tym samym stawki mediatorów nie były od ponad 15 lat waloryzowane. Obecnie wynagrodzenie mediatora z listy wynosi:

1) 388 zł za pierwszy dzień mediacji;

2) 311 zł za drugi dzień mediacji;

3) 235 zł za trzeci i każdy następny dzień mediacji.

W nowej regulacji proponuje się ustawowe określenie zasad i stawek wynagrodzenia mediatora wskazanego przez ministra (art. 16 ust. 2 projektu ustawy).

Wynagrodzenie mediatora z listy będzie wynosić – za każdy dzień mediacji – 10% przeciętnego wynagrodzenia w roku poprzednim ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, od pierwszego dnia miesiąca następnego po ogłoszeniu (w 2022 r. byłaby to kwota 566, 25 zł; za rok 2023 nie ma jeszcze danych). Koszty mediacji są ponoszone w równych częściach przez strony sporu, chyba że strony uzgodnią inny ich podział. Wynagrodzenie należne mediatorowi będzie mogło być niższe, jeśli strony sporu udokumentują mediatorowi brak środków na jego pokrycie, a mediator wyrazi na to zgodę. Z uwagi na przeniesienie przepisów dotyczących wynagrodzeń mediatorów do ustawy, nie jest planowana nowelizacja rozporządzenia.

Dodatkowo umowa, zawarta przez mediatora z listy, wskazanego do przeprowadzenia postępowania mediacyjnego przez ministra, ze stronami sporu zbiorowego nie będzie mogła określać wynagrodzenia wyższego niż zakłada regulacja ustawowa (art. 16 ust. 4 projektu ustawy). Wielokrotnie zdarzało się, że strony postulowały dokonanie zmiany desygnowanego mediatora z uwagi na proponowaną przez niego wysokość wynagrodzenia lub też konieczne było wskazanie nowego mediatora z uwagi na rezygnację poprzedniego w sytuacji gdy strony sporu nie były w stanie porozumieć się w sprawie wynagrodzenia. Takie sytuacje, w których mediator poświęca zbyt wiele czasu na negocjacje wysokości wynagrodzenia, zamiast jak najszybciej rozpocząć mediacje w celu doprowadzenia do porozumienia kończącego spór, należy uznać za niewłaściwe i sprzeczne z rolą mediatora. Minister, wskazując mediatora, nie może bowiem autoryzować działań, które mogą doprowadzić do sytuacji konfliktowych na tle wysokości wynagrodzeń mediatorów. Natomiast w przypadku mediatora wybranego przez strony, przepis art. 16 ust. 4 projektu ustawy nie będzie miał zastosowania.

Jednocześnie w projekcie ustawy zrezygnowano z przepisu dotyczącego pokrywania przez ministra kosztów wynagrodzenia mediatora, w przypadku udokumentowanego braku środków na ich pokrycie przez strony (art. 11¹ ust. 5 ustawy o rsz). W ponad trzydziestoletnim okresie obowiązywania ustawy nie zdarzyła się sytuacja, aby minister pokrył takie koszty. Nie wydaje się też zasadne, aby koszty prowadzenia sporu pokrywane były z budżetu państwa, gdyż związki zawodowe przewidują w swoich statutach przeznaczanie części składek m.in. na prowadzenie sporów zbiorowych pracy.

Art. 17 projektu ustawy stanowi częściowe odwzorowanie art. 12 obowiązującej ustawy, stanowiąc, że jeżeli przebieg postępowania mediacyjnego uzasadnia ocenę, że nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu, to organizacja związkowa, która prowadzi spór, może zorganizować jednorazowo i na czas nie dłuższy niż 2 godziny strajk ostrzegawczy. Nałożono jednak na organizację związkową obowiązek uprzedzenia pracodawcy i osób wykonujących pracę zarobkową u tego pracodawcy, w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej o przeprowadzeniu strajku ostrzegawczego, w terminie 3 dni przed jego przeprowadzeniem. Zgodnie z art. 26 projektu ustawy w celu poinformowania osób wykonujących pracę zarobkową u pracodawcy o planowanym strajku ostrzegawczym oraz na potrzeby przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku, na wniosek organizacji związkowej prowadzącej spór, pracodawca przekazuje jej listę służbowych adresów mailowych osób wykonujących u niego pracę zarobkową w terminie 3 dni od dnia otrzymania wniosku.

