

# RDS: Umowy śmieciowe a ochrona związkowa



**Na eksperckim posiedzeniu zespołu problemowego ds. prawa pracy i układów zbiorowych Rady Dialogu Społecznego eksperci związków zawodowych i organizacji pracodawców rozmawiali o zmianie ustawy o związkach zawodowych.**

Partnerzy społeczni pracują nad ustawą związkową wspólnie. Jej projektodawcą jest strona rządowa, ale - jak deklarował w Radzie Dialogu Społecznego - wiceminister rodziny pracy i polityki społecznej, to związki i pracodawcy są gospodarzami tych przepisów, więc resort ze szczególną uwagą pochylił się nad propozycjami, które oni wypracują.

I tak, od dwóch miesięcy eksperci związkowi i pracodawców odnoszą się do poszczególnych kwestii zawartych w nowej ustawie. Rozmawiają o definicjach pracownika i pracodawcy, reprezentatywności związkowej, doraźnych czynnościach związkowych czy ochronie przed zwolnieniami. Te ostatnie zagadnienia były właśnie przedmiotem kolejnego posiedzenia zespołu eksperckiego zespołu. Tym razem, z propozycji wystąpili pracodawcy.

Jednym z tematów rozmów było to, by uprawnienia zakładowej organizacji związkowej nadal dotyczyły organizacji zrzeszających w danym zakładzie co najmniej 10 pracowników, a zatem osoby zatrudnione na umowę o pracę.

Kolejny dotyczył tego, by w sytuacji, gdy organizacja związkowa wybierze swoje władze i zdecyduje, że wśród chronionych ma też być zleceniobiorca, to powinna być to ochrona taka jak w wypadku pracownika. Jednak zaproponowano też pewne progi ochrony. Osoba taka musi co najmniej 6 miesięcy wykonywać pracę u danego pracownika za wynagrodzenie co najmniej minimalne. Osoba będąca działaczem związkowym, ale pracująca np. na zlecenie na podstawie innego stosunku cywilnoprawnego, gdyby była zwolniona, musiałaby uprawdopodobnić, że została zwolniona w związku z wykonywaniem czynności związkowych.

Ekspert NSZZ „Solidarność” zgłosili zastrzeżenia co do tego, że zatrudnieni na umowach cywilnoprawnych nie mieliby możliwości praktycznego wykonywania działalności związkowej. Ich zdaniem, tworzenie dodatkowych warunków dla pracowników zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych było wątpliwe z punktu widzenia równości. Zatrudniony na umowę o pracę nie musiałby np. pracować 6 miesięcy, by korzystać z ochrony związkowej, a ten pracujący np. na zlecenie, miałby te pół roku na o czekać.

Podkreślali też, że pracodawca może złośliwie tak zaplanować zadanie np. zleceniobiorcy czy wykonującego pracę na umowę o dzieło, że nie będzie on w stanie swobodnie realizować czynności związkowych.

Wyrazili również wątpliwości co do skuteczności ochrony zagwarantowanej w Konwencji MOP Nr 35, gdy de facto działacz będzie musiał spełnić 4 warunki, w tym co najmniej 10 pracowników musi mieć organizacja związkowa w zakładzie pracy.

Rozmawiano także o uprawnieniach związkowych, z których jedno mówi o informowaniu zakładowej organizacji związkowej o działalności zakładu. Gdyby doszło w tym zakresie do sporu, to zdaniem pracodawców powinny go rozstrzygać sądy, zaś zdaniem związków, PIP gdyż proces sądowy będzie zbyt długotrwały.

Co do progów reprezentatywności to NSZZ „Solidarność” opowiedziała się za podniesieniem jej dla organizacji reprezentatywnych do 7,5 proc., zaś dla pozostałych do 15 proc.

Strony uzgodniły przygotowanie tabeli rozbieżności, nad którą będą jeszcze pracować.

Anna Grabowska