Związki zawodowe.

Dz.U.2015.1881 z dnia 2015.11.16

Status: Akt obowiązujący

Wersja od: 16 listopada 2015 r.

tekst jednolity

**USTAWA**

z dnia 23 maja 1991 r.

**o związkach zawodowych**

**Rozdział  1**

**Przepisy ogólne**

**Art.  1. [Istota związków zawodowych]**

1. Związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych.

2~~. Związek zawodowy jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji.~~

~~3. Organy państwowe, samorządu terytorialnego i pracodawcy obowiązani są traktować jednakowo wszystkie związki zawodowe.~~

2. Związek zawodowy jest niezależny w swej działalności statutowej od podmiotów zatrudniających, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz innych organizacji .

3.Organy państwowe, samorządu terytorialnego i podmioty zatrudniające obowiązane są traktować jednakowo wszystkie związki zawodowe.

Art. 11

Ilekroć w ustawie jest mowa o:

1. Osobie wykonującej prace zarobkową – należy przez to rozumieć pracownika w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy(Dz.U, z 2014 r. poz. 1502 z późn. zm.) oraz osobę świadczącą osobiście pracę za wynagrodzeniem na rzecz podmiotu zatrudniającego nieprzerwanie przez okres co najmniej 6 miesięcy na innej podstawie niż stosunek pracy, niezatrudniająca do tej pory innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia;
2. Podmiocie zatrudniającym – należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy, osoba fizyczną, osobę prawną oraz jednostkę nie organizacyjną niebędącą osobą prawną , której ustawa przyznaje zdolność prawną i do której stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę wykonującą prace zarobkową.

**Art.  2. [Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych]**

1. 1 ~~Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mają pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie są pracodawcami.~~

1. Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje osobom wykonującym prace zarobkową.

2. (utracił moc)

3. ~~Przejście na emeryturę lub rentę nie pozbawia osób, o których mowa w ust. 1 i 2, prawa przynależności i wstępowania do związków zawodowych.~~

3. Przejście na emeryturę lub rentę nie pozbawia osób, o których mowa w ust. 1, prawa przynależności i wstępowania do związków zawodowych.

4. Osoby bezrobotne w rozumieniu przepisów o zatrudnieniu zachowują prawo przynależności do związków zawodowych, a jeśli nie są członkami związków zawodowych, mają prawo wstępowania do związków zawodowych w przypadkach i na warunkach określonych statutami związków.

5. ~~Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych w zakładach pracy przysługuje również osobom skierowanym do tych zakładów w celu odbycia służby zastępczej.~~

5. Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych w zakładach pracy przysługuje również osobom skierowanym do tych zakładów w celu odbycia służby zastępczej . Przepisy ustawy dotyczące pracowników stosuje się odpowiednio również do osób, o których mowa w poprzednim zdaniu.

6~~. Do praw związkowych funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej i Służby Więziennej oraz strażaków Państwowej Straży Pożarnej, a także pracowników Najwyższej Izby Kontroli stosuje się odpowiednio przepisy niniejszej ustawy, z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z odrębnych ustaw.~~

6. Do praw związkowych funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej, Służby Celnej i Służby Więziennej oraz strażaków Państwowej Straży Pożarnej, a także pracowników Najwyższej Izby Kontroli stosuje się odpowiednio przepisy niemniejszej ustawy, z uwzględnianiem ograniczeń wynikających z odrębnych ustaw.

~~7. Przepisy ustawy dotyczące pracowników stosuje się odpowiednio również do innych osób, o których mowa w ust. 1-6.~~

**~~Art.  3. [Zakaz ponoszenia ujemnych następstw członkostwa w związku]~~**

~~Nikt nie może ponosić ujemnych następstw z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej. W~~ ~~szczególności nie może to być warunkiem nawiązania stosunku pracy i pozostawania w zatrudnieniu oraz awansowania pracownika.~~

Art. 3. 1 Nikt nie może ponosić ujemnych następstw z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej. W szczególności nie może to być warunkiem:

