

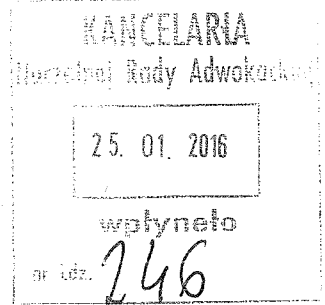


ZASTĘPCA SZEFA  
KANCELARII SEJMU

*Adam Podgórski*

*675-w8-173-6/16*

Warszawa, dnia 19 stycznia 2016 r.



Prezes

Naczelnej Rady Adwokackiej

Pan Andrzej Zwara

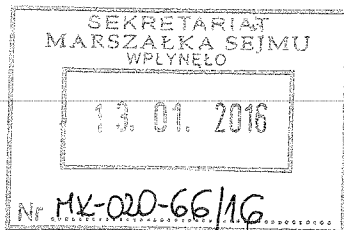
*Szanowny Panie Prezesie,*

Z upoważnienia Marszałka Sejmu, uprzejmie przekazuję - w trybie art. 58 pkt 9 ustawy z dnia 26 maja 1982 r. - Prawo o adwokaturze (Dz. U. z 2015 r. poz. 615 z późn. zm.) poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy – Kodeks pracy (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Jerzy Meysztowicz), z prośbą o wyrażenie opinii.

*Z poważaniem*

Warszawa, dnia 12stycznia 2016 r.

Grupa Posłów na Sejm RP  
Klubu Poselskiego  
**.Nowoczesna**



Szanowny Pan  
**Marek Kuchciński**  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. i na podstawie art. 32 ust. 2 Regulaminu Sejmu, niżej podpisani posłowie wnoszą:

- **Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy – Kodeks pracy**

Do reprezentowania wnioskodawców w pracach nad projektem ustawy upoważniamy pana posła **Jerzego Meysztowicza**.



Wiejska 4/6/8, 00-489 Warszawa  
tel. (+48 22) 694 28 16  
kp-nowoczesna@kluby.sejm.pl



Mokotowska 35, 00-560 Warszawa  
info@nowoczesna.org  
www.nowoczesna.org

## USTAWA

z dnia .....

### o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy – Kodeks pracy

**Art. 1.** W ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 13 pkt 10 otrzymuje brzmienie:

„10) źródła finansowania działalności związku, sposób ustanawiania i zbierania składek członkowskich oraz zasady prowadzenia gospodarki finansowej związku;”;

2) w art. 25 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Za czas wykonywania takiej doraźnej czynności pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie z tytułu stosunku pracy nawiązanego z pracodawcą.”;

3) w art. 31 ust. 2 i 3 otrzymują brzmienie:

„2. Zwolnienia od pracy, o których mowa w ust. 1, udzielane są bezpłatnie na wniosek zarządu zakładowej organizacji związkowej. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, tryb udzielania zwolnień od pracy oraz zakres uprawnień przysługujących pracownikowi w czasie tych zwolnień, uwzględniając konieczność udokumentowania przesłanek do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy oraz zachowania przez pracownika uprawnień niezwiązanych z należnym od pracodawcy wynagrodzeniem.

3. Pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Za czas wykonywania takiej doraźnej czynności pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie z tytułu stosunku pracy nawiązanego z pracodawcą.”;

4) art. 33 otrzymuje brzmienie:

„Art. 33. 1. Zakładowa organizacja związkowa ma prawo zwoływania na terenie zakładu pracy spotkań pracowników w celu omówienia spraw dotyczących ogółu członków organizacji związkowej lub ogółu pracowników.

2. Na uzasadniony wniosek zarządu zakładowej organizacji związkowej pracodawca ma obowiązek udostępnić dla przeprowadzenia spotkania, o którym mowa w ust. 1, położone na terenie zakładu pracy odpowiednie pomieszczenie wyposażone w urządzenia techniczne niezbędne do przeprowadzenia spotkania.

3. Pracodawca jest zwolniony z obowiązku, o którym mowa w ust. 2, jeżeli nie dysponuje pomieszczeniem odpowiednim dla przeprowadzenia spotkania, o którym mowa w ust. 1.”;

5) art. 33<sup>1</sup> otrzymuje brzmienie:

„Art. 33<sup>1</sup>. 1. Zakładowa organizacja związkowa i pracodawca mogą zawrzeć porozumienie w sprawie pobierania przez pracodawcę na rzecz zakładowej organizacji związkowej składek związkowych od pracowników.