Projekt ustawy w art. 18 precyzyjnie opisuje sposób zakończenia postępowania mediacyjnego. Postępowanie kończy się zawarciem przez strony sporu porozumienia (stanowiącego – w myśl art. 9 Kodeksu pracy – źródło prawa pracy), a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Czynności tych dokonuje się przy udziale mediatora prowadzącego postępowanie mediacyjne. W przypadku braku możliwości sporządzenia protokołu rozbieżności jako wspólnego dokumentu stron, jest on sporządzany przez mediatora i przekazywany stronom sporu w celu zgłoszenia uwag w terminie 7 dni.

W art. 19 projektu ustawy ustalono maksymalny czas trwania sporu oraz formę jego zakończenia. W ustawie o rsz kwestie te nie są uregulowane, dlatego też często mamy do czynienia ze sporami formalnie niezakończonymi, tzw. sporami uśpionymi, które prowadzone są latami.

Zdarzają się sytuacje, w których strony prowadzące spór zbiorowy nie dochodzą do porozumienia na etapie rokowań czy mediacji, nie poddają go rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego, lub też w których przeprowadzony strajk nie doprowadził do zawarcia porozumienia – spór zbiorowy nie zostaje więc zakończony i formalnie trwa. Bywa, że przez długi okres żadna ze stron nie podejmuje jakichkolwiek działań zmierzających do jego zakończenia. Mają też miejsce przypadki, gdy związek zawodowy i pracodawca po skończonej mediacji sporządzają protokół rozbieżności, a związek zawodowy nie decyduje się od razu na

kolejny etap sporu, tj. strajk – formalnie spór znajduje się wtedy na etapie pozwalającym rozpocząć referendum strajkowe nawet po latach od zakończenia postępowania mediacyjnego. W opisanych przypadkach dochodzi więc do faktycznego zawieszenia sporu zbiorowego, a taki stan nie jest czasowo ograniczony.

Obecne przepisy ustawy o rsz nie dają żadnych, nawet pośrednich wskazówek, w jaki sposób powyższy problem powinien być rozstrzygnięty. W tym miejscu, zasadne jest pytanie, czy bierne trwanie w nierozwiązanym sporze nie jest destrukcyjne dla relacji między partnerami społecznymi.

Brak określenia maksymalnego okresu trwania sporu ma swoje negatywne konsekwencje – permanentne pozostawanie w sporach zbiorowych nie służy dialogowi społecznemu i osłabia możliwości prowadzenia rzeczowych negocjacji. Spór zbiorowy powinien toczyć się dynamicznie, a stronom powinno zależeć na możliwie szybkim osiągnięciu porozumienia.

Wydaje się, że rozwiązaniem tego problemu jest proponowane w projekcie ustawy ograniczenie czasu prowadzenia sporu.

Proponuje się zatem precyzyjne określenie czasu trwania sporu – 9 miesięcy z możliwością dodatkowego wydłużenia o 3 miesiące, jak również określenie skutecznej formy jego zakończenia (porozumienie, protokół rozbieżności, porozumienie postrajkowe). W ww. okresie spór powinien się zakończyć sporządzeniem odpowiednich dokumentów lub po jego upływie – będzie wygasł z mocy prawa. Po tym terminie nie będzie też możliwości uruchomienia innych procedur, przewidzianych w ustawie, w tym ogłoszenia strajku.

Wprowadzenie maksymalnego czasu trwania sporu zbiorowego to również propozycja, która znalazła się w projekcie Kodeksu Zbiorowego Prawa Pracy z 2018 r. W nowej regulacji został on jednak nieco zmodyfikowany (termin wydłużono z 6 do 9 miesięcy oraz dodano możliwość przedłużenia sporu – w oparciu o porozumienie – o kolejne 3 miesiące).

