

Projekt ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych^{*}

Rozdział 1

Przepisy ogólne

Art. 1. Spór zbiorowy pracowników z pracodawcą lub pracodawcami **będź z innym podmiotem mogącym być stroną układu zbiorowego może dotyczyć zbiorowych interesów pracowniczych**, odnoszących się do wynagrodzeń, **innych świadczeń związanych z pracą, organizacji i porządku w procesie pracy, czasu pracy**, świadczeń socjalnych, **bezpieczeństwa pracy, trwałości i formy zatrudnienia** oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych.

Art. 2. 1. Prawa i interesy zbiorowe pracowników wskazane w art. 1 są reprezentowane przez związki zawodowe.

2. Prawa i interesy pracodawców w sporach zbiorowych mogą być reprezentowane przez właściwe organizacje pracodawców.

Art. 3. 1. W zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich może reprezentować w sporze zbiorowym interesy stanowiące przedmiot tego sporu.

2. Jeżeli działające w zakładzie pracy organizacje związkowe tak postanowią, w sporze zbiorowym występuje wspólna reprezentacja związkowa.

3. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio do reprezentacji interesów zbiorowych w sporach wielozakładowych.

4. W imieniu pracowników zakładu pracy, w którym nie działa związek zawodowy, spór zbiorowy może prowadzić organizacja związkowa, do której pracownicy zwrócili się o reprezentowanie ich interesów zbiorowych.

Art. 4. 1. Nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników.

2. **Wszczęcie i prowadzenie sporu zbiorowego w sprawie zmiany układu zbiorowego** lub innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia.

3. **Spór zbiorowy w sprawie zmiany treści porozumienia nie może być prowadzony w trakcie jego obowiązywania, jeśli zostało ono zawarte na czas określony bez możliwości wcześniejszego wypowiedzenia.**

^{*} Opracował W. Rychłowski; tekst pogrubiony jest tekstem zmienionym, a fragmenty przekreślone autor proponuje usunąć z tekstu ustawy.

4. Spór zbiorowy może być wszczęty i prowadzony w związku z nieuwzględnieniem stanowiska organizacji związkowej w negocjacjach prowadzonych na podstawie przepisów prawa pracy i zawartych porozumień.

Art. 5. Pracodawcą w rozumieniu ustawy jest podmiot, o którym mowa w art. 3 Kodeksu pracy.

Art. 6. Przepisy ustawy, w których jest mowa o pracownikach, mają odpowiednie zastosowanie do osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234).

Art. 7. Każda ze stron sporu zbiorowego może wystąpić do sądu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy, a w przypadku sporu wielozakładowego – do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych przy sądzie okręgowym, o ustalenie zgodności wysuniętych żądań z ustawą. Sąd wydaje w tej sprawie postanowienie w ciągu czternastu dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym. Skierowanie wniosku w tej sprawie przerywa bieg terminu, o którym mowa w art. 9.

Rozdział 2

Rokowania. Mediacje

Art. 8.1. Podmiot reprezentujący interesy pracownicze może wystąpić do pracodawcy z żądaniami w sprawach wskazanych w art. 1, **uprzedzając że w razie nieuwzględnienia wysuniętych żądań zostanie ogłoszony strajk. Ogłoszenie strajku nie może nastąpić przed upływem 30 dni roboczych od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy pracownicze do pracodawcy z żądaniami.**

2. W wystąpieniu określa się przedmiot żądań objętych sporem.

Art. 9. Pracodawca podejmuje niezwłocznie rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia, **(zawiadamiając jednocześnie właściwego okręgowego inspektora pracy)** w terminie nie dłuższym niż 30 dni roboczych od zgłoszenia sporu przed organizację związkową. Strony mogą ustalić inny termin zakończenia rokowań, w szczególności jeśli zamierzają prowadzić rokowania z udziałem mediatora. Strony sporządzają protokół z przebiegu rokowań.

Art. 10. Spór zbiorowy kończy się podpisaniem przez strony porozumienia lub wydaniem orzeczenia kolegium arbitrażu społecznego, o którym mowa w art. 14.

Art. 11. 1. Rokowania mogą być prowadzone z udziałem osoby dającej gwarancję bezstronności i **zapewniającej poufność postępowania**, zwanej dalej mediatorem.

2. Mediatora ustalają wspólnie strony sporu zbiorowego **(mediacje z wyboru)**. Mediatorem może być osoba fizyczna mająca pełną zdolność do czynności prawnych, korzystająca w pełni z praw publicznych.