2. W przypadku zawarcia porozumienia, o którym mowa w ust. 1, pobieranie przez pracodawcę składek związkowych jest uzależnione od pisemnej zgody każdego z pracowników.

3. Pracodawca, z którym zakładowa organizacja związkowa zawarła porozumienie, o którym mowa w ust. 1, jest obowiązany niezwłocznie przekazywać kwoty pobranych składek związkowych na rachunek bankowy wskazany przez zakładową organizację związkową w treści porozumienia.”;

6) art. 34<sup>1</sup> otrzymuje brzmienie:

„Art. 34<sup>1</sup>. 1. Pracodawcy objęci działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej mają obowiązek zwolnić:

1) bezpłatnie z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie międzyzakładowej organizacji związkowej – na podstawie art. 31 ust. 1 w związku z art. 34 ust. 2,

2) od pracy zawodowej, bez zachowania prawa do wynagrodzenia – na podstawie art. 31 ust. 3

– odpowiednio do udziału liczby członków tej organizacji zatrudnionych u danego pracodawcy w łącznej liczbie członków tej organizacji zatrudnionych u wszystkich

pracodawców objętych działaniem tej organizacji – w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

2. Zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej przedstawia pracodawcy, który zwolni pracownika lub pracowników z obowiązku świadczenia pracy lub od pracy zawodowej, informacje o liczbie członków tej organizacji zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji oraz u każdego z tych pracodawców – w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, według stanu na ostatni dzień miesiąca.”;

7) po rozdziale 4 dodaje się rozdział 4a w brzmieniu

#### „Rozdział 4a

##### Jawność gospodarki finansowej związków zawodowych

„Art. 34<sup>3</sup>. Gospodarka finansowa związków zawodowych jest jawna.

Art. 34<sup>4</sup> Związek zawodowy podaje sprawozdanie finansowe, sporządzone na podstawie przepisów ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2013 r. poz. 330, z późn. zm.<sup>1</sup> do publicznej wiadomości poprzez umieszczenie na stronie internetowej urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy.

2. Sprawozdanie finansowe, o którym mowa w ust. 1, podawane jest do publicznej wiadomości w terminie miesiąca od upływu terminu, do którego powinno być sporządzone.”.

**Art. 2.** W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.<sup>2</sup>) w art. 258 § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Wydatki związane z działalnością komisji pojednawczej ponoszą w częściach równych pracodawca i zakładowa organizacja związkowa, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – w całości pracodawca. Wydatki te obejmują również równowartość utraconego wynagrodzenia za czas nieprzepracowany przez pracownika w związku z udziałem w postępowaniu pojednawczym.”

<sup>1</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2013 r. poz. 613, z 2014 r. poz. 768 i 1100 oraz z 2015 r. poz. 4, 978, 1045, 1166, 1333 i 1844.

<sup>2</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2014 r. poz. 1662 oraz z 2015 r. poz. 1066, 1220, 1224, 1240, 1268, 1735.

**Art. 3.** Związki zawodowe, w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, dostosują statuty do przepisów ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

**Art. 4.** Do końca kadencji osób zwolnionych przed dniem wejścia w życie ustawy z obowiązku świadczenia pracy na podstawie art. 31 ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1, stosuje się przepisy dotychczasowe, nie dłużej jednak niż przez rok od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

**Art. 5.** Umowy, o których mowa w art. 33 ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1, zawarte przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, zachowują moc przez okres na jaki zostały zawarte, nie dłużej jednak niż przez rok od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

**Art. 6.** Ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia.

## UZASADNIENIE

### 1. Wyjaśnienie potrzeby i celu wydania ustawy

Przyjęcie proponowanego projektu ustawy wynika z potrzeby ograniczenia niektórych uprawnień związków zawodowych i ich organizacji oraz wprowadzenia pełnej transparentności gospodarki finansowej związków zawodowych.

Prawo do zrzeszania się pracowników i zbiorowego reprezentowania ich interesów wobec pracodawców i ustawodawców nie może być kwestionowane w rozwiniętym, demokratycznym społeczeństwie. Istnienie reprezentacji związkowej zwiększa efektywność negocjacji i egzekwowania praw pracowniczych, zarówno na szczeblu publicznym, jak i na poziomie zakładu pracy.

Przynależność i działalność w związku zawodowym ma charakter działalności społecznej, dobrowolnego zaangażowania swojego czasu i środków dla wspólnego dobra – w tym przypadku dobra swojego i współpracowników oraz przyszłych pracowników.

Autorzy projektu wierzą, że w długim horyzoncie czasowym sprawna działalność związków oraz efektywny dialog pracowników i pracodawców przynoszą korzyści dla wszystkich interesariuszy, w szczególności zatrudnionych, zatrudniających i klientów przedsiębiorstwa. W poszczególnych sytuacjach jednak, może występować konflikt interesów, w związku z którym pracodawca, jako strona silniejsza w relacjach z pracownikiem, mógłby chcieć ograniczać powstawanie i działanie związków zawodowych. Taka sytuacja jest nie do przyjęcia, dlatego ustawowa gwarancja wolności zrzeszania się oraz określenie limitów praw i obowiązków związków zawodowych jest niezbędna.

Jednocześnie autorzy zwracają uwagę, że w obecnym stanie prawnym związki zawodowe w Polsce wyposażone są w przywileje, których nie mają inne organizacje społeczne. Efektem tego jest obciążenie pracodawców kosztami funkcjonowania związków, a w ostateczności – klientów (w postaci wyższych cen lub gorszej jakości usług) i podatników (uzwiązkowanie najwyższe jest w sektorze publicznym). Powoduje to również zupełnie zbędną antagonizację związków z pracodawcami, niezrzeszonymi pracownikami oraz społeczeństwem - czego wyrazem może być systematycznie spadające uzwiązkowanie (z 19% w 1991 do 6% w 2014), czy wysoki odsetek niezadowolonych z funkcjonowania związków, zarówno wśród pracowników, jak i ogółu społeczeństwa, na jaki wskazują badania CBOS (106/2014).

Ponadto, w odróżnieniu od fundacji i stowarzyszeń, związki zawodowe nie mają ustawowej obligacji do jawności swoich finansów. Związki zawodowe powinny publikować coroczne sprawozdania finansowe, aby pokazać swoim członkom, że rzetelnie gospodarują ich składkami i nie nadużywają ich zaufania.

## **2. Przedstawienie rzeczywistego stanu w dziedzinie, która ma być unormowana**

Wg GUS w 2014 r. spośród 19,5 tys. zarejestrowanych związków zawodowych aktywną działalność prowadziło 12,9 tys. organizacji. Jedynie 2 tys. z nich nie wchodziło w skład organizacji międzyzakładowych. Związki zrzeszają 1,6 mln osób, co stanowi 5% dorosłych Polaków, 11% wszystkich zatrudnionych i 17% zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Największe uzwiązkowienie wykazywane jest w górnictwie (72%), sektorze energetycznym (31%) i oświacie (25%). Uzwiązkowienie w transporcie sięga 24%, służbie zdrowia - 21%, gospodarce wodno-kanalizacyjnej - 18% i administracji publicznej - 15%. Biorąc pod uwagę liczbę pracowników w danych branżach, oznacza to, że najwięcej spośród związkowców to nauczyciele (24%), po 12% związkowców zatrudnionych jest w przemyśle i ochronie zdrowia, 10% w górnictwie. Na podstawie tych danych, przy dopuszczalnych uproszczeniach, można przyjąć że sektor publiczny jest pracodawcą (bezpośrednio, jak w administracji i oświacie, lub pośrednio - w spółkach z dominującym udziałem Skarbu Państwa) dla około 3/4 związkowców. Zatem koszty przywilejów obciążają więc bezpośrednio lub pośrednio budżet państwa, a ochrona praw pracowniczych jest wzmocniona w sektorach, w których prawa te gwarantowane są również dodatkowymi ustawami (nauczyciele, górnicy). Skutkuje to nierównymi warunkami dla pracowników i pracodawców sektora publicznego i prywatnego. Z badania GUS wynika również, że 18% związków korzystało z pracy swoich członków, wykonywanej w godzinach pracy, opłacanej przez pracodawcę. Jednocześnie jedynie 17% związków zrzesza powyżej 150 członków, zatem przysługuje im prawo do pełnego etatu związkowego. Można zatem założyć, że wszystkie duże związki zawodowe korzystają z tego prawa oraz niektóre z małych związków, korzystają z niepełnego wymiaru czasu pracy dla związkowców. Z drugiej strony 95% związków deklarowało korzystanie z wolontariackiej pracy ich członków, zatem zlikwidowanie tego przywileju nie wpłynie znacząco na możliwości ich działania, ponieważ członkowie związków chętnie angażują swój wolny czas w pracę na rzecz związku. Pracowników etatowych zatrudniają z reguły krajowe centralne związki, co wydaje się być uzasadnione, ze względu na ich prace w Komisji Trójstronnej (kiedy jeszcze działała), opiniowanie projektów ustaw itp.



Obecnie związki zawodowe nie są ustawowo zobligowane do ujawniania sprawozdań finansowych w odróżnieniu od innych organizacji społecznych (stowarzyszeń i fundacji). Niemniej, niektóre międzyzakładowe organizacje związkowe (w tym NZSS Solidarność) obligują związki członkowskie do ujawniania sprawozdań finansowych, co świadczy o tym, że również w środowisku związkowców odczuwane jest moralne zobowiązanie wobec płacących składki do rozliczenia się z ich zagospodarowania.

W założeniu przywileje związkowe miały zapewne ułatwiać pracę związków. Etaty związkowe oraz możliwość korzystania z części majątku zakładu pracy do działalności związkowej oraz bezkosztowa dla związku procedura pobierania składek pozostawia składki do zagospodarowania na inne cele. Mimo to, działalność związkowców zawodowych jest oceniana przez większość społeczeństwa negatywnie. Wg badania CBOS z 2014r. 55% badanych oceniało, że związki zawodowe bronią praw pracowniczych nieskutecznie. Co ciekawe, w grupie badanych, będących członkami związku, taką odpowiedź wskazywało 58%. 31% badanych uważa, że działalność związków jest dla kraju niekorzystna, przeciwnego zdania jest 38%. Rozkład odpowiedzi na oba wyżej wymienione pytania jest względnie stały w czasie. Niestety, badanie nie zawierało pytania o przywileje związków zawodowych.

Skala przywilejów związkowych w Polsce jest unikalna na tle Europy. W Wielkiej Brytanii, kolebce ruchu związkowego, przedstawiciele związków zawodowych mają prawo do płatnego urlopu wyłącznie na czas wypełniania konkretnych obowiązków, jakie nałożył na nich związek: negocjacji płacowych, reprezentowania interesów pracowników wobec pracodawcy oraz na czas szkoleń i podwyższania kwalifikacji zawodowych wśród pracowników. Wymaga on zgody pracodawcy i jest ustalony jednorazowo, na konkretne zadanie. Pracodawca wybiera spośród działających w firmie związek, który będzie reprezentował pracowników oraz umawia się z nim na skalę reprezentacji (np. czy związkowcy mają głos w dyskusji o sprzedaży firmy) oraz ilości czasu pracy, jaki związkowcy mogą przeznaczyć na działalność związkową. Na czas uczestnictwa w spotkaniach związkowych pracodawca może udzielić im bezpłatnego urlopu. Związki pobierają składki członkowskie samodzielnie, lub za pośrednictwem pracodawcy, o ile wyrazi on zgodę na takie rozwiązanie. Związki wysyłają sprawozdania finansowe, a także informacje o ilości członków, do Kongresu Związków Zawodowych, który publikuje te dokumenty w Internecie. Obecnie rząd przygotowuje nową ustawę o związkach zawodowych, która m.in. nakłada na związki działające w sektorze publicznym obowiązek publikowania informacji: ile płatnych godzin przeznaczyli na działalność związkową i jaką, a rząd będzie mógł ustalić górne limity tych godzin. Celem tych działań jest zapewnienie

lepszego wykorzystania pieniędzy podatników oraz zapewnienia wyższej jakości usług publicznych.

W Niemczech związki zawodowe dzielą uprawnienia z radami pracowniczymi. Związki przede wszystkim negocjują płace oraz mają prawo organizowania strajku. Największe zrzeszenie związków zawodowych, DGB, zrzeszające  $\frac{3}{4}$  wszystkich niemieckich związkowców, finansuje całokształt swojej działalności ze składek członkowskich i innych dochodów własnych (z majątku, z działalności gospodarczej). Nie otrzymuje żadnych pieniędzy ani usług od pracodawców czy państwa. Zazwyczaj składka wynosi 1% miesięcznego wynagrodzenia. Z kolei koszty funkcjonowania rad pracowniczych, mających ograniczony wpływ na zarządzanie przedsiębiorstwem, w tym koszty organizacji wyboru do rad ponosi pracodawca. Wielu przedsiębiorców jest niechętnych radom i nie zgadza się na ich powstawanie. Rady funkcjonują tylko w 10% przedsiębiorstw, zatrudniających 45% pracowników. Podobne uregulowania prawne funkcjonują w Austrii.