Art. 19 ust. 2 projektu ustawy wymienia dwa przypadki wygaśnięcia sporu. Spór wygasa, jeżeli w terminie 9 miesięcy od dnia nieuwzględnienia przez pracodawcę żądań lub w terminie 12 miesięcy (jeśli strony sporu wspólnie postanowią o przedłużeniu tego okresu o kolejne 3 miesiące) strony sporu nie zawrą porozumienia kończącego spór lub nie sporządzą protokołu rozbieżności, a następnie nie zostanie przeprowadzone głosowanie w sprawie ogłoszenia strajku i nie zostanie ogłoszony strajk. Spór wygasa również w przypadku, gdy organizacja związkowa odstąpi od prowadzenia sporu.

W art. 20 projektu ustawy, analogicznie jak dotychczas, brak porozumienia kończącego spór będzie uprawniał organizację związkową do przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku.

W obecnym stanie prawnym strona pracownicza, po nieudanej mediacji z pracodawcą, zamiast wszczynać akcję strajkową, może wnieść o rozstrzygnięcie sporu przez kolegium arbitrażu społecznego. W zależności od zasięgu sporu jest on rozpatrywany na odpowiednim szczeblu. Gdy obejmuje jeden zakład, zajmuje się nim kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie okręgowym. Sprawa konfliktu wielozakładowego trafia do Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym. Z informacji uzyskanej od strony związkowej wynika, że od wniesienia sprawy do kolegium zniechęca możliwość zastrzeżenia nieobligatoryjności orzeczenia przez którąkolwiek stronę sporu – wystarczy, by np. pracodawca zdecydował, że orzeczenie kolegium nie będzie dla niego wiążące. Wówczas rozstrzygnięcie tego ciała nic nie wnosi, powodując jedynie wydłużenie trwania sporu. Zdaniem związkowców kolejnym problemem jest skład kolegiów, do których obie strony sporu delegują po trzy osoby, a przewodniczącym jest sędzia wyznaczony przez prezesa sądu. W ich opinii należy postawić na mediacje.

Zmiany w rozwiązywaniu sporów zbiorowych przewidywał projekt zbiorowego kodeksu pracy, przygotowany w 2008 r. przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy. Zakładał on likwidację kolegiów arbitrażu społecznego w obecnym kształcie. Zamiast nich miał się pojawić jeden bezstronny arbiter wyznaczany wspólnie przez strony. Poddanie sporu pod arbitraż nadal byłoby dobrowolne. Nowością miało być dopuszczenie procedury arbitrażowej w każdym stadium prowadzonego sporu.

Daleko idące zmiany przewidziane zostały natomiast w stosunku do arbitrażu społecznego w projekcie Kodeksu Zbiorowego Prawa Pracy z 2018 r., których celem było podniesienie rangi tej formy rozwiązywania sporów, jako metody polubownej, dzięki której możliwe jest zakończenie konfliktu bez wchodzenia w jego najostrzejszą postać, czyli strajk. Prawo złożenia wniosku o rozstrzygnięcie sporu przez kolegium arbitrażu społecznego przyznane zostało każdej ze stron sporu, przy czym jeżeli taki wniosek złożyłby pracodawca, wówczas strona związkowa mogłaby odmówić poddania się arbitrażowi (prawo do odmowy nie przysługiwałoby w tym przypadku pracodawcy). Z drugiej strony, jeżeli to strona związkowa zwróciłaby się do kolegium, wówczas pracodawca mógłby zastrzec, że nie będzie związany orzeczeniem.

Ponadto zmienione zostało umiejscowienie kolegium, gdyż spory zakładowe rozstrzygać miały kolegia działające przy wojewódzkich radach dialogu społecznego (dalej „WRDS”), zaś spory ponadzakładowe Kolegium Arbitrażu Społecznego przy RDS. Kolegium rozstrzygałoby w składzie pięcioosobowym, z udziałem przewodniczącego wyznaczonego przez przewodniczącego WRDS lub RDS oraz po dwóch arbitrów wyznaczonych przez strony. Listę arbitrów prowadziłyby RDS. Ze względu na wskazywane już podniesienie rangi arbitrażu społecznego projekt zawierał precyzyjne regulacje dotyczące procedury postępowania przed kolegium, nie zawierając w tej materii delegacji do wydania rozporządzenia. Ważną zasadą miała być możliwość złożenia oświadczenia o poddaniu się orzeczeniu kolegium przez strony do czasu pierwszej rozprawy, co miało motywować strony do korzystania z tej formuły rozwiązywania sporów.

Analizując powyższe propozycje, w art. 21 projektu ustawy zdecydowano o pozostawieniu arbitrażu społecznego w obecnym kształcie (sędzia + członkowie wyznaczeni przez strony sporu), ale w ograniczonym trzyosobowym składzie – po jednym członku wskazanym przez strony, z zastrzeżeniem, że orzeczenie kolegium będzie wiążące dla stron. Ma to na celu zachęcenie stron do poddawania sporów pod rozstrzygnięcia w drodze arbitrażu społecznego, będącego polubowną formą rozwiązania sporu zbiorowego. Z uwagi na fakt, że orzeczenie kolegium arbitrażu społecznego ma mieć dla obu stron charakter wiążący obie strony sporu muszą wyrazić zgodę na udział w postępowaniu arbitrażowym. Sama inicjatywa skierowania sporu do rozstrzygnięcia przez kolegium arbitrażu społecznego przysługuje zarówno organizacji związkowej, jak i pracodawcy.

3. Rozdział 4 – strajk i inne formy protestu

Art. 22 projektu ustawy wskazuje, jakie cechy decydują o kwalifikacji danego działania (zachowania) jako strajku, jak i warunki jego legalności. Strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się osób wykonujących pracę zarobkową od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu. Strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez uprzedniego przeprowadzenia rokowań. W przypadku, gdy rokowania kończą się zawarciem i podpisaniem przez strony sporu porozumienia, które swym zakresem nie obejmuje wszystkich zgłoszonych żądań, w odniesieniu do nieuwzględnionych żądań spór może toczyć się dalej, a strajk nie może zostać ogłoszony bez wyczerpania możliwości rozwiązania sporu w ramach postępowania mediacyjnego. Przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku organizacja związkowa powinna wziąć pod uwagę współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem. Projekt

ustawy dopuszcza możliwość organizacji strajku bez zachowania procedur, o których mowa w art. 5-18 projektu ustawy, jeżeli pracodawca uchyla się od prowadzenia rokowań lub postępowania mediacyjnego, a także w przypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek prawny, stanowiący podstawę wykonywania pracy, z prowadzącym spór działaczem związkowym (art. 22 ust. 4 projektu ustawy).

Art. 23 projektu ustawy jest odwzorowaniem art. 18 ustawy o rsz.

Art. 24 projektu ustawy poświęcony jest warunkom podmiotowym i przedmiotowym legalności strajku. Niedopuszczalne jest zaprzestanie wykonywania pracy w wyniku strajku na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa (ust. 1). Niedopuszczalne jest także organizowanie strajku w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Służbie Ochrony Państwa, w jednostkach Policji, jednostkach organizacyjnych Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Krajowej Administracji Skarbowej, w których pełnią służbę funkcjonariusze Służby Celno-Skarbowej, oraz jednostkach ochrony przeciwpożarowej (ust. 3). Prawo do strajku nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze (ust. 4).

W obecnym stanie prawnym, niedopuszczalne jest zaprzestanie wykonywania pracy w wyniku akcji strajkowych na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa (art. 19 ust. 1 ustawy o rsz). Ustawa nie precyzuje jednak, o jakie stanowiska chodzi. W konsekwencji pracodawca ma dowolność w ustalaniu, jakie stanowiska są objęte tym zakazem, co stanowi ograniczenie prawa do strajku. Przepis art. 19 ust. 1 ustawy o rsz wskazuje na wyjątki wyłączające prawo do strajku według kryteriów przedmiotowych (stanowiska pracy, urządzenia, instalacje). Tym różni się ten przepis od zakazów ustanowionych przepisem art. 19 ust. 2 i 3 ustawy o rsz, które określają ściśle – poprzez wskazanie jednostek zatrudniających oraz grup zawodowych – grono osób, którym prawo do strajku nie przysługuje (wyłączenia podmiotowe). Konsekwencją posłużenia się przez ustawodawcę kryteriami przedmiotowymi jest to, że nie można z góry stwierdzić, wobec jakiej konkretnie grupy pracowników z mocy tego przepisu prawo do strajku jest wyłączone. Zgodnie z wyrażanym w literaturze poglądem, art. 19 ust. 1 ustawy o rsz nie stwarza ogólnego zakazu strajku, który odnosiłby się do określonych grup zawodowych lub pracowników zatrudnionych w określonych zakładach pracy, lecz stanowi źródło zakazu zachowania należącego do istoty strajku, dotyczącego

zachowania pracowników, których pracowniczym obowiązkiem jest ochrona dóbr, o których mowa w powołanym przepisie.⁹ Ustawodawca ograniczył się zatem jedynie do wskazania przesłanek ograniczających prawo do strajku. Niemniej praktyka dostarcza przykładów świadczących o tym, że nawet zaprzestanie pracy na urządzeniach, o których mowa w art. 19 ust. 1 ustawy o rsz, nie musi spowodować spełnienia się zagrożeń, o ile nie zostanie przekroczony pewien punkt krytyczny. Ponadto należy wskazać na nieostrość pojęć użytych w cytowanym przepisie wymagających oceny, jak w kontekście konkretnej sytuacji przejawiać się mogą zagrożenia życia, zdrowia lub bezpieczeństwa państwa.

Z uwagi na fakt, że kierowanie strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy stanowi czyn penalizowany (art. 35 projektu ustawy) zaś za szkody wyrządzone strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy odpowiedzialność ponosi ich organizator, tj. związek zawodowy, zasadnym jest określenie wykazu stanowisk, na których niedopuszczalne jest przerwanie pracy w związku z akcją strajkową (art. 24 ust. 2 projektu ustawy). Ze względu na różnorodność zakładów pracy i związany z tym brak możliwości enumeratywnego określenia ww. wykazu stanowisk pracy w projekcie, proponuje się, aby pracodawca określił taki wykaz w uzgodnieniu z działającymi u niego organizacjami związkowymi. Przy tym proponuje się, aby tryb uzgadniania takiego wykazu był analogiczny jak w przypadku spraw, o których mowa w art. 30 ust. 6 i 7 ustawy o zz, z zastrzeżeniem, że będzie on uzgadniany z m.in. wszystkim reprezentatywnymi organizacjami związkowymi, nie tylko tymi, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Aby nie pozbawiać osób, które nie mają prawa do strajku, prawa do artykułowania swoich interesów, pozostawiono w projekcie ustawy przepis, zgodnie z którym w obronie praw, wolności lub interesów osób wykonujących pracę zarobkową mogą być stosowane – po wyczerpaniu trybu postępowania określonego w art. 24 projektu ustawy – inne niż strajk formy akcji protestacyjnej, niezagrażające życiu lub zdrowiu ludzkiemu, bez przerywania pracy, z zastrzeżeniem przestrzegania obowiązującego porządku prawnego. Dodatkowo projekt ustawy w art. 31 umożliwia przeprowadzenie strajku solidarnościowego, wskazując, że w obronie praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową, którzy nie mają prawa do strajku, związek zawodowy działający u innego pracodawcy może zorganizować strajk solidarnościowy na czas nie dłuższy niż połowa dnia roboczego.

⁹ M. Kurzynoga, Warunki legalności strajku, Warszawa 2011, s. 91.

Projektowany art. 25 poświęcony jest w całości warunkom proceduralnym. Ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 7 dni przed jego rozpoczęciem.

Zgodnie z przepisem art. 15 ustawy o rsz, nieosiągnięcie porozumienia rozwiązującego spór zbiorowy w postępowaniu mediacyjnym uprawnia do podjęcia akcji strajkowej. Zatem dopiero nieosiągnięcie porozumienia przed mediatorem uprawnia organizację związkową do podjęcia czynności zmierzających bezpośrednio do przeprowadzenia akcji strajkowej.

Mając na względzie obowiązujące przepisy, przeprowadzanie referendum strajkowego jeszcze przed zakończeniem mediacji należy – co do zasady – uznać za niezgodne z ustawą. Za takim stanowiskiem przemawia szereg argumentów – m.in. wykładnia funkcjonalna przepisów ustawy (etap, na którym prowadzony jest spór zbiorowy – przepisy te zawarte są w art. 20 ustawy o rsz, a więc nie tylko po przepisach regulujących mediację, lecz także arbitraż). Dodatkowo, osoby wykonujące pracę zarobkową mają decydować w referendum o kwestiach, będących jeszcze przedmiotem mediacji, podczas gdy w trakcie mediacji stanowiska stron mogą przecież ulec zmianie lub modyfikacji, a także strony mogą zakończyć spór podpisując stosowne porozumienie. Przeprowadzenie referendum w trakcie procedur pokojowych narusza polubowny charakter tych procedur i może być wykorzystywane do wywarcia presji na pracodawcy.

Usankcjonowanie w art. 25 projektu ustawy kwestii związanych z głosowaniem w sprawie ogłoszenia strajku pozwoli zlikwidować lukę prawną, powodującą liczne możliwości interpretacyjne w tym zakresie. Będzie również uzupełnieniem proponowanego art. 28, zgodnie z którym organizatorzy strajku są obowiązani współdziałać z kierownikiem zakładu pracy.

Zgodnie z art. 25 projektu ustawy strajk zakładowy będzie ogłaszać zakładowa organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy. W przypadku strajku ponadzakładowego, będzie on ogłaszany przez organ związku zawodowego wskazany w statucie po uzyskaniu zgody większości osób wykonujących pracę zarobkową w poszczególnych zakładach pracy, które mają być objęte strajkiem, jeżeli w głosowaniu w każdym w tych zakładów wzięło udział co najmniej 50% osób wykonujących pracę zarobkową.

Zasady organizacji i przeprowadzenia głosowania w sprawie przeprowadzenia strajku będzie ustalać organizacja związkowa. Organizacja związkowa będzie również informować pracodawcę w formie pisemnej, elektronicznej i dokumentowej o przyjętych zasadach

przeprowadzenia głosowania, jednocześnie ustalając próg 50% na podstawie informacji przekazanej jej przez pracodawcę.

Na pracodawcy będzie spoczywać natomiast obowiązek przekazania organizacji związkowej – na jej piśmenny wniosek – informacji o liczbie osób wykonujących pracę zarobkową w zakładzie pracy w terminie 3 dni od dnia otrzymania wniosku oraz umożliwienia przeprowadzenia głosowania (art. 25 ust. 5 projektu ustawy). Dodatkowo wydłużono termin ogłoszenia strajku na 7 dni przed jego rozpoczęciem (ust. 3).

Art. 26 projektu ustawy zobowiązuje pracodawcę do przekazywania na wniosek organizacji związkowej prowadzącej spór listy służbowych adresów mailowych osób wykonujących pracę zarobkową, tak aby umożliwić tym organizacjom należyte poinformowanie o zamiarze przeprowadzenia głosowania lub na potrzeby samego głosowania.

Głosowanie ma być przeprowadzane w terminie 30 dni od dnia sporządzenia protokołu rozbieżności z postępowania mediacyjnego (art. 27 projektu ustawy), wprowadzono również wymóg przeprowadzania głosowania przez co najmniej jedną organizację reprezentatywną (ust. 3).

Nową regulacją jest zawarty w art. 34 projektu ustawy, przepis określający możliwe formy zakończenia strajku – porozumienie postrajkowe (zawierane przez pracodawcę i wszystkie organizacje związkowe, które organizowały strajk lub wszystkie uczestniczące w strajku reprezentatywne organizacje związkowe) lub odstąpienie od zgłoszonych żądań, lub oświadczenie wszystkich organizacji związkowych o zakończeniu strajku.