1. zawarcia lub rozwiązania umowy z osobą wykonującą pracę zarobkową , bez względu na podstawę zatrudnienia:
2. awansowania pracownika;
3. przyznania świadczeń związanych z pracą ;
4. korzystnego ukształtowania wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia – chyba, że podmiot zatrudniający udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.
5. Dochodzenie roszczeń przez pracownika, który poniósł ujemne następstwa z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej , następuje na podstawie przepisów rozdziału IIa działu pierwszego Kodeksu pracy.
6. W sprawach dotyczących poniesienia ujemnych następstw z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową stosuje się odpowiednio przepisy rozdziału IIa działu pierwszego Kodeksu pracy.
7. Do postepowań w sprawach dotyczących poniesienia ujemnych następstw z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego o postepowaniu z zakresu prawa pracy, a sądem właściwym do rozpoznawania tych spraw jest właściwy sąd pracy.

**Art.  4. [Zadania związków zawodowych]**

~~Związki zawodowe reprezentują pracowników i inne osoby, o których mowa w art. 2, a także bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych.~~

Art. 4 Związki zawodowe reprezentują osoby , o których mowa w art. 2, a także bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zborowych jak i indywidualnych

**~~Art.  5. [Działania związków na forum międzynarodowym]~~**

~~Związki zawodowe mają prawo reprezentowania interesów pracowniczych na forum międzynarodowym.~~

Art. 5 Związki zawodowe mają prawo reprezentowania interesowa osób wykonujących prace zarobkową na forum międzynarodowym

**Art.  6. [Szczegółowe cele działania związków zawodowych]**

Związki zawodowe współuczestniczą w tworzeniu korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku.

**Art.  7. [Reprezentacja praw i interesów pracowniczych]**

1. ~~W zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej.~~

1. W zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową, niezależnie od przynależności związkowej.

~~2. W sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków. Na wniosek pracownika niezrzeszonego związek zawodowy może podjąć się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy.~~

2. W sprawach indywidualnych dotyczących wykonywania pracy zarobkowej związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków.

3. Na wniosek niezrzeszonej osoby wykonującej pracę zarobkową związek zawodowy może podjąć się obrony jej praw i interesów wobec podmiotu zatrudniającego.

**Art.  8. [Kontrola przestrzegania prawa]**

~~Na zasadach przewidzianych w niniejszej ustawie oraz w ustawach odrębnych związki zawodowe kontrolują przestrzeganie przepisów dotyczących interesów pracowników, emerytów, rencistów, bezrobotnych i ich rodzin.~~

Art. 8 Na zasadach przewidzianych w niniejszej ustawie oraz ustawach odrębnych związki zawodowe kontrolują przestrzeganie przepisów dotyczących interesów osób wykonujących prace zarobkową, emerytów, rencistów , bezrobotnych i ich rodzin.

**Art.  9. [Struktury organizacyjne związków zawodowych]**

Statuty oraz uchwały związkowe określają swobodnie struktury organizacyjne związków zawodowych. Zobowiązania majątkowe mogą podejmować wyłącznie statutowe organy struktur związkowych posiadających osobowość prawną.

**Art.  10. [Statuty i uchwały statutowe]**

Zasady członkostwa w związku zawodowym oraz sprawowania funkcji związkowych ustalają statuty i uchwały statutowych organów związkowych.

**Art.  11. [Ogólnokrajowe i międzynarodowe organizacje pracowników]**

1. Związki zawodowe mają prawo tworzyć ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych.

2. Ogólnokrajowe związki zawodowe i zrzeszenia związków zawodowych mogą tworzyć ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje).

~~3. Organizacje związkowe, w tym federacje i konfederacje, mają prawo tworzenia i wstępowania do międzynarodowych organizacji pracowników.~~

3. Organizacje związkowe, w tym federacje i konfederacje, mają prawo tworzenia i wstępowania do międzynarodowych organizacji związkowych.

**Rozdział  2**

**Tworzenie związków zawodowych**

**Art.  12. [Uchwała o utworzeniu związku zawodowego]**

1. Związek zawodowy powstaje z mocy uchwały o jego utworzeniu, podjętej przez co najmniej 10 osób uprawnionych do tworzenia związków zawodowych.