3. Mediatorem może być osoba z listy **stałych** mediatorów ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi oraz organizacjami pracodawców reprezentatywnymi, w rozumieniu ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz.U. Nr 100, poz. 1080, z późn. zm.).

4. Mediator działa na rzecz zbliżenia stanowisk stron i pomaga stronom w rozwiązaniu sporu zbiorowego, w tym poprzez proponowanie treści porozumienia kończącego spór zbiorowy.

5. Wszczęcie mediacji następuje z chwilą doręczenia mediatorowi wniosku o przeprowadzenie mediacji, podpisanego przez strony sporu zbiorowego. Wniosek o przeprowadzenie mediacji zawiera oznaczenie stron, dokładnie określone żądanie, przytoczenie okoliczności uzasadniających żądanie, podpisy stron oraz wykaz dołączonych załączników.

6. Stały mediator może odmówić prowadzenia mediacji tylko z ważnych powodów, o których jest obowiązany niezwłocznie powiadomić strony oraz ministra właściwego do spraw pracy.

7. Minister właściwy do spraw pracy desygnuje mediatora w trakcie prowadzonych rokowań wyłącznie na wspólny wniosek stron sporu zbiorowego i z ich inicjatywy.

8. Wynagrodzenie należne mediatorowi oraz zwrot wydatków związanych z przeprowadzeniem mediacji określa umowa zawarta przez mediatora ze stronami sporu zbiorowego.

9. Koszty postępowania mediacyjnego, o których mowa w ust. 8, ponoszą strony sporu zbiorowego w równych częściach, chyba że uzgodnią inny ich podział.

Art. 12. Brak zgody strony sporu na mediację lub na osobę mediatora nie wstrzymuje biegu sporu zbiorowego.

Art. 13. Organizacja, która wszczęła spór, w trakcie rokowań może zorganizować jednorazowo i na czas nie dłuższy niż 2 godziny strajk ostrzegawczy. **Strajk ostrzegawczy nie wymaga przeprowadzenia referendum.**

Rozdział 3

Arbitraż

Art. 14. 1. Strony sporu zbiorowego, w dowolnym jego czasie, mogą zgodnie postanowić o poddaniu go rozstrzygnięciu przez kolegium arbitrażu społecznego.

2. Jeżeli spór zbiorowy został poddany arbitrażowi w czasie trwania strajku, należy strajk niezwłocznie zakończyć.

3. Spór zakładowy rozpoznaje kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie okręgowym, w którym utworzony jest sąd pracy i ubezpieczeń społecznych. Spór wielozakładowy rozpoznaje Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym.

4. W skład kolegium wchodzi przewodniczący wyznaczony spośród sędziów sądu przez prezesa sądu oraz sześciu członków wyznaczonych po trzech członków przez każdą ze stron. Strony powinny dążyć do wskazania osób, **których interesy nie są reprezentowane przez strony sporu zbiorowego.**

5. Prezes sądu wyznacza niezwłocznie termin posiedzenia, zawiadamiając o nim strony sporu lub ich przedstawicieli.

6. Jeżeli rozstrzygnięcie sporu wymaga wiadomości specjalnych, kolegium może zasięgnąć opinii ekspertów. **Koszty ekspertyzy pokrywa pracodawca, chyba że strony postanowią inaczej.**

7. Orzeczenie kolegium zapada większością głosów. **Orzeczenie to wiąże strony i nie podlega odwołaniu.**

8. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia szczegółowy tryb postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego.

Rozdział 4

Rozjemstwo. Strajk

Art. 15. Nieosiągnięcie porozumienia rozwiązującego spór zbiorowy **w terminie zakończenia rokowań**, o którym mowa w art. 9 uprawnia do podjęcia akcji strajkowej.

Art. 16. 1. Strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu dotyczącego interesów wskazanych w art. 1.

2. Strajk nie może być ogłoszony bez uprzedniego przeprowadzenia rokowań w celu rozwiązania sporu, o których mowa w art. 9. Strajk może być zorganizowany bez zachowania tej zasady, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań ~~lub mediacji~~, a także w wypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym.

Art. 17. Udział w strajku jest dobrowolny.

Art. 18. 1. Niedopuszczalne jest zaprzestanie pracy w wyniku akcji strajkowych na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa.

2. Niedopuszczalne jest organizowanie strajku w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, w jednostkach Policji i Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Służby Celnej oraz jednostkach organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej.