Zaproponowane w projekcie ustawy rozwiązania mają na celu zapewnienie większej transparentności przeprowadzania głosowania w sprawie ogłoszenia strajku oraz jasne określenie formy prawnej zakończenia strajku, w tym porozumienia zbiorowego stanowiącego źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 Kodeksu pracy.

Pozostałe przepisy dotyczące strajku zostały przeniesione z obowiązującej ustawy i dostosowane do zmian wprowadzonych nowelizacją ustawy o zz, która rozszerzyła prawo do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych na wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową.

4. Rozdział 5 – Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy

Rozdział 5 projektowanej ustawy odnosi się do kwestii związanych z odpowiedzialnością za naruszenie jej przepisów. Zgodnie z art. 35 projektu ustawy kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją nie podejmuje rokowań, o których mowa w art. 7 ust. 1, uniemożliwia przeprowadzenie głosowania, o którym mowa w art. 25 ust. 6, nie

przekazuje informacji, o której mowa w art. 5 ust. 1 pkt 2, art. 5 ust. 2 i 3, 25 ust. 4 i 5, art. 26, zabrania wzięcia udziału w strajku lub innej akcji protestacyjnej, ogłasza strajk bez spełnienia określonych warunków formalnych, wbrew zakazowi, o którym mowa w art. 28 ust. 1, ogranicza pracodawcę lub osobę kierującą zakładem pracy w imieniu pracodawcy w czasie strajku w pełnieniu obowiązków i w wykonywaniu uprawnień w odniesieniu do osób wykonujących pracę zarobkową niebiorących udziału w strajku, kieruje strajkiem wbrew przepisom art. 24 ust. 1, art. 27 ust. 1, art. 28, art. 32 ust. 1 – podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

5. Rozdział 6 – Zmiany w przepisach obowiązujących

Rozdział 6 projektowanej ustawy wskazuje zmiany w przepisach obowiązujących. Zmiany w ustawie z dnia 7 kwietnia 1989 r. o związkach zawodowych rolników indywidualnych (Dz. U. z 2022 r. poz. 99), w ustawie z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zrępowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 259), w ustawie z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (Dz. U. z 2018 r. poz. 2043), w ustawie z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek (Dz. U. z 2019 r. poz. 2384), w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1614), w ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.) mają charakter dostosowujący.

Ustawa ma wejść w życie po upływie 1 miesiąca od dnia ogłoszenia.

III. ZGODNOŚĆ PROJEKTOWANEJ REGULACJI Z PRAWEM UNII EUROPEJSKIEJ

Przedmiot projektowanej regulacji nie jest objęty prawem Unii Europejskiej. Projektowana regulacja nie podlega procedurze notyfikacji aktów prawnych, określonej w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. Nr 239, poz. 2039, z późn. zm.).

IV. POZOSTAŁE INFORMACJE

Projektowane przepisy nie stwarzają zagrożeń korupcyjnych.

Projekt ustawy nie wymaga przedstawiania organom i instytucjom Unii Europejskiej w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji albo uzgodnienia. W szczególności, zgodnie z art. 2 ust. 1 decyzji Rady 98/415/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. w sprawie konsultacji Europejskiego Banku Centralnego udzielanych władzom krajowym w sprawie projektów przepisów prawnych (Dz. Urz. WE L 189 z 03.07.1998, str. 42 – Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne rozdz. 1, t. 1, str. 446), projekt ustawy nie wymaga zasięgnięcia opinii Europejskiego Banku Centralnego, ponieważ nie wpływa na stabilność instytucji finansowych i rynków.

Projekt ustawy nie podlega notyfikacji Komisji Europejskiej w trybie ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz. U. z 2021 r. poz. 743, z późn. zm.).

Projekt ustawy nie dotyczy majątkowych praw i obowiązków przedsiębiorców lub praw i obowiązków przedsiębiorców wobec organów administracji publicznej. Projekt ustawy nie wpływa na działalność mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców.

Projekt ustawy zostanie udostępniony na stronie Biuletynu Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingskiej w procesie stanowienia prawa (Dz.U. z 2017 r. poz. 248) oraz w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny, zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348).