



STANOWISKO RADY PRACODAWCÓW RP WOBEC REGULACJI DOTYCZĄCEJ ZBIOROWEGO PRAWA PRACY

Pracodawcy RP wskazują na fakt, że obowiązujące przepisy regulujące zbiorowe stosunki pracy pochodzą sprzed 20 lat. Ustawa o związkach zawodowych, ustawa o organizacjach pracodawców oraz ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych zostały uchwalone jeszcze w 1991 roku. W naszej ocenie regulacje te – wraz z przepisami działu XI Kodeksu pracy – są w wielu aspektach anachroniczne. Ponadto nierzadko utrudniają lub wręcz uniemożliwiają prowadzenie dialogu społecznego w firmach. Dlatego Pracodawcy RP dążą do ich zmiany w celu dostosowania prawa do nowych realiów oraz umożliwienia pełnej realizacji konstytucyjnej zasady społecznej gospodarki rynkowej, której filarem jest dialog partnerów społecznych.

Pracodawcy RP deklarują gotowość do rozmów na forum Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych o potrzebie zmiany przepisów z zakresu zbiorowego prawa pracy. Wyrażamy nadzieję, że uda się wypracować kompromisowe rozwiązania, które przyczynią się do wzmocnienia dialogu autonomicznego na poziomie zakładu pracy. Podkreślamy, że takie negocjacje w Trójstronnej Komisji są już prowadzone – m.in. w zakresie zasad ustalania reprezentatywności organizacji związkowych oraz wiążących się z tym uprawnień.

Postulaty Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, dotyczące zmian w zakresie zbiorowego prawa pracy

1. Zdaniem Pracodawców RP konieczna jest modyfikacja zasady reprezentatywności związkowej, tak aby dialog z pracodawcą prowadziły najliczniejsze i najbardziej odpowiedzialne organizacje, które będą prawdziwym partnerem w rokowaniach. Wystarczy wskazać, że w niektórych przedsiębiorstwach działa nawet 70 organizacji związkowych, a poziom uzwiązkowienia wynosi niekiedy ponad 100%. Dlatego należy ustalić wyższy próg reprezentatywności związkowej – co najmniej 20% pracowników

danego pracodawcy. Proponujemy również, aby prawo do rokowań nad zakładowym układem zbiorowym pracy, prawo do zawierania innych porozumień zbiorowych w prawie pracy, prawo konsultacji regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, prawo do prowadzenia sporu zbiorowego – przysługiwały wyłącznie reprezentatywnej organizacji związkowej. Wielość związków zawodowych w jednej firmie często uniemożliwia prowadzenie konstruktywnego dialogu. Ponadto przedłuża proces decyzyjny i zwiększa koszty po stronie pracodawców. Proponowana zmiana ograniczy wpływ słabych związków zawodowych na sytuację w zakładzie pracy. W konsekwencji ułatwi też to prowadzenie rokowań nad układami zbiorowymi pracy i innymi porozumieniami zbiorowymi. Uważamy, że będzie to pierwszy krok w kierunku wzmocnienia dialogu społecznego w firmach.

2. W ocenie Pracodawców RP należy również zmienić zasady finansowania związków zawodowych w zakładach pracy. Zgodnie z prawem pracodawca jest zobligowany do zapewnienia im warunków lokalowych i technicznych. Poza tym musi zwolnić od pracy członków związku zawodowego – nie tylko z uwagi na wykonywanie funkcji związkowej, lecz także w związku z doraźną czynnością związkową. Zwolnienia związkowców są finansowane przez pracodawców, a nadużywanie prawa do oddelegowania powoduje ogromne koszty ponoszone przez pracodawców. Wystarczy wskazać, że w niektórych firmach wydatki związane z funkcjonowaniem związków zawodowych przekraczają rocznie 10 mln zł. Ponadto obecne regulacje mogą prowadzić do zależności finansowej związków od pracodawcy, co czyni wątpliwą ich niezależność. Niezbędne jest więc wprowadzenie jasnych zasad oddelegowywania przedstawicieli związkowych oraz wskazanie ustawowego limitu liczby doraźnych oddelegowań opłacanych przez pracodawcę.
3. Celem zmiany prawa jest też przeciwdziałanie tzw. dzikim strajkom. Obecnie pracodawcy w żaden sposób nie mogą się przed nimi bronić, gdyż zbadanie legalności strajku jest możliwe dopiero po zakończeniu sporu zbiorowego. Przepisy nie przewidują prawa do lokautu, nawet w przypadku nielegalnego strajku. Niestety obowiązujące regulacje dają możliwość niemal nieskrępowanej działalności protestacyjnej, w praktyce bez sankcji prawnych dla ich organizatorów. Strajk zawsze powinien być traktowany jako

środek ostateczny, dlatego też należy wprowadzić przepisy chroniące przed jego nielegalną formą.

Z uwagi na powyższe Pracodawcy RP postulują:

- bardziej precyzyjne wskazanie przedmiotu sporu zbiorowego;
- przyznanie prawa złożenia wniosku do sądu pracy o zbadanie legalności sporu zbiorowego na etapie przedstawienia żądań przez związki zawodowe;
- możliwość skorzystania z mediacji od początku sporu zbiorowego;
- wprowadzenie dla pracodawców prawa do lokautu obronnego, który byłby reakcją na złamanie prawa;
- wprowadzenie terminu przedawnienia sporu zbiorowego;
- wydłużenie terminu na udzielenie odpowiedzi na postulaty związkowe (co najmniej 7 dni);
- wydłużenie okresu pomiędzy ogłoszeniem strajku a jego rozpoczęciem (co najmniej 10 dni);
- wprowadzenie zasad dotyczących przeprowadzania referendum strajkowego;
- zwiększenie skuteczności przepisów dotyczących odpowiedzialności organizatorów nielegalnego strajku lub akcji protestacyjnej (szerszy krąg podmiotów ponoszących odpowiedzialność).