2. Osoby, które podjęły uchwałę o utworzeniu związku zawodowego, uchwalają statut i wybierają komitet założycielski w liczbie od 3 do 7 osób.

**Art.  13. [Statut związku zawodowego]**

Statut związku zawodowego określa w szczególności:

1) nazwę związku;

2) siedzibę związku;

3) terytorialny i podmiotowy zakres działania;

4) cele i zadania związku oraz sposoby i formy ich realizacji;

5) zasady nabywania i utraty członkostwa;

6) prawa i obowiązki członków;

7) strukturę organizacyjną związku ze wskazaniem, które z jednostek organizacyjnych związku mają osobowość prawną;

8) sposób reprezentowania związku oraz osoby upoważnione do zaciągania zobowiązań majątkowych w imieniu związku;

9) organy związku, tryb ich wyboru i odwołania, zakres ich kompetencji oraz okres kadencji;

10) źródła finansowania działalności związku oraz sposób ustanawiania składek członkowskich;

11) zasady uchwalania i zmian statutu;

12) sposób rozwiązania związku i likwidacji jego majątku.

**Art.  14. [Rejestracja w KRS]**

1. Związek zawodowy podlega obowiązkowi rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym, zwanym dalej "rejestrem".

2. Jeżeli komitet założycielski nie złoży w terminie 30 dni od dnia założenia związku wniosku o rejestrację, uchwała o utworzeniu związku traci moc.

3. Postępowanie w sprawach rejestracji jest wolne od opłat sądowych.

**Art.  15. [Osobowość prawna]**

1. Związek zawodowy oraz jego jednostki organizacyjne wskazane w statucie nabywają osobowość prawną z dniem zarejestrowania.

2. (uchylony)

**Art.  16. [Zmiana statutu]**

~~1. Związek zawodowy zawiadamia niezwłocznie właściwy sąd o zmianie statutu. Zmiana wchodzi w życie z upływem 14 dni od dnia zawiadomienia, jeżeli sąd nie zgłosił wcześniej zastrzeżeń co do jej zgodności z prawem.~~

1. Związek zawodowy zawiadamia właściwy sąd o zmianie statutu w terminie 7 dni od daty podjęcia stosownej uchwały. Zmiana wchodzi w życie z upływem 14 dni od dnia zawiadomienia, jeżeli sąd nie zgłosił wcześniej zastrzeżeń co do jej zgodności z prawem.

2. W razie zgłoszenia zastrzeżeń, o których mowa w ust. 1, sąd zawiadamia o nich związek zawodowy i wyznacza rozprawę dla ich rozpatrzenia w terminie 30 dni od dnia zawiadomienia przez związek o zmianie statutu.

3. Art. 18 ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio.

**Art.  17. [Skreślenie związku zawodowego z rejestru]**

1. Sąd skreśla związek zawodowy z rejestru, gdy:

1) wskazany w statucie organ podjął uchwałę o rozwiązaniu związku;

~~2)~~ ~~zakład pracy, w którym dotychczas działał związek zawodowy, został wykreślony z właściwego rejestru z powodu likwidacji lub upadłości tego zakładu albo jego przekształcenia organizacyjno-prawnego, uniemożliwiającego kontynuowanie działalności tego związku;~~

2) Podmiot zatrudniający, u którego dotychczas działał związek zawodowy , został wykreślony z właściwego rejestru z powodu jego likwidacji lub upadłości albo jego przekształcenia organizacyjno- prawnego, uniemożliwiającego kontynuowanie działalności tego związku.

3) liczba członków związku utrzymuje się poniżej 10 przez okres dłuższy niż 3 miesiące.

2. Okoliczności wskazane w ust. 1 sąd stwierdza z urzędu lub na wniosek związku zawodowego.

3. (uchylony)

**Art.  18. [Postępowanie w zakresie rejestracji]**

1. Sprawy dotyczące rejestracji związków zawodowych są rozpatrywane w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

2. Sprawy, o których mowa w ust. 1, sąd rozpatruje w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku.

3. (uchylony)

4. (uchylony)

**Rozdział  3**

**Uprawnienia związków zawodowych**

**Art.  19. [Uprawnienia reprezentatywnej organizacji związkowej]**

1. Organizacja związkowa, reprezentatywna w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz. 1240), zwanej dalej "ustawą o Radzie Dialogu Społecznego", ma prawo opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych. Nie dotyczy to założeń projektu budżetu państwa oraz projektu ustawy budżetowej, których opiniowanie regulują odrębne przepisy.

~~2. Organy władzy i administracji rządowej oraz organy samorządu terytorialnego kierują założenia albo projekty aktów prawnych, o których mowa w ust. 1, do odpowiednich władz statutowych związku, określając termin przedstawienia opinii nie krótszy jednak niż 30 dni. Termin ten może zostać skrócony do 21 dni ze względu na ważny interes publiczny. Skrócenie terminu wymaga szczególnego uzasadnienia. Bieg terminu na przedstawienie opinii liczy się od dnia następującego po dniu doręczenia założeń albo projektu wraz z pismem określającym termin przedstawienia opinii. Nieprzedstawienie opinii w wyznaczonym terminie uważa się za rezygnację z prawa jej wyrażenia.~~

2. Organy władzy i administracji rządowej oraz organy samorządu terytorialnego kierują założenia albo projekty aktów prawnych, o których mowa w ust. 1 do odpowiednich władz statutowych związku , określając termin przedstawienia opinii nie którzy niż 30 dni . Termin ten może zostać skrócony do 21 dni ze względu na ważny interes publiczny. Skrócenie terminu wymaga szczególnego uzasadnienia. Bieg terminu na przedstawienie opinii liczy się od dnia następującego po dniu przekazania założeń albo projektu wraz z informacją określającą termin przedstawienia opinii. Nieprzedstawienie opinii w wyznaczonym terminie uważa się za rezygnację z prawa jej wyrażenia.

~~2~~~~1~~~~. Założenia albo projekty aktów prawnych, o których mowa w ust. 1, organy władzy i administracji rządowej oraz organy samorządu terytorialnego przekazują również na odpowiedni adres elektroniczny wskazany przez właściwy organ statutowy związku, nie później niż w dniu ich doręczenia na piśmie.~~

21. Założenia albo projekty aktów prawnych , o których mowa w ust 1, wraz z informacją określającą termin przedstawienia opinii , organy władzy i administracji rządowej oraz organy samorządu terytorialnego przekazują na odpowiedni adres elektroniczny wskazay przez właściwy organ statutowy związku.

3. W razie odrzucenia w całości lub w części stanowiska związku, właściwy organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego informuje o tym związek na piśmie, podając uzasadnienie swojego stanowiska. W razie rozbieżności stanowisk związek może przedstawić swoją opinię na posiedzeniu właściwej komisji sejmowej, senackiej lub samorządu terytorialnego.

4. Związkom zawodowym przysługuje prawo wyrażania publicznie opinii na temat założeń lub projektów, o których mowa w ust. 1, w środkach masowego przekazu, w tym także w radio i telewizji.

**Art.  191. [Uprawnienia reprezentatywnej organizacji związkowej]**

~~1. Organizacja związkowa, reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, ma prawo opiniowania dokumentów konsultacyjnych Unii Europejskiej, w szczególności białych ksiąg, zielonych ksiąg i komunikatów, oraz projektów aktów prawnych Unii Europejskiej w zakresie zadań objętych zadaniami związków zawodowych.~~

1. Organizacja związkowa reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego ma prawo opiniowania dokumentów konsultacyjnych Unii Europejskiej , w szczególności białych ksiąg , zielonych ksiąg oraz komunikatów, oraz projektów aktów prawnych Unii Europejskiej w zakresie spraw objętych zadaniami związków zawodowych.

2. Organy władzy i administracji państwowej kierują dokumenty konsultacyjne Unii Europejskiej oraz projekty aktów prawnych, o których mowa w ust. 1, do odpowiednich władz statutowych związku, określając termin przedstawienia opinii.

3. Dokumenty konsultacyjne Unii Europejskiej oraz projekty aktów prawnych, o których mowa w ust. 1, organy władzy i administracji państwowej przekazują na odpowiedni adres elektroniczny, wskazany przez właściwy organ statutowy związku.

**Art.  20. [Wnioski o wydanie lub zmianę aktu prawnego]**

1. Organizacja związkowa, reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, ma prawo występowania z wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie spraw objętych zadaniami związku zawodowego. Wnioski dotyczące ustaw związek kieruje do posłów lub organów mających prawo inicjatywy ustawodawczej. W przypadku aktów prawnych niższego rzędu wnioski kieruje się do organów uprawnionych do ich wydania.

2. Organ państwowy, do którego został skierowany wniosek, obowiązany jest w terminie 30 dni przedstawić związkowi zawodowemu swoje stanowisko, a w razie negatywnego stanowiska - także jego uzasadnienie.

**Art.  21. [Rokowania zbiorowe i układy zbiorowe pracy]**

1. Na zasadach ustalonych odrębnymi przepisami związkom zawodowym przysługuje prawo prowadzenia rokowań zbiorowych oraz zawierania układów zbiorowych pracy, a także innych porozumień przewidzianych przepisami prawa pracy.

2. W gałęziach pracy nieobjętych układami zbiorowymi regulacja warunków pracy i płacy wymaga konsultacji ze związkami zawodowymi.

3. Przepisy działu 11 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u podmiotu zatrudniającego, zrzeszających te osoby organizacji związkowych , podmiotów zatrudniających oraz zrzeszających te podmioty organizacji pracodawców.

**Art.  22.**

(uchylony)

**Art.  23. [Kontrola nad przestrzeganiem prawa]**

1. Związki zawodowe sprawują kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczą, na zasadach określonych odrębnymi przepisami, w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

~~2. Jeżeli w sprawach, o których mowa w ust. 1, zdaniem związku zawodowego postępowanie organu administracji państwowej i samorządu terytorialnego lub pracodawcy jest niezgodne z prawem lub narusza zasady sprawiedliwości, związek może wystąpić do właściwego organu z żądaniem spowodowania usunięcia we właściwym trybie stwierdzonej nieprawidłowości.~~

2. Jeżeli w sprawach, o których jest mowa w ust 1 , zdaniem związku zawodowego postepowanie organu administracji państwowej i samorządu terytorialnego lub podmiotu zatrudniającego jest niezgodne z prawem lub narusza zasady sprawiedliwości, związek może wystąpić do właściwego organu z żądaniem spowodowania usunięcia we właściwym trybie stwierdzonej nieprawidłowości.

**Art.  24. [Działalność gospodarcza i zwolnienia podatkowe]**

1. Dochód z działalności gospodarczej prowadzonej przez związki zawodowe służy realizacji ich zadań statutowych i nie może być przeznaczony do podziału pomiędzy ich członków.

2. Związki zawodowe korzystają ze zwolnień podatkowych przewidzianych dla stowarzyszeń.

**Art.  25. [Urlopy bezpłatne członków związku]**

1. Pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika, przysługuje - na wniosek organizacji związkowej - prawo do urlopu bezpłatnego.

11. Pracownikowi, który po urlopie bezpłatnym stawi się do pracy w terminie przewidzianym w art. 74 Kodeksu pracy, okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

12. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, tryb udzielania urlopu bezpłatnego oraz zakres uprawnień przysługujących pracownikowi korzystającemu z tego urlopu.

~~2. Pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia 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.~~

2.Pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zarodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności, o której mowa w zdaniu poprzednim , obejmuje czas dojazdu i powrotu z miejsca wykonania doraźnej czynności oraz czas wykonania doraźnej czynności. Czas wykonania doraźnej czynności nie może przekroczyć jednego dnia roboczego.

3. Wniosek w sprawie zwolnienia od pracy zawodowej , o którym mowa w ust 2 jest składany pracodawcy przez organizację związkową, w której pracownik pełni daną funkcję, niezwłocznie po uzyskaniu informacji o konieczności wykonania doraźnej czynności.

4.Nie stanowi doraźnej czynności, o której mowa w ust. 2 udział w zwoływanych w zwykłym trybie posiedzeniach zarządów, prezydiów, komisji oraz innych organów organizacji związkowych.

5.Przepisy, o których mowa w ust 2-4, stosuje się odpowiednio do innej niż pracownik wykonującej prace zarobkową, przy czym prawo do wynagrodzenia nie przysługuje tej osobie, gdy jej wynagrodzenie jest uzależnione od rezultatów pracy lub ma charakter ryczałtów, niezależny od liczby przepracowanych godzin.

**Art.  251. [Zakładowa organizacja związkowa]**

1. 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~~

1) osobami wykonującymi pracę zarobkową u podmiotu zatrudniającego objętego działaniem tej organizacji albo,

2) funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6, pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji.

~~2. Organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy albo dowódcy jednostki, o której mowa w ust. 1 pkt 2, informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków, o których mowa w ust. 1.~~

2. Organizacja, o której mowa w ust. 1 przedstawia co kwartał – według stanu na ostatni dzień kwartału – w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale , podmiotowi zatrudniającemu albo dowódcy , o której mowa w ust. 1 pkt 2, informacje o liczbie członków, o których mowa w ust. 1.

3.W razie gdy osoba wykonująca pracę zarobkowa należy do kilku organizacji związkowych, przy ustaleniu liczby członków zrzeszonych w organizacji związkowej, o której mowa w ust. 1 , uwzględniona może być tylko jako członek jednej wskazanej przez nią organizacji związkowej.

4. Organizacji, która nie wypełniła w terminie obowiązku, o którym mowa w ust 2, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tego obowiązku.

5.Podmiot zatrudniający, a także dowódca jednostki , o której mowa w ust. 1 pkt 2 może zwrócić się do właściwego okręgowego inspektora pracy o ustalenie liczby członków organizacji związkowej, o których mowa w ust 2 na ostatni dzień kwartału. Do wniosku należy dołączyć informację, o której mowa w ust 2.

6. Właściwy okręgowy inspektor pracy w terminie 7 dni od dnia złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 5, wezwie zarząd organizacji związkowej do przedstawienia dokumentów niezbędnych do ustalenia liczby jej członków w terminie w terminie 14 dni od dnia doręczenia wezwania.

7. Właściwy okręgowy inspektor pracy w terminie 14 dni od dnia doręczenia dokumentów, o których mowa w ust 6, wydaje decyzję w sprawie ustalenia liczby członków organizacji związkowej, o których mowa w ust. 2, na ostatni dzień danego kwartału.

8. W razie nieprzekazania w terminie dokumentów, o których mowa w ust 6, stosuje się odpowiednio ust. 4.

9.Informacje i dowody, o których mowa w niniejszym artykule, nie stanowią informacji publicznej w rozumieniu przepisów o dostępie do informacji publicznej i nie podlegają udostepnieniu w postępowaniu przed właściwym okręgowym inspektorem pracy i w postepowaniu przed sądem administracyjnym.

Art. 252 1. Reprezentatywną ponadzakładową organizacją związkową jest ponadzakładowa organizacja związkowa:

1. reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego lub
2. zrzeszająca co najmniej 15 % ogółu osób wykonujących prace zarobkową objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż piętnaście tysięcy osób wykonujących pracę zarobkową lub
3. zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących prace zarobkową , dla których ma być zawarty określony ponadzakładowy układ zbiorowy pracy.

2. Z wnioskiem o stwierdzenie reprezentatywności ponadzakładowa organizacja związkowa, o której mowa w ust. 1 pkt 2 i 3, występuje do Sądu Okręgowego w Warszawie, który wydaje w tej sprawie orzeczenie w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów Kodeksu postepowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

3. W przypadku stwierdzenia reprezentatywności ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) z mocy prawa stają się reprezentatywne wchodzące w jej skład ogólnokrajowe związki zawodowe i zrzeszenia (federacje ) związków zawodowych.

Art. 253.1. Reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest:

1. zakładowa organizacja związkowa będąca jednostką organizacyjna albo organizacją członkowska ponadzakładowej organizacji związkowej uznawanej za reprezentatywną na podstawie art. 25 2 ust. 1 pkt 1 ustawy, zrzeszającej co najmniej 10% osób wykonujących prace zarobkową zatrudnionych u podmiotu zatrudniającego lub
2. zakładową organizacją związkową zrzeszającą co najmniej 15 % osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnianych u podmiotu zatrudniającego.

2. Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia wymogów, o których mowa w ust 1, reprezentatywną zakładowa organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u podmiotu zatrudniającego.

3. Przy ustalaniu liczby osób wykonujących pracę zarobkową zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej, o której mowa w ust 1 – 2, uwzględnia się wyłącznie osoby wykonujące prace zarobkową należące do organizacji prze okres co najmniej 6 miesięcy przed przystąpieniem do rokowań. W razie gdy osoba wykonująca pracę zarobkową należy do kilku zakładowych organizacji związkowych, uwzględniona może być tylko jako członek jednej wskazanej przez nią organizacji związkowej.

4. Zakładowa organizacja związkowa może przed zawarciem zakładowego układu zbiorowego pracy zgłosić uczestnikom prowadzącym rokowania w sprawie zawarcia tego układu pisemne zastrzeżenie co do spełniania przez inną zakładowa organizację związkową kryteriów reprezentatywności, o których mowa w ust. 1-2. Prawo zgłoszenia zastrzeżenia przysługuje również podmiotowi zatrudniającemu.

5. W przypadku, o którym mowa w ust 4 , zakładowa organizacja związkowa, wobec której zostało zgłoszone zastrzezenie, występuje do sądu rejonowego – sadu pracy właściwego dla siedziby podmiotu zatrudniającego z wnioskiem o stwierdzenie reprezentatywności. Sąd wydaje w tej sprawie orzeczenie w ciągu 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów Kodeksu postepowania cywilnego o postepowaniu nieprocesowym.

**Rozdział  4**

**Zakładowa organizacja związkowa**

**Art.  26. [Zakres działania zakładowej organizacji związkowej]**

Do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy w szczególności:

1) zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy;

~~2) zajmowanie stanowiska wobec pracodawcy i organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw pracowników;~~

2) zajmowanie stanowiska wobec podmiotu zatrudniającego i organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw osób wykonujących pracę zarobkową.

3) sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;

4) kierowanie działalnością społecznej inspekcji pracy i współdziałanie z państwową inspekcją pracy;

5) zajmowanie się warunkami życia emerytów i rencistów.

**Art.  261. [Przejście zakładu pracy]**

1. W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca są obowiązani do poinformowania na piśmie działających u każdego z nich zakładowych organizacji związkowych o przewidywanym terminie tego przejścia, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla swoich pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania.

2. Informacje, o których mowa w ust. 1, dotychczasowy i nowy pracodawca są obowiązani przekazać co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części.

3. Jeżeli dotychczasowy lub nowy pracodawca zamierza podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, jest obowiązany do podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia porozumienia w tym zakresie, w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia przekazania informacji o tych działaniach.

31 Porozumienie, o którym mowa w ust 3, zawierają wszystkie zakładowe organizacje związkowe, które prowadziły negocjacje nad tym porozumieniem, a jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z uczestniczącymi w negocjacjach reprezentatywnymi w rozumieniu 253 ust 1 – 2 ustawy zakładowymi organizacjami związkowymi zrzeszającymi pracowników.

~~4. W razie niezawarcia porozumienia w terminie, o którym mowa w ust. 3, z powodu niemożności uzgodnienia przez strony jego treści, pracodawca samodzielnie podejmuje działania w sprawach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, uwzględniając ustalenia dokonane z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku negocjacji nad zawarciem porozumienia.~~

4. W razie niezawarcia porozumienia w terminie, o którym mowa w ust 3 , z powodu niemożności uzgodnienia jego treści przez pracodawcę z zakładowymi organizacjami związkowymi albo z zakładowymi organizacjami związkowymi zrzeszającymi pracowników, pracodawca samodzielnie podejmuje działania w sprawach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, uwzględniając ustalenia dokonane z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku negocjacji nad zawarciem porozumienia.

5. Przepisy ust. 3 i 4 nie mają zastosowania, gdy tryb dokonania działań dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, jakie zamierza podjąć pracodawca, określają odrębne przepisy.

**Art.  27. [Zasady wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych]**

1. Ustalanie zasad wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w tym podział środków z tego funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności, ustala pracodawca w regulaminie uzgodnionym z zakładową organizacją związkową.