3. Prawo do strajku nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze.

Art. 19. 1. Strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy.

2. Strajk wielozakładowy ogłasza organ związku wskazany w statucie po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników w poszczególnych zakładach pracy, które mają być objęte strajkiem, jeżeli w głosowaniu w każdym z tych zakładów wzięło udział co najmniej 50% pracowników.

3. Ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej **na 7 dni** roboczych przed jego rozpoczęciem.

Art. 20. 1. Po ogłoszeniu strajku, na wniosek strony sporu, minister właściwy do spraw pracy może desygnować mediatora z listy stałych mediatorów, o której mowa w art. 11 ust. 3 w charakterze rozjemcy.

2. Strona sporu zbiorowego, występując z wnioskiem o desygnowanie rozjemcy, załącza protokół z rokowań, o którym mowa w art. 9, zdanie trzecie.

3. Rozjemca nie może być wyznaczony, jeśli strony sporu uczestniczyły w postępowaniu mediacyjnym.

4. Przystąpienie stron do rozjemstwa w przypadku desygnacji rozjemcy jest obligatoryjne.

5. Czas trwania rozjemstwa nie może przekraczać trzech następujących po sobie dni roboczych. Postępowanie rozpoczyna się nie później niż po upływie dwóch dni kalendarzowych, licząc od dnia doręczenia ministrowi właściwemu do spraw pracy wniosku strony o desygnowanie rozjemcy.

6. Koszty postępowania rozjemczego pokrywa minister właściwy do spraw pracy.

7. Rozjemca może wystąpić do organizacji związkowej z wnioskiem o przesunięcie terminu rozpoczęcia strajku na czas niezbędny do przeprowadzenia rozjemstwa. Jeśli rozjemca został desygnowany w trakcie strajku, może zwrócić się do organizacji związkowej z wnioskiem o zawieszenie strajku, nie dłużej niż do końca postępowania rozjemczego.

Art. 21. 1. Pracodawca nie może być w czasie strajku ograniczony w pełnieniu obowiązków i w wykonywaniu uprawnień w odniesieniu do pracowników nie biorących udziału w strajku oraz w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu i nieprzerwanej pracy tych obiektów, urządzeń i instalacji, których unieruchomienie może stanowić zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego lub przywrócenia normalnej działalności zakładu.

2. Organizatorzy strajku są obowiązani współdziałać z pracodawcą w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu pracy i nieprzerwanej pracy obiektów, urządzeń i instalacji, o których mowa w ust. 1.

Art. 22. 1. Udział pracownika w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych.

2. W okresie strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami ustawy pracownik zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. Okres przerwy w wykonywaniu pracy wlicza się do okresu zatrudnienia w zakładzie pracy.

Art. 23. Związki zawodowe decydują o tworzeniu i wykorzystaniu funduszy strajkowych. Fundusze te nie podlegają egzekucji.

Art. 24. 1. W obronie praw i interesów określonych w art. 1 mogą być stosowane, po zakończeniu rokowań, inne niż strajk formy akcji protestacyjnej, nie zagrażające życiu lub zdrowiu ludzkiemu, bez przerywania pracy, z zastrzeżeniem przestrzegania obowiązującego porządku prawnego. Z prawa tego mogą korzystać także pracownicy nie mający prawa do strajku.

2. Rolnicy mają prawo do akcji protestacyjnej w sposób ustalony przez związki zawodowe rolników.

Rozdział 5

Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy

Art. 25. 1. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:

- 1) przeszkadza we wszczęciu lub w prowadzeniu w sposób zgodny z prawem sporu zbiorowego,

- 2) nie dopełnia obowiązków określonych w tej ustawie
– podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.
2. Tej samej karze podlega ten, kto kieruje strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy.
3. Za szkody wyrządzone strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy organizator ponosi odpowiedzialność na zasadach określonych w Kodeksie cywilnym.

Rozdział 6

Przepisy przejściowe i końcowe

Art. 26. Minister właściwy do spraw pracy określa, w drodze rozporządzenia, wysokość wynagrodzenia za czynności rozjemcze, podejmowane przez mediatorów z listy, o której mowa w art. 11 ust. 3, oraz wysokość wynagrodzenia zryczałtowanego za gotowość do niezwłocznego podjęcia mediacji.

Art. 27. Spory zbiorowe wszczęte, lecz nie zakończone przed dniem wejścia w życie ustawy, prowadzi się na podstawie **dotychczasowych przepisów**.

Art. 28. Ustawa wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia.