



ZRZESZENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ENERGETYKÓW

00-628 WARSZAWA
ul. Marszałkowska 21/25 lok. 76

Tel. (22) 875-94-88
Tel/Fax: (22) 875-95-14
E-Mail: zzze@zzze.pl
www.zzze.pl

BANK PEKAO S.A. o/Warszawa
90 1240 5963 1111 0000 4797 4625

NIP: 525-21-90-391
REGON: 016443179
KRS 123596

Warszawa 20.02.2018r
ZZZE/4/18

Ogólnopolskie Porozumienie Związków
Zawodowych

Do wiadomości Pana Pawła
Śmigielskiego

Stanowisko w sprawie projektu

Kodeksu Zbiorowego Prawa Pracy

Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków z uwagą śledzi działalność Komisji Kodyfikacyjnej, a także na poziomie eksperckim stara się uczestniczyć w jej pracach. Tym bardziej ze zdziwieniem przyjmujemy projekt Kodeksu Zbiorowego Prawa Pracy, który w ostatnim czasie został przekazany do naszego biura. Biorąc pod uwagę jego roboczy charakter oraz niejednoznaczność intencji autorów trudno jest nam zająć jednoznaczne stanowisko w tej sprawie. W pierwszej kolejności stawiamy zatem pytania pod tezy, które nasuwają się po lekturze projektu – tezy w większości dla projektu niekorzystne. Prosimy o uważną lekturę naszego stanowiska i odpowiedź na stawiane w nim pytania.

Projektowany Kodeks Zbiorowego Prawa Pracy ma zastąpić wszystkie akty zbiorowego prawa pracy - znajdują się w nim (oprócz części ogólnej) fragmenty zastępujące ustawę o związkach zawodowych, ustawę o rozwiązywaniu sporów zbiorowych czy ustawę o zwolnieniach grupowych. Samą ideę zebrania tych zagadnień w jednym akcie prawa i ich usystematyzowanie należy ocenić pozytywnie.

1. Projektowane przepisy wydają się bardzo mocno zmieniać zasady działania związków zawodowych. Należy zadać pytanie **czy intencją twórców projektu jest oderwanie struktury związków zawodowych od zakładów pracy?**. Jeżeli tak, nasze stanowisko musi być negatywne.

2. **Przedstawicielstwo związkowe – jak należy rozumieć to pojęcie?** Projekt zawiera dwie niespójne definicje (art. 3 §2 oraz art. .26). Będzie to rodzić konflikty i wątpliwości (zob. pyt. 4). Brak rozwiązania tego problemu stanowi argument przeciwko projektowi.
3. **Jak – zdaniem projektodawców - ma wyglądać po zmianach ruch związkowy w Polsce?** Wydaje się, że kształt struktur związkowych ma być zupełnie swobodny (art. 15 § 1 i art. 26), a jednocześnie z konkretnych przyjętych dany związek rozwiązań nic nie będzie wynikać, jako że struktury będą oderwane od zakładów pracy. Znika dotychczasowe pojęcie zakładowej organizacji związkowej (termin zostaje, ale ma inne znaczenie), znikają międzyzakładowe organizacje związkowe, nie wiadomo jak rozumieć pojęcie ponadzakładowej organizacji związkowej. Brak jasnej wizji stanowi silny argument przeciwko projektowi.
4. **W jaki sposób będzie określane, kto jest przedstawicielstwem związkowym w konkretnym przypadku?** Art. 26 wymienia w jednym rzędzie *„związki zawodowe, federacje i konfederacje związków zawodowych oraz ich wewnętrzne struktury organizacyjne posiadające kompetencje do reprezentowania pracowników, wspólne reprezentacje związków zawodowych, federacji lub konfederacji związków zawodowych, a także zakładowe przedstawicielstwo związkowe”*. Na poziomie danego zakładu pracy obecne mogą być różne rodzaje przedstawicielstwa – przykładowo, jeżeli jest tam obecna wewnętrzna (statutowa) struktura związku należącego do federacji, to przedstawicielstwem może być ta struktura, sam związek oraz federacja. Brak jasnych kryteriów stanowi silny argument przeciwko projektowi.
5. **Na czym będzie polegała łączność związku z pracodawcą/zakładem pracy?** Wydaje się, że wyłącznie z faktu zrzeszania zatrudnionych tam pracowników (wyjątkowo tylko z faktu istnienia zakładowej organizacji związkowej). Brak jasnych kryteriów stanowi silny argument przeciwko projektowi.
6. **Czy projekt przewiduje istnienie międzyzakładowych organizacji związkowych?** Wydawać się może, że w warunkach pełnej swobody kształtowania swoich struktur przez związki zawodowe będzie to możliwe. Jednakże z faktu bycia taką organizacją nie będzie nic wynikać – w praktyce organizacja taka będzie po prostu związkiem o jednolitym zarządzie uprawnionym do powołania osobnego delegata w każdym zakładzie pracy. W przypadku przekroczenia progu reprezentatywności taka organizacja międzyzakładowa będzie mogła utworzyć zakładową organizację związkową zaopatrzoną we własny zarząd. W takim przypadku struktura stanie się mocno nieczytelna. Takie rozwiązanie jest nie do zaakceptowania.
7. **Czym są ponadzakładowe organizacje związkowe?** Pojęcie ponadzakładowej organizacji związkowej nie pojawia się w przepisach o związkach zawodowych. Pojawia się ono wśród

przepisów o układach zbiorowych. Wydaje się, że ponadzakładowa organizacja związkowa nie jest odmianą organizacji zakładowej, lecz czymś zupełnie innym – jakimkolwiek tworem związkowym obejmującym więcej niż jeden zakład pracy. Organizacja ponadzakładowa może przy tym obejmować zakłady, w których nie ma zakładowych organizacji związkowych – w takim przypadku będzie w nich działała w oparciu o delegatów. Organizacja ponadzakładowa może być zarówno związkiem zawodowym (zapewne będzie wtedy nieco przypominać obecne międzyzakładowe związki zawodowe), jak i federacją albo konfederacją związków. Rozwiązanie to, jako nieczytelne, należy ocenić krytycznie.

8. **Dlaczego projekt zakłada, że związek zawodowy powstaje dopiero z chwilą rejestracji (art. 31)?** Obecnie związek powstaje z chwilą podjęcia uchwały o jego utworzeniu, do momentu rejestracji może upłynąć wiele miesięcy w czasie których, związek niezarejestrowany nie będzie mógł działać. Dodatkowo ochrona członków komitetu założycielskiego to tylko 6 miesięcy (art. 44 § 8), co przy obecnej niewydolności KRS może nie wystarczyć na rejestrację. Rozwiązanie to należy ocenić krytycznie.
9. **Dlaczego w fazie rejestracji związek może reprezentować tylko komitet założycielski (art. 33 § 1)?** Inne osoby prawne może reprezentować w tej fazie zarząd (por. art. 12 ust. 1 prawa o stowarzyszeniach, art. 164 § 1 i art. 316 § 1 K.S.H.). Przyjęte rozwiązanie może zupełnie niepotrzebnie utrudniać działanie nowopowstałych związków i należy je ocenić krytycznie.
10. **Dlaczego projekt zakłada tak wysokie progi uznania związku zawodowego za reprezentatywny?** Art. 49 mówi o 20% zatrudnionych dla organizacji zrzeszonych w organizacjach zasiadających w RDS oraz 30% dla pozostałych organizacji związkowych. **Czy intencją projektodawcy jest żeby zawsze istniało tylko jedno reprezentatywne przedstawicielstwo związkowe? Czy projektodawca dostrzega, że różne grupy pracowników mogą mieć odmienne (a nawet sprzeczne interesy)? Czy projektodawca dostrzega możliwość istnienia związków zawodowych o charakterze branżowym (np. lekarze, inżynierowie)?** Tak wysokie ustalenie progów oznacza, że niektóre grupy pracowników nie będą w ogóle reprezentowane. Jest to nieakceptowalne.
11. **Dlaczego przepisy o organizacji referendum dopuszczają głosowanie tylko na jedno przedstawicielstwo (art. 50 § 3) a próg frekwencji wynosi aż 50% (art. 50 § 4)? Co oznacza termin „większość” (art. 50 § 5)?** Wydaje się, że niższy próg frekwencji radykalnie zwiększy szansę na wyłonienie organizacji reprezentatywnej, czego partnerzy społeczni chyba chcą. Z kolei dopuszczenie głosowania na więcej niż jedno przedstawicielstwo powinno w praktyce wzmocnić legitymację zwycięzcy.

12. **Jak ma wyglądać referendum gdy jest tylko jedno przedstawicielstwo (art. 50 § 10)?**
Wydaje się, że kwestia tak ważna powinna być w ustawie uregulowana kompleksowo, a nie przez odesłanie, którego rzeczywistą treść ustalać będzie dopiero praktyka.
13. **Projekt zakłada doprecyzowanie definicji osób zatrudnionych innych niż pracownicy (art. 27 § 2). Kiedy możemy się tego spodziewać?** Nie można oczekiwać, że partnerzy społeczni poprą rozwiązanie, którego treść nie jest znana, a konieczność wprowadzenia, którego wynika z orzeczenia TK.
14. **Na czym ma polegać odpowiednie stosowanie art. 137 § 2 z mocy odesłania z art. 44 §5 zd. II?** Przepis nakazuje stosować do indywidualnego stosunku pracy normę zbiorowego prawa pracy. Powstała norma jest niezrozumiała, a chodzi wszak o bardzo poważną kwestię z zakresu ochrony praw działaczy związkowych. Pozostawienie ustalenia rzeczywistej treści ochrony działacza związkowego przed wypowiedzeniem zmieniającym w praktyce sprawia, że strona związkowa nie może zaakceptować projektu.
15. **Czy u jednego pracodawcy mogą równocześnie działać przedstawicielstwo związkowe i wybieralne?** Z art. 64 wydaje się wynikać, że jest to możliwe. Jak w takim razie rozgraniczone będą ich kompetencje? Szczególnie jeżeli przedstawicielstwo związkowe nie jest reprezentatywne – czy rada może wtedy zawierać porozumienia zbiorowe (art. 85 § 1 pkt 2, art. 161, art. 176 § 1, art. 180 § 1). Przyznanie takich kompetencji przedstawicielstwu wybieralnemu kosztem związków zawodowych budzi sprzeciw i stanowi argument przeciwko projektowi, tym bardziej, że z orzecznictwa MOP wynika, iż związki zawodowe nie powinny być zastępowane innymi tworami w swojej podstawowej działalności.
16. **Jakie dokładnie uprawnienia prawotwórcze ma otrzymać rada zakładowa (art. 85 § 1 pkt 2)? Czy mają to być uprawnienia dalej idące niż już wynikają z art. 161, art. 176 § 1, art. 180 § 1 i art. 183?** Przyznanie takich kompetencji przedstawicielstwu wybieralnemu kosztem związków zawodowych budzi sprzeciw i stanowi argument przeciwko projektowi, tym bardziej, że z orzecznictwa MOP wynika, iż związki zawodowe nie powinny być zastępowane innymi tworami w swojej podstawowej działalności.
17. **Jakie mają być inne formy przedstawicielstwa pracowniczego (art. 105)? Jakie mają mieć kompetencje?** Przyznanie nadmiernych kompetencji przedstawicielstwu wybieralnemu kosztem związków zawodowych budzi sprzeciw i stanowi argument przeciwko projektowi, tym bardziej, że z orzecznictwa MOP wynika, iż związki zawodowe nie powinny być zastępowane innymi tworami w swojej podstawowej działalności.
18. **Czy w przypadku zwolnień grupowych będą wypłacane odprawy?** Jeżeli ich wprowadzenie ma być uzależnione od woli pracodawcy, to jest to rozwiązanie bardzo niekorzystne dla pracowników i nie może być zaakceptowane.

19. Czy projekt przewiduje jakieś sankcje dla pracodawcy który uchyla się od zawarcia porozumienia w razie przejścia zakładu pracy (art. 183)? A dla pracodawcy, który fałszywie zapewnia pracowników o braku zamiaru zmiany warunków zatrudnienia? Obowiązek wprowadzenia takich sankcji wynika z prawa europejskiego (wyr. ETS w sprawie C-382/92. Brak takich sankcji oznacza, że rozwiązanie nie może być zaakceptowane.
20. Dlaczego projekt określa przedmiot sporu zbiorowego wyłącznie jako „warunki pracy, płace, świadczenia socjalne lub prawa i wolności związkowe” (art. 184 § 2)? Dlaczego wyłączone jest prowadzenie sporu zbiorowego w innych sprawach dotyczących całej zbiorowości pracowników? Tak wąskie określenie granic sporu zbiorowego nie może być zaakceptowane.
21. Projekt radykalnie zmienia obecną zasadę korzystności (art. 9 § 2 i 3 K.P.) i dopuszcza możliwość, że układ zakładowy będzie mniej korzystny dla pracowników niż ponadzakładowy (art. 120 § 2 projektu) oraz, że porozumienia zbiorowe mogą być mniej korzystne niż układy (art. 159 § 2 projektu). Jaki jest cel tej zmiany? W naszej ocenie jest to rozwiązanie nieakceptowalne.
22. Projekt radykalnie zmienia zasady zawierania układów. Znikają układy na czas nieokreślony, a maksymalny czas obowiązywania to trzy lata (art. 128 § 3 projektu). W konsekwencji wprowadza się zamknięty katalog sytuacji, w których pracodawca obowiązany jest podjąć negocjacje (art. 125 § 3 projektu). Czy intencją ustawodawców jest odstąpienie od stałego dialogu społecznego i zastąpienie go okresowymi (zapewne co 3 lata) negocjacjami? W naszej ocenie jest to rozwiązanie nieakceptowalne.
23. Projekt przewiduje, że „W sprawach nieuregulowanych w przepisach prawa pracy do rokowań układowych i zawarcia układu stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego”. Czy twórcy projektu rozważali, jakie będą skutki takiej regulacji? W naszej ocenie przepis ten może skutkować odejściem od wykładania przepisów układów jak przepisów prawa i sprawić, że będą one traktowane bardziej jak umowy (interpretacja w oparciu o art. 65 K.C.). Ponadto stosowanie przepisów prawa cywilnego do zawierania układu oznacza, że stosuje się też przepisy o wadach oświadczeń woli, co zagrażać będzie stabilności układów. Powstanie też zapewne pytanie o dopuszczalność stosowania art. 189 k.p.c. do ustalania wadliwości układu oraz problem relacji tego przepisu do art. 132 projektu. Ten ostatni przewiduje autonomiczny tryb kontroli prawidłowości zawarcia układu, jednak wyraźnie nie wyłącza stosowania art. 189 k.p.c. (por. 252 § 1 zd. II i art. 425 § 1 zd. II k.s.h., które są źródłem stałych problemów w praktyce).
24. Projekt przewiduje zgłaszanie układów do RDS (art. 131 § 3 projektu). Czy planowane są zmiany zasad funkcjonowania RDS i WRDS przystosowujące je do tych zadań? Przekazując

RDS (albo WDRS) jakiegokolwiek zadania należy pamiętać o zasadach funkcjonowania tej instytucji. Nie jest to struktura kierowana jednoosobowo (podobna do PIP), lecz organ kolegialny podejmujący decyzję w warunkach bliskich jednomyślności. Nie sposób oczekiwać, by rady kolegialnie były w stanie wydawać decyzje np. o zarejestrowaniu układu. Jeżeli już, to zadania te mogłyby wykonywać aparat pomocniczy przy radzie. Pamiętać też należy, że przewodniczący rady oraz kolegium są wskazywani przez partnerów społecznych w warunkach rotacji, i nikt nie oczekuje od nich bezstronności. Stąd powierzanie im zadań takich jak rejestrowanie układów może rodzić wątpliwości, co do ich bezstronności.

25. **Art. 132 projektu przewiduje sądową kontrolę prawidłowości zawarcia układu. Jaka ma być relacja tego trybu do trybu z art. 189 k.p.c.? czy inne związki zawodowe, (które nie były stronami układu ani go nie zaskarżyły) mogą być uczestnikami postępowania? Czy zachodzi prawomocność rozszerzona orzeczenia oddalającego wniosek (tj. prawomocne ustalenie zgodności z prawem zawarcia układu wyklucza możliwość powoływania się na ten fakt w przyszłości w innych postępowaniach przez inne strony)?** Proponowane rozwiązanie skutkować będzie paraliżem dialogu społecznego i nie może być zaakceptowane.
26. **Projekt przewiduje, że w razie przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę dotychczasowy układ stosuje się przez 18 miesięcy (art. 138 § 1 projektu). Zgodnie z prawem europejskim zasadą powinno być nieograniczone w czasie stosowanie dotychczasowego układu. Dlaczego tak krótki okres? Rozwiązanie to nie może być zaakceptowane.**
27. **Kto może zawrzeć układ ponadzakładowy w imieniu państwowych jednostek organizacyjnych? Jak jest znaczenie ewidentnie błędnego zastrzeżenia z art. 140 § 1 pkt 5?** Strona związkowa nie może poprzeć normy o nieznannej treści.
28. **Czy zgodne z zasadami legislacji jest aby akt o randze kodeksu używał tego samego terminu w dwóch różnych znaczeniach? Zgodnie z art. 38 § 3 w zw. z art. 49 projektu każda organizacja związkowa musi być reprezentatywna, a jednocześnie art. 143 § 1 projektu zawiera definicję reprezentatywnej organizacji związkowej, stanowiąc w dodatku, że jest to ponadzakładowa organizacja związkowa.** Proponowane rozwiązanie wprowadza bałagan i nie może być zaakceptowane.
29. **Art. 185 zawiera w § 5 niezrozumiałe ograniczenie prawa do prowadzenia sporów zbiorowych. Prosimy o korektę tego przepisu.** Strona związkowa nie może poprzeć normy o nieznannej treści.
30. **Czy istnieje możliwość prowadzenia sporu zbiorowego w sytuacji, gdy pracodawca część żądań organizacji związkowej uwzględnił, a część nie? Art. 191 § 1 stanowi, że spór istnieje od daty odrzucenia wszystkich żądań, co sugeruje, że wystarczy ze strony pracodawcy**

symboliczne ustępstwo (np. podwyżki wynagrodzeń o 1 gr) by uniemożliwić prowadzenie sporu zbiorowego. Jest to rozwiązanie nie do zaakceptowania.

31. **Czy terminy określone w art. 194 § 2 i 4 mają charakter instrukcyjny? Czy też przekroczenie ich łączyć się będzie z realnymi sankcjami dla Sądu? W jaki sposób zostanie zagwarantowane prawo stron do udziału w postępowaniu, o którym mowa w art. 194? Czy i jak Strony będą zawiadamiane o terminie rozprawy? Czy związek zawodowy będzie mógł odpowiedzieć na wniosek skierowany przez pracodawcę do sądu? Czy inne związki zawodowe będą mogły uczestniczyć w sporze? Czy w przypadku sporu dotyczącego np. układu ponadzakładowego poszczególni pracodawcy będą mogli wziąć udział w tym postępowaniu? Czy Sąd Okręgowy w Warszawie otrzyma dodatkowe etaty i środki potrzebne na zapewnienie sprawnego rozstrzygania tych sporów? W ocenie ZZZE proponowane rozwiązanie uniemożliwi prowadzenie sporów zbiorowych – w praktyce konieczność doręczenia wniosków i zawiadomień o rozprawie oraz prawo (potencjalnie bardzo licznych) stron do udziału w sporze i np. złożenia pism sprawi, że każda sprawa będzie w rzeczywistości rozpoznawana przez wiele miesięcy. A i to przy założeniu, że Sąd otrzyma odpowiednie zasoby kadrowe i finansowe, bowiem obecnie jest to – z uwagi na m.in. odwołania od decyzji wydanej w oparciu o przepisy tzw. ustawy dezubekizacyjnej – jest to zdecydowanie najbardziej obciążony Sąd Okręgowy w Polsce. Ponadto sądowa analiza sporów zbiorowych wydaje się sprzeczna z ich istotą i prawem do ich prowadzenia. Bardziej zgodne z konwencjami MOP byłoby przyjęcie, że jeżeli dostatecznie duża grupa pracowników uważa dany temat za nadający się do sporu zbiorowego, to tak jest. **Pytania z pkt 31 należy odnieść do sądowej kontroli dopuszczalności strajku (art. 226 § 4).****
32. **Czy sądowa kontrola będzie dotyczyć tzw. innych form protestu?** Wcześniej przedstawiane wersje przepisów nakazywały się spodziewać, że art. 235 § 3 zd. I będzie odsyłać m.in. do art. 226 § 4. Obecnie zawarte tam odesłanie jest ewidentnie wadliwe (mówi się o odpowiednim stosowaniu art. 227 § 3 i 5 w sytuacji, gdy art. 227 nie jest rozbity na paragrafy), a zatem spodziewamy się, że w toku dalszych prac okaże się, że odesłanie to umożliwi sądową kontrolę również innych form protestu.
33. **Czy dokonano badań, jaka liczba spraw może trafić do Sądów w związku z sądową kontrolą legalności sporów zbiorowych? I jaki może być nakład pracy związany z tymi sprawami?** Brak takich analiz oznacza, że realna treść normy nie jest znana i strona związkowa nie może jej poprzeć.
34. **Czy w przypadku, gdy pracodawca skieruje spór zbiorowy do arbitrażu rozstrzygnięcie będzie wiążące bez względu na zgodę (lub jej brak) ze strony związków zawodowych (art. 208 § 1 i 2 projektu)? Z czego wynika ta nierówna pozycja stron arbitrażu? I czy jest to**

rozwiązanie zgodne z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP? Jeżeli przepis wprowadza nierówność stron sporu zbiorowego niezgodną z konstytucją, strona związkowa nie może go poprzeć.

35. **Art. 39a wprowadza sądowy tryb weryfikacji liczebności danej organizacji związkowej. Sam pomysł należy ocenić krytycznie.** Proponowane zmiany mogą być nadużywane przez pracodawców w celu ograniczenia uprawnień związkowych. Biorąc pod uwagę zasadę wolności związkowej, zasadę dialogu społecznego oraz podstawową funkcję prawa pracy, jaką jest ochrona pracownika jako strony słabszej należy uznać, że mniejszym zagrożeniem dla systemu prawnego jest nadużycie uprawnień przez stronę związkową skutkujące przyznaniem pracownikom uprawnień z zakresu zbiorowego prawa pracy, większym zaś nadużycie uprawnień przez pracodawcę skutkujące odebraniem takich uprawnień. Niezależnie od powyższego należy stwierdzić, że wśród omawianych przepisów brakuje jednoznacznej regulacji wyjaśniającej czy zgłoszenie zastrzeżeń pozbawia organizację związkową uprawnień zakładowej organizacji związkowej. Zastrzeżony w zd. III § 6 termin ma charakter instrukcyjny i w praktyce z pewnością nie będzie przestrzegany. Dalej, sposób sformułowania § 6 zd. I i II sugeruje – choć nie zastrzega dostatecznie jednoznacznie – że w postępowaniu tym uczestniczyć będzie wyłącznie zainteresowany związek zawodowy. Wobec treści art. 510 § 1 k.p.c. należy jednak uznać, że prawo do udziału w tym postępowaniu mogą mieć – o ile się zgłoszą – inne związki zawodowe oraz – w szczególności – pracodawca. Wszak – jak zauważył SN w wyroku z 20 maja 2011 r., II PK 295/11 – *„Pracodawcy przysługuje przeciwko międzyzakładowej organizacji związkowej roszczenie o ustalenie, że jest (nie jest) objęty zakresem działania tej organizacji (art. 189 k.p.c.)”*. Wynika to z faktu, że istnienie takiej organizacji nakłada na pracodawcę określone obowiązki. Te same argumenty każą uznać, że pracodawca, a być może i inne związki zawodowe (*arg. z art. 25[1] ust. 7*) mają interes prawny w ustaleniu czy dana organizacja związkowa jest zakładową organizacją związkową. Udział innych podmiotów oznacza, choćby z uwagi na potrzebę doręczenia im pism procesowych, że termin 60 dni jest całkowicie nierealny, nawet jeżeli konieczność rozpoznawania spraw według kolejności wpływu nie wykluczałaby w danym sądzie zachowania go. Dalej, jeżeli uznać że inne podmioty mają prawo udziału w postępowaniu bardzo problematyczna staje się treść art. 39a § 8. Miałby on stanowić, że *„W postępowaniu sądowym do przetwarzania danych ujawniających przynależność związkową osób wykonujących pracę zarobkową jest upoważniony wyłącznie sąd oraz osoby działające w imieniu zakładowej organizacji związkowej, która złożyła wniosek o ustalenie jej liczby członków”*. Sam fakt, że przepis taki jest proponowany oznacza, że ustawodawca dostrzega możliwość że w postępowaniu będą brały udział jeszcze inne podmioty – zapewne pracodawca lub inne organizacje związkowe. Proponowane rozwiązanie jest całkowicie

sprzeczne z istotą postępowania cywilnego, które zakłada wysłuchanie obu stron i równość praw stron. Tymczasem w takiej sprawie konieczne byłoby utworzenie specjalnych drugich akt sprawy, dostępnych tylko wnioskodawcy i sądowi. Konieczna stałaby się także odpowiednia redakcja pism procesowych wnioskodawcy (a być może ich cenzura przez sąd). Tajność części materiału sprawy przed jedną ze stron jest elementem tak dalece obcym w postępowaniu cywilnym, że nie da się tego zrealizować. Ponadto opisany przepis wskazuje, że ustawodawca zakłada, że postępowanie dowodowe ograniczone będzie do imiennej listy członków związku przedłożonej przez związek. Rodzi się pytanie o sens takiego postępowania, bowiem sąd nie będzie miał narzędzi do weryfikacji tej listy i de facto będzie musiał dać wiarę informacjom od związku. Jakiegokolwiek próby weryfikacji tej listy mogą bowiem doprowadzić do ujawnienia danych o przynależności związkowej wobec pracodawcy. Sąd nie mógłby nawet zwrócić się do pracodawcy z zapytaniem czy te osoby istotnie są zatrudnione i na jakiej podstawie, bowiem równałoby się to ujawnieniu listy pracodawcy. Trudno sobie także wyobrazić przesłuchanie przez sąd wszystkich wskazanych osób w charakterze świadków, zwłaszcza gdyby pracodawca jednak był uczestnikiem postępowania. Odebranie mu możliwości udziału w tej czynności byłoby całkowicie sprzeczne z elementarnymi zasadami postępowania cywilnego, a poza tym pracodawca i tak mógłby się zorientować, kto jest przesłuchiwany w oparciu o absencje w pracy (!).

36. **Przepisy o przedstawicielstwie europejskim przewidują dla istniejących tam form przedstawicielstwa szersze kompetencje niż dla pozostałych przedstawicielstw (art. 244 § 2, art. 245 § 1, art. 247, art. 257, art. 258, art. 259, art. 260, art. 267 § 1-4, art. 268, art. 290, art. 306, art. 338, art. 339, art. 344 projektu). W praktyce najistotniejszą różnicą jest to, że przedstawicielstwa europejskie mogą prowadzić rokowania z podmiotem, który rzeczywiście decyduje o losach pracowników, a niekoniecznie jest pracodawcą w rozumieniu prawa polskiego.** W ocenie strony związkowej taki brak równości pracowników zatrudnionych np. w identycznych spółkach prawa handlowego, gdzie różnica wynika tylko z faktu, że dana spółka jest kontrolowana przez podmiot mający siedzibę w innym kraju UE, jest niemożliwy do zaakceptowania. Cała regulacja KZPP powinna tu „równać w górę”, to jest przyznawać prawa do rokowania z faktycznym decydentem wszystkim przedstawicielstwom.
37. **Dlaczego uznano, że utrudnianie działalności związkowej i inne naruszenia przepisów kodeksu mają być wykroczeniem?** Tak niska ocena społecznej szkodliwości tych czynów wyklucza możliwość poparcia tych przepisów.
38. **Czy realne jest w praktyce ustalenie znamienia „złośliwości” cechującego typ przestępstwa utrudniania działalności związkowej i innych naruszeń przepisów kodeksu?** Czy dokonano analizy jak w praktyce funkcjonują przepisy posługujące się takim znamieniem (art. 145 § 1

pkt 1, art. 195, art. 218 § 1a k.k.)? biorąc pod uwagę niewielki dorobek orzecznicy na gruncie tych przepisów wydaje się, że są one niemal martwe, co rodzi pytanie o skuteczność takich regulacji. Pozorność ochrony wyklucza możliwość poparcia tych przepisów.

39. **Ogólne wrażenie po lekturze całości przepisów, bez możliwości wskazania konkretnych przepisów, z których ono wynika, jest takie, że zarządzanie ma być domeną pracodawcy, a pracownicy mają się do niej nie mieszać. Pracodawca może (czasem musi) ich wysłuchać (np. w ramach konsultacji), ale nie musi uwzględniać ich stanowiska i w żaden sposób nie można tego wymusić. W szczególności spór zbiorowy nie może dotyczyć tej sfery, podobnie nieprawdopodobne wydaje się zawarcie skutecznego porozumienia dającego pracownikom uprawnienia w tej sferze. Obecnie niby nie jest inaczej, ale w praktyce pracownikom czasami udaje się wpływać na decyzje pracodawcy, co do przyszłości zakładu pracy. Projekt ma zupełnie uodpornić pracodawców na takie wpływy.**

Z poważaniem

ZRZESZENIE
Związków Zawodowych Energetyków
PRZEWODNICZĄCY
Jerzy Wiertelak