We Francji delegatom związkowym przysługuje od 10 godzin miesięcznie na działalność związkową w górę (w zależności od wielkości zakładu), pod warunkiem uzyskania 10% poparcia wśród pracowników. Pomieszczenie na działalność związkową przysługuje od powyżej 1000 członków.

Na Węgrzech działają zarówno rady pracownicze, jak i związki. Delegaci do rad, których liczba jest uzależniona od liczby pracowników, mogą poświęcać 10% swojego czasu pracy w miesiącu na pracę w radzie. Związki zawodowe mają prawo do 2 godzin pracy związkowej na każdym 3 reprezentowanych pracowników. Wynagrodzenie za ten czas wypłaca pracodawca. Pozostałe koszty funkcjonowania związków, udostępnianie lokali itp. podlega negocjacji między związkami a pracodawcą.

### **3. Różnice pomiędzy dotychczasowym a projektowanym stanem prawnym**

Obecnie, ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych przewiduje w art. 31 prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przez funkcyjnych członków zarządu zakładowej organizacji związkowej. W przedziale 150-500 członków zakładowej organizacji związkowej jest to jeden pracownik, a w przedziale 1001-2000 członków – 3 pracowników. Tacy pracownicy, zależnie od wniosku związku, mogą być zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia lub bezpłatnie. W pierwszym przypadku koszty ponosi pracodawca. Nadto, art. 31 ust. 3 nakłada na pracodawcę obowiązek zwolnienia pracownika od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas wykonania doraźnej czynności związanej z funkcją związkową. Podobne obowiązki nałożone są na

pracodawcę wobec pracowników pełniących funkcję w międzyzakładowych organizacjach związkowych. Projekt przewiduje ograniczenie tych obowiązków jedynie do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy oraz zwolnienia od pracy zawodowej (art. 1 pkt 2, 3 i 6). Pracodawca nie będzie już musiał ponosić kosztów wynagrodzeń funkcyjnych pracowników związkowych. Zmianą mającą podobny w swym skutku cel jest także zmiana art. 258 § 2 Kodeksu pracy (art. 2 projektu). Ta zmiana również zmierza do zmniejszenia po stronie pracodawców kosztów działania komisji pojednawczej.

W obowiązującym stanie prawnym pracodawca jest obowiązany do udostępnienia związkom zawodowym na warunkach określonych w umowie pomieszczeń i urządzeń niezbędnych do wykonywania działalności związkowej. Projekt przewiduje, że pracodawca będzie miał jedynie obowiązek udostępnienia pomieszczenia, o ile takie posiada, na spotkania w celu omówienia spraw dotyczących ogółu członków organizacji związkowej lub ogółu pracowników (art. 1 pkt 4).

Art. 33<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych nakłada na pracodawcę, w przypadku złożenia wniosku przez zakładową organizację związkową, bezwzględny obowiązek pobierania z wynagrodzenia pracownika składek związkowych i przekazywania ich rachunek bankowy związku. Po zaproponowanej zmianie tego przepisu pobieranie składek związkowych przez pracodawcę następować będzie jedynie w przypadku gdy pracodawca i związek zawrą w tej sprawie odrębne porozumienie (art. 1 pkt 5).

Odrębnym, samodzielnym zagadnieniem regulowanym w projekcie są zmiany w zakresie prowadzenia gospodarki finansowej przez związki. Po pierwsze proponuje się modyfikację przepisu określającego przedmiot statutu o obligatoryjne uregulowanie w nim zasad gospodarki finansowej związku (art. 1 pkt 1). Po drugie nowelizacja wprowadzi zasadę jawności gospodarki finansowej związku, przejawiającą się w szczególności przez obowiązek upubliczniania sprawozdań finansowych wszystkich związków zawodowych (art. 1 pkt 7 dodanie nowego rozdziału 4a). Do tej pory dla związków zawodowych, mimo publicznego charakteru ich działalności, nie przewidywano takich wymagań.

#### **4. Skutki społeczne, gospodarcze, finansowe i prawne**

Ustawa będzie miała pozytywne skutki społeczne. Przyczyni się do wyrównania praw i obowiązków związków zawodowych i pozostałych organizacji społecznych. Likwidacja nadmiernych przywilejów złagodzi konflikty między pracodawcami a związkowcami oraz wymusi na działaczach związkowych większą dbałość o powiększanie liczby członków związków i realne dbanie o ich prawa. Związki będą musiały bardziej aktywnie zabiegać o

poprawę sytuacji wszystkich pracowników, również tych niezrzeszonych, a pracownicy bardziej docenią pracę i zaangażowanie związkowców, niż mało produktywne wykorzystywanie pieniędzy pracodawcy na utrzymywanie związku. Transparentność gospodarki finansowej związków zawodowych umożliwi obiektywną ocenę działalności organizacji związkowych i ich działaczy oraz zwiększy do nich zaufanie. W ostatecznym efekcie nastąpi wzrost zaufania społecznego do działalności związkowej.

Proponowana ustawa nie spowoduje utrudnienia podstawowej działalności związkowej – możliwość zwolnienia z wykonywanych obowiązków na czas wykonywania doraźnych czynności związkowych (a taki charakter ma większość podstawowych czynności związkowych, np. prowadzenie negocjacji) zostaje zachowana, ale ustawa skłania do wykonywania tych czynności poza czasem pracy, o ile jest to możliwe. Również prawo do spotykania się pracowników na terenie zakładu pracy jest zagwarantowane, a pobieranie składek w dotychczasowej formie, przez pracodawcę, jest dopuszczalne. Ograniczenia, wprowadzane przez ustawę spowodują tylko, że działalność związkowa będzie skupiona na rzeczywiście ważnych i potrzebnych kwestiach, ponieważ związkowcy będą za nią płacili swoim własnym czasem lub zmniejszeniem wynagrodzenia.

Ustawa nie będzie miała znaczących skutków gospodarczych w skali kraju. Z przywilejów związkowych korzysta niewielka liczba funkcyjnych działaczy związkowych i nie przekładają się one na sytuację ogółu zatrudnionych. Dzięki oszczędnościom pracodawcy będą mogli zwiększyć inwestycje lub poprawić warunki w zakładzie pracy, zaś w przypadku sektora publicznego, przyniesie to redukcję kosztów jego funkcjonowania (ok. 0,5 mld zł w skali roku w oświacie, administracji i usługach komunalnych) i poprawę salda finansów publicznych. Efekty ustawy będą najbardziej widoczne w górnictwie – w kopalniach działa po kilka, kilkanaście, a nawet kilkadziesiąt związków zawodowych, liczbę etatów związkowych liczy się w setkach, a ich koszty to kilkadziesiąt milionów rocznie. Likwidacja tych kosztów pozwoli zmniejszyć straty kopalń o około 5% rocznie.

Skutki finansowe ustawy mogą mieć znaczenie dla poszczególnych organizacji związkowych przez konieczność przejęcia kosztów wynagrodzeń działaczy związkowych finansowych. Zostaną one jednak rozłożone w czasie przez roczny okres przejściowy przewidziany w art. 4 ustawy. Redukcja finansowania dla związków wymusi bardziej racjonalną politykę wydatkową, w tym zatrudnienie, oraz stworzy bodźce do bardziej aktywnego poszukiwania nowych członków.

Skutkami prawnymi wejścia w życie ustawy będzie:

- wygaśnięcie podstaw prawnych do finansowania wynagrodzeń związkowców jeżeli ich kadencja trwała będzie dłużej niż rok od wejścia w życie ustawy,
- wygaśnięcie umów na udostępnienie związkom zawodowym pomieszczeń i urządzeń na działalność, jeżeli będą one obowiązywać dłużej niż rok od wejścia w życie ustawy.
- zmiany w statutach związków zawodowych,
- wydanie nowych przepisów wykonawczych na podstawie art. 31 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych w związku ze zmianą upoważnienia ustawowego zawartego w tym przepisie. Nowe rozporządzenie będzie jedynie musiało uwzględnić ograniczenie zakresu przedmiotowego zawartego w upoważnieniu. Należy zakładać, że nie w nim potrzebne istotne zmiany merytoryczne..

#### **5. Projekt nie pociąga za sobą obciążenia finansowego budżetu państwa i budżetów jednostek samorządu terytorialnego.**

Nałożony na ministra właściwego do spraw pracy obowiązek udostępniania związkom zawodowym strony internetowej na publikację sprawozdań finansowych powinien być zrealizowany bez dodatkowych kosztów.

#### **6. Projekt w zakresie swojej regulacji nie jest objęty prawem Unii Europejskiej.**

#### **7. Wejście w życie ustawy**

Proponuje się aby ustawa weszła w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia. Takie *vacatio legis* w powiązaniu w długimi okresami przejściowymi w art. 3-5 pozwolą na właściwe przygotowanie się do stosowania nowych przepisów przez ich adresatów, a także pozwoli Radzie Ministrów przygotować i wydać nowe rozporządzenie na podstawie art. art. 31 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych.