



ZRZESZENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ENERGETYKÓW

00-628 WARSZAWA
ul. Marszałkowska 21/25 lok. 76
Tel. (22) 825-26-64
Tel. (22) 875-94-88
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 08.03.2023 r.
ZZZE 11/2023

**Sz. Pan Piotr Ostrowski
Sz. Pani Barbara Popielarz
Sz. Pan Sebastian Koćwin
Sz. Pan Błażej Mądrycki
Ogólnopolskie Porozumienie
Związków Zawodowych
ul. Kopernika 36/40
Warszawa 00-924**

**Sz. Pan Henryk Nakonieczny
Przewodniczący Zespołu ds. Prawa Pracy
Przy Radzie Dialogu Społecznego**

Stanowisko do projektu ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Wniosek o rozszerzenie zmian na pozostałe akty zbiorowego prawa pracy.

Szanowni Państwo!

Niniejszym przedstawiamy uwagi do kolejnego projektu zmian w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Dostrzegamy korzystną zmianę w obecnym projekcie w stosunku do szeregu projektów przedstawianych poprzednio. Doceniamy zrozumienie dla konsekwentnych, negatywnych stanowisk Zrzeszenia Związków Zawodowych Energetyków w sprawie nadmiernego biurokratyzowania procesu sporowego w postaci sądowych kontroli legalności, samych sporów czy też referendum a w ostateczności strajków - projekt ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z 2022 r. (patrz stanowiska Zrzeszenia do poprzednich projektów ustawy, opublikowanych w lipcu 2022 r. a także stanowiska zamieszczone w publikacji „Zmiany w prawie pracy 2015-2020, dialog społeczny” <https://www.kancelariaregulus.pl/2021/07/06/zmiany-w-prawie-pracy-w-latach-2015-2020-liberalizacja-prawa-pracy/>).

Zdaniem Zrzeszenia problem pozorności rokowań sporowych, który ma wyeliminować projekt ustawy jest tak naprawdę tylko elementem większego problemu jakim jest problem pozorności każdego rokowania, które są prowadzone z podmiotami ubezwłasnowolnionymi decyzyjnie. Problem pozorności dialogu jest problemem powszechnie

dostrzegalnym przez organizacje związkowe. Wielokrotnie rokowania prowadzone w energetycznych grupach kapitałowych z udziałem pracodawców i bez udziału podmiotów decyzyjnych utykały w martwym punkcie już na samym początku, lub stawały się grą pozorów. Sytuacja taka ma miejsce obecnie w Zespole Trójstronnym ds. Branży Energetycznej, o czym piszemy w odrębnym stanowisku¹. Poczucie słuszności nakazuje by w rokowaniach uczestniczyli decydenci, a nie często ubezwłasnowolnieni decyzyjnie pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. Należy zatem zadać pytanie, dlaczego reforma dialogu społecznego ma dotyczyć wyłącznie sporów zbiorowych a nie np. rokowań dot. płac, restrukturyzacji zakładów pracy, zwolnień grupowych czy procesów informacyjno-konsultacyjnych. W tych wszystkich przypadkach partnerem dla organizacji związkowych nadal pozostanie pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p. czyli podmiot często ubezwłasnowolniony tak samo jak obecnie dyrektor szkoły w sporze zbiorowym z nauczycielami, czy będący pracodawcą zarząd spółki zależnej w grupie kapitałowej.

Reforma zbiorowego prawa pracy w zakresie ustalenia partnera społecznego organizacji związkowych powinna zatem dotyczyć także innych ustaw z zakresu zbiorowego prawa pracy tj.:

- a) Kodeks pracy a właściwie jego część, która zawiera normy prawa zbiorowych stosunków pracy, a mianowicie art. 9[1], art. 23[1] w związku z art. 26[1] ustawy o związkach zawodowych – przejście pracowników do nowego pracodawcy, Rozdział IV (Regulamin pracy), Dział XI (Układy zbiorowe pracy)²
- b) Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych³
- c) Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych⁴
- d) Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców⁵
- e) Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji⁶
- f) Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników⁷.

Na marginesie należy zwrócić uwagę, że w pozostałej części zbiorowego prawa pracy a mianowicie w:

- a) Ustawie z dnia 05 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych,
- b) Ustawie z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej⁸,
- c) Ustawie z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej⁹

¹ Wniosek do Ministra Aktywów Państwowych o zmiany w ZTds BE poprzez zastąpienie ENERGA S.A. spółką dominującą jaką jest PKN ORLEN S.A. z dnia 11.01.2023 r., a także Reakcja ZZZE na Pismo MAP przygotowane w świetle odpowiedzi PKN ORLEN S.A. z dnia 06.03.2023 r.

² Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141

³ Dz. U. z 1991 r. nr 55, poz. 234.

⁴ Dz. U. z 1991 r. nr 55, poz. 236.

⁵ Dz. U. z 1991 r. nr 55, poz. 235.

⁶ Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (tekst jedn.: Dz. U. z 2006 r. nr 79, poz. 550).

⁷ Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn.: Dz. U. z 2003 r. nr 90, poz. 844).

⁸ Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (tekst jedn.: Dz. U. z 2006 r. nr 149, poz. 1077).

⁹ Dz. U. z 2005 r. nr 62, poz. 551.

kwestie pozorności dialogu społecznego zostały wyeliminowane. Niestety grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, spółki czy spółdzielnie europejskie stanowią margines form działalności gospodarczej w Polsce.

Wniosek o zmianę tych ustaw jest zasadny szczególnie teraz, w związku z zeszłoroczną zmianą Kodeksu Spółek Handlowych i wprowadzeniem pojęcia „grupy spółek”, która to nowelizacja umożliwia wprost podejmowanie decyzji za spółki zależne przez spółki dominujące. Zaniechanie obecnie nowelizacji doprowadzi do coraz większego rozdzwieniu pomiędzy zbiorowym prawem pracy a prawem gospodarczym i handlowym.

Komentarz do projektu dzielimy na dwie części. Szczegółowo odniesiemy się do propozycji dotyczącej rozszerzenia adresata żądań sporowych na tzw. pracodawcę dominującego. To zagadnienie potraktujemy kompleksowo, gdyż dotyczy ono szerszego zagadnienia jakim jest właśnie pozorność rokowań ze względu na brak decyzyjności jednej ze stron. W drugiej części odniesiemy się do reszty projektu ustawy. Propozycje konkretnych rozwiązań prawnych zaproponujemy osobnym pismem.

Część 1 Pozorność rokowań - pracodawca dominujący.

Wstęp Reforma zbiorowego prawa pracy polegająca na wyeliminowaniu pozorności w dialogu społecznym i rokowaniach, zawsze była naszym celem. Dla Zrzeszenia jest to właściwie powrót do ostatniej inicjatywy zgłoszonej wnioskiem ZZZE w 2018 r.¹⁰ Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków walczy z pozornością rokowań już od dekad. Wielokrotnie zgłaszaliśmy potrzebę reformy zbiorowego prawa pracy, tak by dokonać zmian systemowych w tym zakresie. Czyniliśmy to poprzez Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych już z początkiem drugiej dekady XXI w.¹¹ Konkretnie postulaty zgłaszano członkowi Komisji kodyfikacyjnej ds. prawa pracy z lat 2016-2018 z ramienia OPZZ Panu Liwiuszowi Lasce na spotkaniach wewnętrznych w OPZZ, a reszcie członków na jednym z jej pierwszych posiedzeń. Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków organizowało konferencje z udziałem osób odpowiedzialnych za kształt zbiorowego prawa pracy¹². Podczas Konferencji dyskutowano nad problemem pozorności dialogu społecznego stawiając tezy o konieczności zmian¹³. Niestety, w ostatecznym brzmieniu projektu Kodeksu Zbiorowego Prawa Pracy¹⁴ Komisja nie uwzględniła postulatów strony związkowej. Między innymi przez sprzeciw ZZZE, którego postulatów w zakresie podmiotu decyzyjnego nie uwzględniono¹⁵, obydwie projekty kodeksów upadły. Po zakończeniu prac Komisji, ciężar prac nad zmianami w prawie pracy przejął Zespół Roboczy ds. Prawa Pracy przy Radzie Dialogu Społecznego. W ramach prac Zespołu Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków wnioskowało o kontynuowanie prac nad istotnymi dla związków kwestiami, m.in. nad unikaniem

¹⁰ Patrz Załączniki nr 2 oraz załącznik nr 2.1 do publikacji „Zmiany w prawie pracy oraz dialog społeczny w latach 2015-2020, M. Szymanek, Ł. Panasiuk. Wydawnictwo ZZZE.

¹¹ Spotkania robocze z udziałem Przewodniczącego ZZZ kol. Janusza Śniadeckiego oraz Św p. Jana Guza

¹² Konferencja organizowana w Warszawie w dniu 13-14 października 2016 r. pt. Praktyczne problemy zbiorowego prawa pracy.

¹³ Pracodawca w zbiorowym prawie pracy. Praktyczne problemy Zbiorowego Prawa Pracy 2016 Wydawnictwo ZZZE str. 49

¹⁴ <https://www.kancelariaregulus.pl/kodeks-zbiorowego-prawa-pracy-projekt/>

¹⁵ Stanowisko Zrzeszenia Związków Zawodowych Energetyków z dnia 19 litego 2018 Zmiany w prawie pracy i dialog społeczny w latach 2015-2020 M Szymanek Ł. Panasiuk załącznik nr 1

pozorności dialogu i uregulowaniem pozycji podmiotu decyzyjnego w dialogu społecznym¹⁶. Inicjatywa ta nie została jednak podjęta. Temat ciągle musiał dojrzewać do rozstrzygnięcia. Wyrażamy zatem nadzieję, że teraz te rozstrzygnięcia nastąpią. Tym bardziej, że znaczna część aktów zbiorowego prawa pracy dotyczących dialogu społecznego w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym (transgranicznych grup spółek, spółek europejskich, spółdzielni europejskich, czy też europejskich zgrupowań gospodarczych) jest już uregulowana wg koncepcji decyzyjności podmiotu. Szerzej na ten temat w najnowszej publikacji Zrzeszenia pt. Podmioty pracodawcze w grupach kapitałowych (Wyd. ZZZE, M Szymanek w przygotowaniu). W dniu 20.06.2018 roku OPZZ wspólnie ze Zrzeszeniem Związków Zawodowych Energetyków zorganizowało Konferencję pt. „Co dalej z reformą zbiorowego prawa pracy”. Tematem tej konferencji, obok stopniowej eliminacji umów śmieciowych, przejścia pracowników do nowego pracodawcy, kontroli legalności sporów zbiorowych, była rola rzeczywistego pracodawcy/podmiotu na odpowiednim poziomie decyzyjności w dialogu społecznym.

Pracodawcy, czy też podmioty decyzyjne temat znają i rozumieją. Projekt Kodeksu Zbiorowego Prawa Pracy, autorstwa głównie przedstawicieli związków pracodawców oraz Rządu RP dostrzegał po części problem podmiotu, który kontroluje pracodawcę i który na gruncie obowiązujących przepisów nie ma żadnych praw ani obowiązków wobec pracowników i ich przedstawicieli (z pominięciem oczywiście przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym). Pojawiły się projekty przepisów tworzących „łączność” między pracownikiem a takim podmiotem, niestety skierowane „przeciwko pracownikowi”. Projektowane przepisy rozszerzały odpowiedzialność pracownika wobec takiego podmiotu – proj. art. 272, art. 292 § 1 i 5, art. 295, bądź ograniczały jego odpowiedzialność względem pracownika - art. 37 § 4, art. 37 § 1 pkt 2 oraz art. 8 pkt 7 lit. b)¹⁷. Projekt KZPP przewidywał także inny wyłom w definicji pracodawcy – tzw. układy wielozakładowe zawierane dla kilku zakładów istniejących w ramach jednej osoby prawnej. Projekt KZPP nie przepadł w całości. Część dorobku pracy Komisji posłużyła do nowelizacji ustawy z dnia 21.05.1991 r. o związkach zawodowych¹⁸. I właśnie brak nowelizacji przepisów dot. pracodawcy jako strony w dialogu społecznym był największym rozczarowaniem tych zmian¹⁹.

Wydaje się, że uzasadnieniem uporu pracodawców, lub raczej podmiotów za pracodawców decydujących wobec zmian definiowania strony w dialogu społecznym jest właśnie kwestia odpowiedzialności. Zgodnie z obowiązującymi przepisami odpowiedzialność karna, za utrudnianie działalności związkowej, utrudnianie prowadzenia sporu zbiorowego, nieprowadzenie procesów informacyjno-konsultacyjnych spoczywa na pracodawcach w rozumieniu art. 3 K.P. Ustawowe włączenie do rokowań, czy też innych relacji z przedstawicielstwami pracowniczymi podmiotów decyzyjnych spowodowałoby z pewnością rozciągnięcie na nie tej odpowiedzialności.

¹⁶ Patrz załącznik nr 1

¹⁷ <https://www.kancelariaregulus.pl/kodeks-zbiorowego-prawa-pracy-projekt/>

¹⁸ Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw Dz.U.2018.1608

¹⁹ Szerzej na ten temat Komentarz do nowelizacji ustawy o związkach zawodowych z dnia 05 lipca 2018 r M. Szymanek Ł. Panasiuk str. 8 wyd. ZZZE

Komentarz do projektu ustawy – pracodawca dominujący.

W komentowanym projekcie pracodawca ujęty jest w sposób tradycyjny w rozumieniu art. 3 k.p.

Nowością jest dodanie pojęcia pracodawcy dominującego, przez które rozumie się pracodawcę lub przedsiębiorcę w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6.03.2018 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.

Projekt ten zatem odnosi się do pracodawców (w domyśle) nie będących przedsiębiorstwami i pracodawców-przedsiębiorców Teoretycznie projekt obejmuje zatem podmioty wymienione w ustawie z **dnia 7 września 1991 r.** o systemie oświaty(art. 3 pkt 1 do 2d – szkoły).

W tym miejscu należy zaznaczyć, że Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych w lipcu 2022 roku złożyło projekt ustawy o zmianie ustawy z dnia 15.07.2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego oraz ustawy z dnia 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Przypomnijmy, że złożone w Zespole Roboczym ds. Prawa Pracy Projekty zakładają rozszerzenie zakresu podmiotowego definicji pracodawcy, podanego w URSZ na Radę Ministrów, wójta (burmistrza, prezydenta miasta), starostę, marszałka województwa. Zmiana ta miałaby nastąpić poprzez dodanie do URSZ art. 25b. Umożliwiłoby to prowadzenie sporu zbiorowego z tymi podmiotami. Dla przejrzystości zaproponowano także cały nowy Rozdział 4a URSZ pt. „Spór zbiorowy z Radą Ministrów, ministrem, organami jednostek samorządu terytorialnego. W tym przypadku mielibyśmy zatem możliwość prowadzenia sporu zbiorowego wyłącznie w obrębie samorządów i ministerstw. Nowelizacja byłaby zatem niepełna gdyż nie dotyczyłaby przedsiębiorstw.

Obydwa projekty mają wadę. W polskim prawodawstwie obowiązuje koncepcja zarządcza pracodawcy. Pracodawca posiada legalną definicję. Zgodnie z def. z art. 3 ustawy Kodeks pracy pracodawcą jest jednostka organizacyjna, która zatrudnia pracowników. Oczywistym jest, że ani Rada Ministrów czy też wójtowie, burmistrzowie lub prezydenci miast nie zatrudniają (nie są pracodawcami) wszystkich pracowników, których zmiana ta miałaby objąć. Przypisywanie im ustawowego określenia pracodawca jest zatem błędne. Błędem jest także przypisywanie pojęcia pracodawcy (dominującego) przedsiębiorcy, który faktycznie nie zatrudnia pracowników, których przepis ten miałby dotyczyć.

Jest to w naszej ocenie podstawowy błąd, z którego wynikają wszystkie kolejne komplikacje. Inne niż Pracodawca strony w rokowaniach zbiorowych zaczął wskazywać Sąd Najwyższy, określając podmioty decyzyjne mianem „rzeczywistego pracodawcy”. Nazwa ta pochodzi z orzeczenia Sądu Najwyższego z 2006 r. i odnosi się do właściciela prywatyzowanej spółki – pracodawcy, który to właściciel jest jednocześnie decydem w sprawach załogi. Jest to nazwa szczególnie nietrafiona, chociaż to właśnie ją używa się

najczęściej. Określenie to może stwarzać domniemanie, że podmiot, który faktycznie zatrudnia czy też decyduje o zatrudnieniu pracowników, to tylko pozorant. Ponad nim działa natomiast inny podmiot, który „faktycznie” zatrudnia i dokonuje innych czynności z zakresu prawa pracy. W praktyce (poza zjawiskami patologicznymi) nawet trudno wyobrazić sobie sytuację, w której podmiot zewnętrzny wydaje pracodawcy wiążącą decyzję o zatrudnieniu pracowników, zwalnianiu ich czy udzielaniu im nagan. Podmiot ten często decyduje (czy raczej wpływa na decyzje) o skali zatrudnienia oraz jego brzegowych warunkach. Nie oznacza to jednak, że jest pracodawcą rzeczywistym. Można zatem przyjąć, że jest to raczej podmiot decyzyjny niż rzeczywisty pracodawca. W cytowanym niżej orzeczeniu zwrot „pracodawca rzeczywisty” stosuje się zamiennie z „pracodawcą konstytucyjnym” także powszechnie stosowanym na określenie podmiotu decyzyjnego. Przywodzi to na myśl odesłanie do art. 59 Konstytucji RP. Z brzmienia tego artykułu można wywnioskować, że chodzi o pracodawców, którzy prowadzą rokowania służące powstawaniu aktów zbiorowego prawa pracy. Zakładając, że są to rokowania w dobrej wierze, tzn. pracodawcy, prowadząc je, nie są ograniczeni wytycznymi podmiotów, które w nich nie uczestniczą, można przyjąć, że taki „pracodawca konstytucyjny” jest jednocześnie podmiotem odpowiednim do sprawy, którą dialog jest objęty na poziomie decyzyjności – podmiotem decyzyjnym. Zgodnie z nomenklaturą nazewniczą musi to być nadal podmiot, który faktycznie zatrudnia pracowników. Należy zatem zdecydowanie porzucić próby wprowadzania do zbiorowego prawa pracy pojęcia pracodawcy z przymiotnikami rzeczywisty czy dominujący i zastąpienia go pojęciem podmiotu decyzyjnego, który nie jest obciążony definicjami kodeksowymi. **Z powyższego bowiem wynika, że problem nie tkwi w czym innym jak w braku decyzyjności podmiotów prowadzących rokowania.**

W rozwiązaniu problemu braku decyzyjności należy skorzystać z tych rozwiązań prawnych, które już funkcjonują. Jak już wspominaliśmy problem braku decyzyjności partnera przedstawicielstw pracowniczych rozwiązany jest w dyrektywach unijnych o europejskich radach zakładowych, czy europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i ustawach, które je recypują do polskiego porządku prawnego. Należy zwrócić uwagę, że dyrektywy czy ustawy w odniesieniu do podmiotów decyzyjnych nie posługują się pojęciem pracodawcy, co robi zarówno projekt omawianej URSZ – pracodawca dominujący jak i projekt ustawy OPZZ-tu.

Wnioski

1. Reformę w zakresie stron rokowań należy przeprowadzić kompleksowo a nie tylko w stosunku do jednej ustawy.
2. Problem zdefiniowania stron rokowań należy oprzeć o kwestie decyzyjności a nie, jak dotąd zatrudnienia czy własności – jak chce Projektodawca.
3. Autor powinien rozważyć wycofanie z projektu pojęcia pracodawcy dominującego i rozwiązań z tym związanych.
4. Obecnie, w zakresie pracodawcy (aktualnej strony rokowań) ustawy z zakresu zbiorowego prawa pracy posługują się lub odsyłają do definicji kodeksowej lub nowej definicji pracodawcy, zawartej w ustawie o związkach zawodowych, co jest w pełni zasadne, gdyż zarówno rokowania jak i spory zbiorowe mogą być udziałem wyłącznie organizacji związkowych.

5. W pierwszej kolejności należy wprowadzić w w/w ustawach definicję strony rokowań w zbiorowym prawie pracy, obok pracodawcy jako strony stosunku pracy oraz niektórych rokowań.

Projekty konkretnych rozwiązań przedstawimy w kolejnym piśmie.

Część 2 Komentarz do pozostałej części projektu ustawy.

Ustawa nie wywraca dotychczasowego porządku, raczej go modyfikuje. Za korzystne dla związków zawodowych należy uznać zmiany:

1. Zmianę przedmiotu sporu zbiorowego określonego w art. 2 pkt 8 – obecne ujęcie wymienia „zawodowe, ekonomiczne lub socjalne zbiorowe interesy lub prawa, związane z wykonywaniem pracy”, co jest szersze niż obecne pojęcie „warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych”;
2. Dodanie art. 4 ust. 2, który stanowi kodyfikację orzecznictwa;
3. Obowiązek podjęcia przez pracodawcę rokowań (art. 7 ust. 2) i działania przez strony w dobrej wierze (art. 7 ust. 2);
4. Skodyfikowanie praktyki dotyczącej protokołu rozbieżności (art. 9 ust. 2-3);
5. Wyłączenie przepisów o referendum strajkowym w przypadku strajku ostrzegawczego (art. 17 ust. 2 projektu);
6. Możliwość zawarcia „porozumienia częściowego” obejmującego część żądań sporowych przy jednoczesnej możliwości kontynuowania strajku (art. 22 ust. 3 projektu);
7. Nałożenie na pracodawcę obowiązku przedstawienia związkom zawodowym informacji o liczbie zatrudnionych osób (art. 25 ust. 4 i 5 projektu) oraz przekazania listy służbowych adresów email (art. 26 projektu); brakuje natomiast oczywistego obowiązku przekazania po prostu listy pracowników;
8. Wprowadzenie zasady, że okres przerwy w wykonywaniu pracy na skutek strajku wlicza się do okresu wykonywania pracy na rzecz pracodawcy (art. 29 ust. 3 projektu);
9. Wprowadzenie wyraźnej podstawy prawnej do zawarcia porozumienia postrajkowego (art. 34).

Niekorzystne są zmiany polegające na:

1. Braku regulacji z art. 3 ust. 4 u.r.s.z. (działanie „zaproszonej” organizacji związkowej przy braku zakładowej); warto tu zadać pytanie na ile przepis ten był faktycznie stosowany, a na ile martwy; warto dodać, że działanie organizacji „zaproszonej”, która nie mogłaby być reprezentatywna w rozumieniu art. 25[3] u.z.z., wykluczałoby się z przyjętą w projekcie zasadą że spór zbiorowy i strajk wymagają działania przynajmniej jednej organizacji reprezentatywnej (art. 8 ust. 3 i art. 27 ust. 3 projektu);
2. Wydłużenie terminu na uwzględnienie żądań sporowych z 3 do 7 dni (art. 5 ust. 1 pkt 1);

3. Nowa regulacja zawarta w art. 5 ust. 1 pkt 2, ust. 2, ust. 3 i art. 8, która ma wymusić wspólne stanowisko związków uczestniczących w sporze i wprowadza zasadę, że spór musi prowadzić przynajmniej jedna organizacja reprezentatywna (art. 8 ust. 3);
4. Ograniczenie czasu trwania sporu zbiorowego do 9 miesięcy (art. 19 ust. 1 projektu). Jeżeli w tym czasie nie dojdzie do ogłoszenia strajku, spór wygasa (art. 19 ust. 2 pkt 1).
5. Fakt, że organizować strajk mogą tylko organizacje reprezentatywne (art. 27 ust. 3);

Trudne do jednoznacznej oceny są:

1. Fakt, że orzeczenie arbitrażu społecznego (które może zapisać tylko za zgodą obu stron) jest wiążący dla obu stron (art. 21 ust. 2 i 7 projektu). Swoją drogą - tu przydałaby się wskazówka jak traktować to orzeczenie w relacji z porozumieniami zbiorowymi.
2. Wyrażna regulacja dot. sposobu ustalenia listy stanowisk pracy na których niedopuszczalne jest zaprzestanie wykonywania pracy w wyniku strajku (art. 24 ust. 1 i 2). Lista ta powinna być uzgodniona ze związkami zawodowymi (art. 24 ust. 2 zd. I) ale w razie braku jednolitego stanowiska związków zawodowych, decyzję podejmuje pracodawca (art. 24 ust. 2 zd. II projektu odsyła do art. 30 ust. 6 i 7 u.z.z.);

Z poważaniem:
Członek Zespołu ds. Prawa Pracy
z rekomendacji OPZZ

ZRZESZENIE
Związków Zawodowych Energetyków
PRZEWODNICZĄCY

Jerzy Wiertelak

KO

1. Zespół problemowy ds. Prawa Pracy przy RDS
2. Sz. Pan Paweł Śmigielski – OPZZ
3. Sz. Pani Marlena Małąg MRiPS
4. Organizacje członkowskie ZZZE
5. Biuro ZZZE a/a