



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 09.11.2018 r.
ZZZE 41/18

Sz. P.
Elżbieta Rafalska
Ministerstwo Rodziny, Pracy
i Polityki Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

Stanowisko Zrzeszenia Związków Zawodowych Energetyków w sprawie sądowych kontroli organizacji związkowych i ich działalności w kontekście projektu nowelizacji ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Z dniem 1-go stycznia 2019 r. wejdzie w życie znowelizowana ustawa o związkach zawodowych (dalej UZZ). Większość prasowych komentarzy do tej nowelizacji dotyczy rozszerzenia prawa koalicji na osoby nie będące pracownikami. W świetle tej zmiany niektórzy starają się przedstawić tę nowelizację jako sukces strony społecznej. Wskazując także na ten kontekst, federacje pracodawców kwestionują korzyść tej nowelizacji dla biznesu.

Dyskusja ta przypomina do złudzenia dyskusję, jaką toczono w marcu bieżącego roku wokół projektów nowych kodeksów pracy. Strona rządowa oraz pracodawcy starali się wykazać korzyści płynące z tych projektów wskazując na likwidację tzw. „umów śmieciowych”, i jednocześnie chowając za tą zasłoną cały szereg niekorzystnych dla pracowników zmian. Innymi słowy niewspółmierna korzyść dla środowisk pracowniczych miała zasłonić szereg wymiernych korzyści dla strony pracodawców. W przypadku UZZ może być podobnie, przy czym należy pamiętać, że nowelizacja stała się faktem.

[PORZĄDKOWANIE RUCHU ZWIĄZKOWEGO] Realizując konieczność zmiany UZZ, polegającą na rozszerzeniu prawa koalicji na nie-pracowników, Ustawodawca wprowadza szereg bardzo istotnych i niezwykle kłopotliwych dla ruchu związkowego zmian, które na długie lata mogą zaciążyć na dialogu społecznym. Nowelizacja ta jest najgłębszą reformą tej części zbiorowego prawa pracy od 1991 r. Przez dwie dekady, wobec jednolitego sprzeciwu central związkowych Ustawodawca nie miał odwagi podjąć działań porządkujących ruch związkowy - innymi słowy naruszać praw organizacji związkowych. Wielkie programy społeczne oraz walka o wolne niedziele w handlu tworzą obraz państwa opiekuńczego lub państwa socjalnego. Za tą zasłoną nadal postępuje liberalizacja prawa

pracy, rozumiana jako ciągłe jego uelastycznienie oraz dostosowanie do potrzeb pracodawców.¹ Nowelizacja ustawy o związkach zawodowych jest kolejną odsłoną tego zjawiska – utrudniająca działalność pracodawców aktywność organizacji związkowych ma zostać ograniczona. Spodziewana nowelizacja kolejnego elementu zbiorowego prawa pracy tj. ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (dalej URSZ) może doprowadzić do poważnego ograniczenia prawa pracowników do protestu.

[PODNIESIENIE PROGÓW REPREZENTATYWNOŚCI ZWIĄZKÓW]

Najistotniejsze a pomijane w dyskusji zmiany to podniesienie progów reprezentatywności z 7% do 8% (wzrost o 14%) dla organizacji zrzeszonych w reprezentatywnych centralach związkowych² oraz z 10% do 15% (wzrost aż o 50%) dla organizacji niezrzeszonych w centralach. Przykładowa organizacja związkowa, niezrzeszona w żadnej z reprezentatywnych central, zrzeszająca 10 osób w 100 osobowej załodze, dla podtrzymania swojej reprezentatywności, a co za tym idzie uprawnień będzie musiała poszukać dodatkowych pięciu członków, innymi słowy podnieść uzwiązkowienie aż o 50%. Ta sama organizacja zrzeszona w reprezentatywnej centrali zachowa przymiot reprezentatywności bez konieczności podejmowania jakichkolwiek działań. Zmiana ta wymusi poszukiwanie przez niezależne związki zawodowe patronatu central, co jest związane z pewnymi prawami ale także obowiązkami, a w tym obowiązkami finansowymi w postaci obowiązku odprowadzania składek. Można też przyjąć, że działalność związkowa w zakładach pracy stanie się działalnością koncesjonowaną przez centrale związkowe. Zakładowe związki zawodowe mogą być używane wbrew własnej woli jako oręż w walce politycznej. Niezależne od central związki zawodowe, po utracie reprezentatywności i wobec braku skuteczności mogą zostać zmarginalizowane lub nawet rozwiązane. Może to oczywiście doprowadzić do pożądanego spadku ilości związków zawodowych w niektórych, przeładowanych nimi, zakładach pracy lub grupach kapitałowych i pewnego uporządkowania ruchu związkowego. Innymi słowy w zakładach pracy mogą pozostać jedna, dwie reprezentatywne organizacje związkowe i to najczęściej te, które są koncesjonowane przez centrale. Może to także doprowadzić do dalszego spadku uzwiązkowienia. Nowelizacja UZZ nie przyznaje organizacjom związkowym żadnych nowych uprawnień³ a projektowana nowelizacja URSZ poważnie ogranicza ich prawo do akcji protestacyjnych. Trudno założyć zatem, że członkowie niezależnych organizacji związkowych kojarzonych raczej z zakładem pracy masowo przepisywać się będą do organizacji związkowych, postrzeganych jako aktywni uczestnicy gry politycznej.

[SĄDOWA KONTROLA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH] Obok podniesienia progu reprezentatywności jako elementu „porządkowania” sceny związkowej niewątpliwie drugim takim elementem będzie sądowa kontrola związków zawodowych, na którą składać się będzie sądowa kontrola liczebności związku zawodowego oraz sądowa kontrola reprezentatywności związku. Obydwie kontrole należy także zestawić z trzema rodzajami kontroli, jakie są projektowane w nowelizowanej ustawie o rozwiązywaniu sporów

¹ Przykładem może być tu podwyższenie progów zatrudnienia, eliminujące z większości zakładów pracy regulaminy pracy czy działalność socjalną pracodawców.

² W chwili obecnej mamy jedynie trzy reprezentatywne centrale związkowe OPZZ, Solidarność i FZZ

³ Związki zawodowe nadal będą miały wyłącznie uprawnienia o charakterze konsultacyjnym

zbiorowych – sądową kontrolą dopuszczalności sporów zbiorowych oraz sądowymi kontrolami prawidłowości referendum oraz legalności strajku. Ze zmian tych (już wprowadzonych, a także tych projektowanych) wyłania się zupełnie nowy, skomplikowany obraz rzeczywistości związkowej.

W chwili obecnej w przeddzień wejścia w życie tych przepisów trudno mówić o ich skutkach. Należy jednak postawić kilka pytań w oparciu o dotychczasowe doświadczenia z działalności związkowej. Nowelizacja powoduje, że pracodawca może kwestionować liczebność związku zawodowego, raz w sporze o ustalenie, czy dana organizacja ma status zakładowej organizacji związkowej, a drugi raz – w sporze o reprezentatywność. Oba te spory mają taką specyfikę, że po prawomocnym zakończeniu organizacja związkowa ma gwarantowany rok spokoju, ale pracodawca może wszczynać te spory niezależnie i w różnych terminach. W efekcie jeżeli pracodawca zapragnie, będzie stale utrzymywał na biegu przynajmniej jeden spór sądowy przeciwko organizacji związkowej, angażując jej siły i zasoby, a potencjalnie prześwietlając jej stan osobowy. Obok pracodawcy uprawnienie to zyskują inne, działające u niego, organizacje związkowe. Trudno spodziewać się, że jeśli jeden ze związków zarzuci partnerowi społecznemu podanie nieprawdziwej liczby związkowców, nie spotka się z retorsją ze strony związku oskarżonego. Można wyobrazić sobie pracodawcę, u którego działają dwie organizacje związkowe. Załóżmy że zarzut podania nieprawdziwej liczby członków ma miejsce w czasie spokoju społecznego tzn. w dniach, kiedy nie toczą się żadne spory, nie są prowadzone żadne rokowania dot. układów, regulaminów lub innych dokumentów zbiorowego prawa pracy. Pracodawca nie wprowadza także żadnej restrukturyzacji zatrudnienia, czy też restrukturyzacji przedsiębiorstwa. W takiej sytuacji organy wykonawcze związku będą mogły skupić cały czas i energię na tym sądowym postępowaniu. W tym miejscu należy jednak postawić pytanie o szanse przed sądem niezależnego związku zawodowego, działającego wśród pracowników fizycznych zakładu produkcyjnego – związku zawodowego skupiającego pracowników z wykształceniem podstawowym, bez odpowiedniego doradztwa prawnego oraz biegłych w analizie ustaw (w tym przypadku ustawy o związkach zawodowych, kodeksu pracy i kodeksu postępowania cywilnego, z czego ten ostatni akt prawny to w tym przypadku kilkaset przepisów stosowanych „odpowiednio”, w praktyce dla odpowiedniego stosowania wymagający znajomości orzecznictwa sięgającego lat 60-tych) członków zarządu tego związku. Może okazać się że działalność związkowa wymagać będzie stałej obsługi prawnej lub wyższego wykształcenia prawniczego.

Co w przypadku, gdy w trakcie kontroli liczebności prowadzone są rokowania nad którymś z dokumentów zbiorowego prawa pracy lub toczy się spór zbiorowy? Czy kontrola liczebności organizacji związkowej, wszczęta przez pracodawcę lub „braterska” kontrola sądowa mogą te procesy wstrzymać i wydłużyć? Z ustawy wynika, że dopiero brak złożenia odpowiedniego wniosku do sądu doprowadzi do utraty uprawnień i reprezentatywności przez zakładową organizację związkową. Z przepisu tego wynika zatem konkluzja, że w sytuacji trwania sporu zbiorowego lub rokowań nad układem zbiorowym pracy padnie zarzut podania nieprawdziwej liczby związkowców – rokowania lub spór powinien być prowadzony równoległe do trwającej kontroli, gdyż istnieje ustawowe domniemanie, iż liczba

związkowców jest prawidłowa. Jest to jednak tylko teza. Co w przypadku, gdy ugruntuje się orzecznictwo, które będzie nakazywać wstrzymanie rokowań lub sporów do ostatecznego uprawomocnienia się postanowienia o liczebności organizacji związkowej. Może także ugruntować się praktyka wstrzymująca wszelką aktywność związków zawodowych do czasu ostatecznych ustaleń dokonanych przez sąd. Może bowiem okazać się, że sąd podtrzyma podaną przez zarząd związku liczbę swoich członków lub potwierdzi reprezentatywność organizacji związkowych. Taka sytuacja z pewnością nie wypłynie na ważność podpisanych w trakcie trwania procesu dokumentów zbiorowego prawa pracy (układ zbiorowy pracy, regulamin zbiorowy pracy, porozumienie kończące spór zbiorowy). Co natomiast w przypadku, gdy sądowa kontrola liczebności wykaże błąd prowadzący do utraty przymiotu reprezentatywności lub uprawnień zakładowej organizacji związkowej? Jak fakt ten wpłynie na ważność układu lub regulaminu? Należy pamiętać, że zgodnie z art. 9 k.p. dokumenty te stanowią prawo pracy i na równi z ustawami mogą być powoływane jako źródła prawa pracy. Jeśli układ zbiorowy pracy lub regulamin zostanie podpisany wyłącznie przez jedną organizację związkową, w następstwie czego wypłacone zostaną ustalone w tym akcie dodatki do wynagrodzenia, to czy zakwestionowanie reprezentatywności organizacji związkowej podważy legalność układu oraz świadczeń wypłacanych na jego podstawie? Nawet jeżeli uznać, że kontrola nie ma skutku na przeszłość, to pozostaje pytanie o to, czy układ podpisany z organizacją błędnie uznawaną za reprezentatywną pozostaje ważny? Na te wszystkie pytania ustawa nie daje odpowiedzi, a znajomość ogólnych zasad prawa każe obawiać się rozstrzygnięć niekorzystnych dla związków zawodowych.

Na marginesie należy zaznaczyć, że zakwestionowanie liczby członków związku, poza wpływem na uprawnienia zakładowej organizacji związkowej oraz jej reprezentatywność, może wywołać kolejne postępowanie, tym razem karne przeciwko członkom zarządu organizacji związkowej. Załóżmy, że sądowa kontrola liczebności związku została uruchomiona we wrześniu przykładowego roku w następie realizacji obowiązków sprawozdawczych, nałożonych przez ustawę. Jeśli w tym przykładowym wrześniu jedna z dwóch przykładowych organizacji związkowych skorzysta z uprawnień i wezwie pracodawcę do rokowań nad układem zbiorowym pracy, pracodawca może odpowiedzieć wnioskiem o sądowe ustalenie reprezentatywności tego lub drugiego związku zawodowego. Jak już wskazano powyżej, rokowania nad układem najprawdopodobniej zostaną wstrzymane do prawomocnego ustalenia liczebności i reprezentatywności danego związku, by być następnie wznowione do czasu upływu okresu umożliwiającego pracodawcy ponowne złożenie podobnych wniosków. Co natomiast w przypadku regulaminu pracy – dokumentu, który musi zostać w zakładzie pracy uchwalony w przypadku, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 50 osób lub gdy zażąda tego organizacja związkowa? Rokowania nad regulaminem są prowadzone zgodnie z procedurą i w ramach czasowych określonych w ustawie. Czy kontrole liczebności i reprezentatywności wstrzymają prace nad tym dokumentem, czy wobec konieczności wprowadzenia go w zakładzie pracy dadzą pełną swobodę pracodawcy co do jego treści? Przykłady wątpliwości można mnożyć. Ich wspólnym mianownikiem jest znaczny upływ czasu, potrzebny do dokonania odpowiednich ustaleń oraz wymóg odpowiednich kompetencji po stronie członków związku. Należy pamiętać, że rola organizacji związkowych jest raczej pasywna. To pracodawca podejmuje działania np.

realizując obowiązek ustawowy, wprowadza lub zmienia regulamin pracy, dokonuje restrukturyzacji przedsiębiorstwa, restrukturyzacji zatrudnienia, czy też transferu zakładu pracy lub jego części. W procesach tych związki zawodowe mają za zadanie zabezpieczyć prawa pracowników, których działania te mają dotknąć. Zbiurokratyzowanie działalności związkowej wymusi koncentrację uwagi i wysiłku na działaniach innych niż zabezpieczanie praw pracowniczych w tych procesach. Sądowe kontrole z pewnością nie dadzą podstawy do wymuszenia na pracodawcy wstrzymania przykładowej restrukturyzacji zatrudnienia lub zatrzymają proces zmian w regulaminie pracy. W przypadku wezwania do rokowań nad zakładowym bądź ponadzakładowym układem zbiorowym pracy pracodawca, realizując obowiązek rokowań ze stroną społeczną może doprowadzić do stanu, gdzie strony nie wyjdą poza ustalenia formalne.

[RODO] Problemy z ustaleniem liczebności organizacji związkowych mogą być generowane przez nowe obowiązki organizacji związkowych w zakresie ochrony danych osobowych – RODO, a nie przez składanie fałszywych oświadczeń przez organy wykonawcze związków. Znowelizowana UZZ już oficjalnie dopuszcza możliwość przynależności pracownika do kilku organizacji związkowych, przy czym przynależność ta może podnosić liczebność wyłącznie jednej organizacji. Fakt członkostwa w innym związku może być ustalony wyłącznie poprzez zmianę deklaracji członkowskich i wymuszenie na członkach wyraźnego oświadczenia w tym zakresie. To także teza. Dopiero orzecznictwo SN i NSA ustali, czy jeden związek zawodowy może żądać podania od swojego członka danych wrażliwych, jakimi jest niewątpliwie członkostwo w innym związku oraz formy, w jakiej to uczyni. Kolejny problem to dopuszczalność porównywania przez związki zawodowe list swoich członków i weryfikowania gdzie dany pracownik wskazał, że ma być liczony. Czarny scenariusz dopuszcza wykształcenie się odmiennych linii orzeczniczych w NSA i SN. Zdarzyło się to w kwestii, czy pracodawca ma prawo żądać od związku zawodowego listy członków w sytuacji, gdy planuje zwolnienia – przez długi czas NSA uważał, że nie, a SN i sądy powszechne – że tak. Spór zakończyła dopiero uchwała 7 sędziów SN przyznająca rację stanowisku NSA. W trakcie sądowego badania liczebności związków badanie tych deklaracji i oświadczeń pracowników może znacznie wydłużać to postępowanie.

[OGRANICZANIE PRZEDMIOTU SPORU ORAZ SĄDOWA KONTROLA SPORÓW ZBIOROWYCH] Sytuacja jeszcze bardziej skomplikuje się przy prowadzeniu sporów zbiorowych. Oczywiście należy podkreślić, że URSZ nie została jeszcze znowelizowana, a sądowe kontrole dopuszczalności sporu zbiorowego, poprawności referendum i legalności strajku są nadal w fazie projektowania. Biorąc jednak pod uwagę fakt, że podobne projekty pojawiały się już przed pracami komisji kodyfikacyjnej, a także jako element projektu kodeksu zbiorowego prawa pracy, trzecia próba ich wprowadzenia świadczy o dużej determinacji projektodawców co do ich wprowadzenia. Zakładając, że owe trzy kontrole sądowe zostaną wprowadzone, trudno wyobrazić sobie spór zbiorowy prowadzony w oparciu o tak funkcjonujące przepisy. Pracodawca łącznie z kontrolami już wprowadzonymi zyska w sumie cztery do pięciu narzędzi wstrzymujących lub zawieszających rokowania, mediacje lub akcję strajkową na odpowiednio kilka tygodni do kilku miesięcy lub lat. Kilka szczegółów: w Zespole roboczym ds. prawa pracy przy Radzie

Dialogu Społecznego ponownie pojawił się projekt nowelizacji ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Projekt ten przewiduje między innymi sądową kontrolę dopuszczalności sporu zbiorowego, a także sądową kontrolę legalności strajku. Jeden z projektowanych artykułów wspomina także o sądowej kontroli referendum. Zanim spojrzymy jak te przepisy mogą funkcjonować w realiach sporu zbiorowego należy przyjrzeć się specyfice tego procesu.

Nie ulega wątpliwości, że prawo do sporu zbiorowego i strajku jest jednym z podstawowych praw człowieka i pracownika. Pozycja sporu z pracodawcą i strajku jest mocno i bezspornie ugruntowana w tradycji europejskiej. Spór zbiorowy w uregulowanej formie powstaje wokół działań lub zaniechań pracodawcy – legalnych bądź nielegalnych. Spór zbiorowy zawsze powstaje w **następstwie** powszechnego niezadowolenia załogi, wzburzenia, fermentu, który z braku kontroli oraz ram prawnych może doprowadzić do nieodwracalnych konsekwencji i szkód dla pracowników i pracodawcy. Wystarczy wspomnieć z historii o formie tzw. strajku polskiego – czyli okupacyjno – głodowym strajku wzburzonych pracowników. Jeszcze nie tak dawno byliśmy świadkami (i zapewne będziemy) okupowania przez protestujących pracowników zakładów pracy, zamieszek ulicznych, płonących opon oraz policji zmuszonej do użycia broni gładkolufowej. Ustawodawca musi być świadomy, że niezadowolenie i ferment wśród środowisk pracowniczych może przybrać właśnie taką formę. Stąd konieczność prawa o sporach zbiorowych, którego zadaniem jest stworzenie ram prawnych dla tych zjawisk. Odpowiednie regulacje prawne mają „wtłoczyć” te zjawiska w odpowiednią procedurę tak, by spór rozwiązać w sposób jak najbardziej pokojowy. Stąd konieczność rokowań oraz ich specjalnej odmiany – mediacji, które muszą poprzedzić ostateczność, jaką jest akcja protestacyjna, w tym strajk, jako „siłowe” formy protestu. Groźba realnych strat w przedsiębiorstwie, do której zapewne od początku gotowa jest załoga - ma być ostatecznością.

Ustawa o sporach zbiorowych ma zatem służyć ich rozwiązywaniu – jak wskazuje sama nazwa tej ustawy - a nie utrudnianiu ich prowadzenia, czy ich pacyfikowaniu. Próby pacyfikacji wzburzenia środowisk pracowniczych poprzez zbiurokratyzowanie sporu zbiorowego mogą nie przynieść spodziewanych rezultatów lub skutki odwrotne.

Ustawowe ograniczanie zagadnień, wokół których spór zbiorowy może być prowadzony, próba sądowej kontroli dopuszczalności sporu, wyznaczanie jako strony sporu podmiotów niedecyzyjnych, sądowe sprawdzanie liczebności związku zawodowego prowadzącego spór zbiorowy, czy też jego reprezentatywności wobec pracodawcy, sądowe badanie prawidłowości referendum, czy też sądowa kontrola legalności strajku raczej nie spacyfikują wzburzenia załóg. Trudno wyobrazić sobie załogi górnicze cierpliwe czekające na prawomocne wyroki we wszystkich wyżej wskazanych postępowaniach sądowych które, *de facto* będą mogły być uruchomione⁴ w przeddzień lub w trakcie trwania sporu. Na podstawie ostatnich zdarzeń łatwiej jest sobie wyobrazić delegalizację większości sporów zbiorowych, martwość przepisów prawnych i nielegalne, ale faktycznie dziejące się, akcje protestacyjne, ludzi w kominiarkach podczas ulicznych zadym, a także rzesze pracowników (policjantów, pielęgniarek, urzędników państwowych) na zwolnieniach lekarskich lub nienależycie ale

⁴ W razie znówelizowania przepisów o rozwiązywaniu sporów zbiorowych

w sposób legalny wypełniających swoje obowiązki. Można także wyobrazić sobie bezużyteczność przepisów wobec rozmów przedstawicieli związków z ministrami czy nawet premierem. Czy delegalizacja protestów i martwota prawa ma być skutkiem nowelizacji? Z drugiej strony związki zawodowe, chcące legalnie protestować, zmuszone będą prowadzić - miesiącami a może i latami - batalie sądowe o dopuszczalność sporu zbiorowego, wykazanie w jego trakcie własnej reprezentatywności czy o legalność strajku. Może dojść do paradoksu, w którym ustalenie dopuszczalności sporu zbiorowego wokół podwyżek na kolejny rok oraz dopuszczalność strajku w tym zakresie nastąpią w roku następnym po tym, w którym podwyżki powinny być przyznane. Uczestnicy zdarzeń, wokół których powstaje wzburzenie załogi, w momencie uprawomocnienia się wszystkich wyroków, mogą już dawno nie być pracownikami.

Nowelizacja ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych powinna iść w przeciwnym kierunku. Powinna zrewidować dość archaiczne już przepisy względem nowych zjawisk społecznych.

1. Przede wszystkim stroną sporu powinien być podmiot na odpowiednim poziomie decyzyjności a nie podmiot zatrudniający – pracodawca. Rokowania sporowe nie mogą być grą pozorów z osobami pozbawionymi możliwości podejmowania wiążących decyzji.
2. Przedmiot sporu powinien być szeroki. Ustawa nie może wykluczać ścieżki sporu zbiorowego wokół takich zjawisk jak restrukturyzacja zatrudnienia, transfery pracowników, forma zatrudnienia w przedsiębiorstwie, systemy i rozkłady czasu pracy itp. Tych zjawisk, które żywotnie dotyczą pracowników i które faktycznie stają się przedmiotem sporu.
3. Pracodawca jako strona sporu nie powinien mieć możliwości kwestionowania jego dopuszczalności lub tym bardziej legalności strajku. Takie działania powinny być traktowane jako utrudnianie prowadzenia sporu zbiorowego i penalizowane. Taka postawa to próba uzurpacji uprawnień sędziego w sprawie, w której jest się stroną. Powinno istnieć ustawowe domniemanie istnienia sporu. Dopuszczalną i ostateczną formą kontroli powinien być arbitraż np. w Wojewódzkich Radach Dialogu Społecznego. Procedura arbitrażu powinna być jednoinstancyjna i maksymalnie uproszczona.
4. Spór zbiorowy powinien zostać odbiurokratyzowany. Strony – w tym przede wszystkim pracodawca lub podmiot decyzyjny powinny dążyć przede wszystkim do jego rozwiązania, a nie poszukiwania przesłanek prawnych lub formalnych do utrudnienia rozmów. W jego trakcie nie powinny być wszczynane sądowe kontrole liczebności, czy też reprezentatywności prowadzących go organizacji związkowych – co może utrudnić prowadzenie sporu.
5. Spór zbiorowy musi być skorelowany z zainteresowaniem załogi (lub środowiska), wokół którego jest toczony. Stąd spory zbiorowe powinny mieć granice czasowe.
6. Strajk powinien nadal pozostać ostatecznością, ustawa powinna uregulować inne formy protestu niż strajk ostrzegawczy czy strajk ostateczny.

SUMUJĄC. Sądowe kontrole związków zawodowych i ich działalności – te już wprowadzone i te projektowane mogą przynieść skutek odwrotny do zamierzonego. Zamiast ram prawnych dla aktywności pracowniczej wprowadzą biurokratyczne procedury, które staną się martwe już w chwili wprowadzenia. Faktyczna aktywność środowisk pracowniczych z pewnością nie zaniknie tylko z powodu pozbawienia przymiotu legalności. Co będzie miało wpływ na szacunek do litery prawa.

Z poważaniem:

ZRZESZENIE
Związków Zawodowych Energetyków
PRZEWODNICZACY
Jerzy Wiertelak

K/O

1. Prezydent RP
2. Premier RP
3. Marszałek Sejmu
4. Marszałek Senatu
5. Pan Prezes Jarosław Kaczyński
6. MRPiPS Prof. M. Zieleniecki
7. Kluby Parlamentarne
8. Rada Dialogu Społecznego
9. OPZZ
10. NSZZ Solidarność
11. FZZ
12. ZZZE a/a