

Uwaga! Trybunał Konstytucyjny z czerwca uznał, że samozatrudnieni i osoby na umowach cywilnoprawnych mogą tworzyć związki i wstępować do nich.

JAK ZMIENIĆ USTAWĘ, ŻEBY ZLECENIOBIORCA BYŁ ZWIĄZKOWCEM. SCENARIUSZE SĄ DWA...

C2

WARIANT 1

- ✓ Zmieniamy tylko art. 2 ustawy o związkach zawodowych. A to oznacza, że:
 - założenie lub przystąpienie do związku nie gwarantuje zatrudnionym na umowach cywilnoprawnych praw z tym związanych. Tym samym wyrok i taka nowelizacja ustawy ma znaczenie czysto teoretyczne.

WARIANT 2

- ✓ Jeśli oprócz art. 2 zmienimy także art. 25¹, 31 i 32 ustawy, to w praktyce:
 - rozszerzy się zakres szczególnej ochrony zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych, a to w efekcie może doprowadzić do kolizji z przepisami kodeksu cywilnego;
 - zwiększy się liczba godzin na zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy dla związkowców.

„Każdy z tych wariantów niesie ze sobą pewne zagrożenia. Zmiana tylko art. 2 ustawy o związkach zawodowych w istocie zmieni niewiele. Z kolei generalna zamiana ustawy będzie wymagała istotnego jej przeformułowania. Nowelizacja powinna też być okazją do szerszego spojrzenia na wszystkie ustawy dotyczące relacji pracodawca – strona związkowa, np. ustawy o sporach zbiorowych”.

Łukasz Chruściel

Kanceliana Raczkowski Paruch



Po wyroku TK ustawę o związkach zawodowych trzeba zmienić...



Lukasz Chwałek, radca prawny, partner w kancelarii Rączkowski Paruch, kieruje biurem kancelarii w Katowicach

PROBLEM: Trybunał Konstytucyjny z czerwca 2015 r. uznał, że samozatrudnieni i pracujący na podstawie umów cywilnoprawnych mają prawo tworzenia związków zawodowych, a także przystępowania do nich. Tym samym TK orzekł o niekonstytucyjności art. 2 ust. 1, 2 i 5 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 167; dalej: ustawa) i w efekcie – o konieczności zmiany tej ustawy. W praktyce oznacza to tyle, że dopóki przepisy nie zostaną zmienione, wskazane wyżej osoby nie będą mogły korzystać z praw gwarantowanych tymi przepisami. Sam wyrok trybunału bowiem nie wystarczy. Choć co prawda Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej poinformowało, że przygotowało już projekt nowelizacji ustawy o związkach zawodowych, to jednak szczegóły jeszcze nie są znane (zob. DGP nr 108/2015).
Dziś idziemy krok dalej i wskazujemy przepisy ustawy, które przy nowelizacji mogą się okazać kluczowe.

...a scenariusze są dwa

1 DOPRECYZOWANIE TYLKO JEDNEGO PRZEPISU

✓ Art. 2 ustawy o związkach zawodowych

Prawo tworzenia i wstępowania do związków mają pracownicy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych, osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie są pracodawcami, oraz wykonujący pracę nakładczą, a także skierowani do zakładów pracy w celu odbycia służby zastępczej.

Konsekwencje

Jeśli ustawodawca zmieni art. 2 ustawy tylko w takim zakresie, że dopisze do niego, że prawo do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mają także samozatrudnieni i zatrudnieni na kontraktach cywilnoprawnych, i nie zmieni przy tym innych przepisów, to będziemy mieć do czynienia z sytuacją, gdzie np. zleceniobiorcy będą mogli założyć związek zawodowy (członkami będą tylko zleceniobiorcy), który jednak nigdy nie stanie się zakładową organizacją związkową. A w konsekwencji nie nabędzie uprawnień z tym związanych (o których mowa m.in. w art. 31 i 32 ustawy). Wówczas praktyczne znaczenie wyroku TK nie byłoby duże. Jedyna zmiana będzie dotyczyła rozkładu sił w zakładzie pracy. Wstąpienie bowiem np. 100 zleceniobiorców do działającego już w zakładzie związku (którzy odprowadziliby składkę z tego tytułu, że są jego członkami) spowodowałoby, że dany związek stałby się silniejszą stroną w relacjach z pracodawcą.

Podsumowanie

Wyrok trybunału jest bez wątpienia novum, ale decydujące znaczenie będzie miała zmiana ustawy. Zmiana tylko art. 2 ustawy o związkach zawodowych w istocie niewiele zmieni. Generalna zmiana ustawy będzie wymagała istotnego jej przeformułowania. Tytułem przykładu: uprawnienia z art. 31 i 32 zostały dostosowane do specyfiki stosunku pracy – proste przeniesienie tych uprawnień na osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych spowoduje wiele problemów interpretacyjnych. Nie jest to wykluczone, ale wymaga kompleksowej i przemyślanej nowelizacji.

Uważam, że przy okazji nowelizacji warto się zastanowić nad zmianą niektórych przepisów ustawy, w szczególności art. 32, który na zwolnienie związkowca wymaga zgody związku zawodowego. Ustawa powinna zakazywać dopuszczalności zwolnienia z powodu działalności związkowej, ale dotychczasowy mechanizm, że na zwolnienie chronionego członka zarządu organizacji związkowej wymagana jest zgoda tego zarządu, czyli również tego członka, jest niezdrówy. Nowelizacja powinna być okazją do szerszego spojrzenia na wszystkie ustawy dotyczące relacji pracodawca – strona związkowa, np. ustawy z 23 maja 1991 r. o sporach zbiorowych (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 295).

2 GENERALNA ZMIANA USTAWY

Jeśli ustawodawca zdecyduje się jednak na gruntowną zmianę przepisów, to oprócz zmiany art. 2 ustawy musi pamiętać także o:

✓ Art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych

Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących: 1) pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo 2) funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6, pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji.

Konsekwencje

Obecnie, ustalając liczebność związku zawodowego, bierze się tylko pod uwagę osoby zatrudnione na umowę o pracę lub umowę o pracę nakładczą. Jeżeli więc przepis ten nie zostanie zmieniony w ten sposób, że będą brane pod uwagę także osoby zatrudnione na kontraktach cywilnoprawnych, to w praktyce wyrok trybunału niewiele zmieni. To, że np. zleceniobiorca wstąpi do związku, nie spowoduje, że dana organizacja zyska szersze prawa, zależne od liczebności związku.

✓ Art. 31 ustawy o związkach zawodowych

1. Prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje:
1) częściowo jednemu pracownikowi w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie członków zatrudnionych w zakładzie pracy, gdy ich liczba jest mniejsza od 150;
2) jednemu pracownikowi, gdy związek liczy od 150 do 500 członków zatrudnionych w zakładzie pracy;
3) dwóm pracownikom, gdy związek liczy od 501 do 1000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy;
4) trzem pracownikom, gdy związek liczy od 1001 do 2000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy;
5) kolejnemu pracownikowi za każdy rozpoczęty nowy tysiąc, gdy zakładowa organizacja związkowa liczy ponad 2000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy;
6) w niepełnym wymiarze godzin i wtedy może ono być udzielane większej liczbie pracowników, zgodnie z zasadami zawartymi w punktach poprzedzających. (...)

Konsekwencje

Omawiany przepis wskazuje wymiar godzin związkowych. Co do zasady można powiedzieć, że ilit jest członków związku, tyle przysługuje godzin na zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy. Przykładowo, jeśli organizacja liczy obecnie 900 członków-pracowników, to przysługują jej dwa pełne etaty zwolnienia. Ale gdyby ustawodawca zmienił przepis w ten sposób, że dodałby do niego także zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych, a do związku wstąpiłoby 200 zleceniobiorców, to liczba etatów wzrosłaby do trzech. Stosowanie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy do zleceniobiorców albo wykonujących umowę o dzieło uważam za wątpliwe rozwiązanie. Etat, czyli określona liczba godzin do przepracowania, jest elementem charakterystycznym dla stosunku pracy, w przypadku umów cywilnoprawnych co do zasady nie ma znaczenia samo świadczenie pracy, ale jej efekt.

✓ Art. 32 ustawy o związkach zawodowych

Pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

- wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,
- zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa w pkt 1 – z wyjątkiem, gdy dopuszczają to odrębne przepisy.

Konsekwencje

Zmiana tego przepisu wydaje się najbardziej problematyczna. W szczególności budzi wątpliwości zakres ochrony, jaka miałaby być przyznana zatrudnionym na umowach cywilnoprawnych. Jeśli bowiem ustawodawca zdecyduje się na objęcie ochroną osób na umowach cywilnoprawnych, to powstaje pytanie o relację przepisów ustawy do kodeksu cywilnego. Przykładowo, jeśli chodzi o przepisy dotyczące umowy-zlecenia, to zgodnie z art. 746 k.c. strony umowy mogą w każdym czasie ją wypowiedzieć. Ponadto nie mogą się rzec z góry uprawnienia do wypowiedzenia zlecenia z ważnych powodów. Jeśli więc ustawodawca zdecydowałby się zmienić art. 32 ustawy o związkach zawodowych w taki sposób, że szczególną ochronę zatrudnienia przyznałby także zleceniobiorcom, to mielibyśmy do czynienia z kolizją ustawy z kodeksem cywilnym. I tutaj pojawia się kolejny problem – czy należałoby zmienić wówczas kodeks cywilny? Ten scenariusz wydaje się jednak mało prawdopodobny.