~~2. Przyznawanie pracownikom świadczeń z funduszu, o którym mowa w ust. 1, dokonywane jest w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.~~

2. Przyznawanie świadczeń z funduszu, o którym mowa w ust 1 , dokonywane jest w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

3. Regulaminy nagród i premiowania są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową; dotyczy to również zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej.

4. (uchylony)

**Art.  28. [Pozyskiwanie informacji od pracodawcy]**

~~Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania.~~

1.Podmiot zatrudniający jest obowiązany udzielić na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej i obiektywnie związanych z tą działalnością, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania. Podmiot zatrudniający może zwrócić się do zakładowej organizacji związkowej o uzasadnienie wniosku.

2. Podmiot zatrudniający może w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku wraz z uzasadnieniem, o którym mowa w ust 1, zwrócić się do właściwego okręgowego inspektora pracy o zajęcie stanowiska w sprawie obowiązku udzielenie informacji wskazanych we wniosku.

3. Zakładowa organizacja związkowa może w terminie 7 dni od dnia otrzymania od podmiotu zatrudniającego informacji o odmowie uwzględnienia wniosku , o którym mowa w ust 1, zwrócić się do właściwego okręgowego inspektora pracy o zajecie stanowiska w sprawie obowiązku udzielenia informacji wskazanych we wniosku.

**Art.  29. [Ochrona życia i zdrowia pracowników]**

~~1. W razie uzasadnionego podejrzenia, że w zakładzie pracy występuje zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników, zakładowa organizacja związkowa może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań, zawiadamiając o tym równocześnie właściwego okręgowego inspektora pracy. Pracodawca jest obowiązany w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku zawiadomić zakładową organizację związkową o swoim stanowisku. W razie przeprowadzenia badań, pracodawca udostępnia ich wyniki zakładowej organizacji związkowej wraz z informacją o sposobie i terminie usunięcia stwierdzonego zagrożenia.~~

~~2. Zawiadomienie zakładowej organizacji związkowej o odrzuceniu wniosku, o którym mowa w ust. 1, lub niezajęcie przez pracodawcę stanowiska wobec tego wniosku w terminie 14 dni od dnia jego złożenia upoważnia zakładową organizację związkową do przeprowadzenia niezbędnych badań na koszt pracodawcy. O zamiarze podjęcia badań, ich zakresie oraz przewidywanych kosztach zakładowa organizacja związkowa zawiadamia pracodawcę na piśmie z co najmniej 14-dniowym wyprzedzeniem.~~

~~3. Pracodawca może w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia, o którym mowa w ust. 2, zwrócić się do właściwego okręgowego inspektora pracy o ustalenie celowości zamierzonych badań lub ich niezbędnego zakresu. Przeprowadzenie badań wbrew stanowisku inspektora pracy zwalnia pracodawcę z obowiązku pokrycia kosztów tych badań.~~

Art. 29 W razie uzasadnionego podejrzenia, że w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez podmiot zatrudniający występuje zagrożenie dla życia lub zdrowia osób wykonujących pracę zarobkową, zakładowa organizacja związkowa może wystąpić do podmiotu zatrudniającego z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań, zawiadamiając o tym równocześnie właściwego okręgowego inspektora pracy. Podmiot zatrudniający jest obowiązany w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku zawiadomić zakładową organizację związkową o swoim stanowisku. W razie przeprowadzenia badań podmiot zatrudniający niezwłocznie udostępnia ich wyniki każdej działającej u niego zakładowej organizacji związkowej. wraz z informacją o sposobie i terminie usunięcia stwierdzonego zagrożenia.

2. Zawiadomienie zakładowej organizacji związkowej o odrzuceniu wniosku, o którym mowa w ust. 1, lub niezajęcie przez podmiot zatrudniający stanowiska wobec tego wniosku w terminie 14 dni od dnia jego złożenia upoważnia zakładową organizację związkową do przeprowadzenia niezbędnych badań na koszt podmiotu zatrudniającego. O zamiarze podjęcia badań, ich zakresie oraz przewidywanych kosztach zakładowa organizacja związkowa zawiadamia podmiot zatrudniający na piśmie z co najmniej 14 dniowym wyprzedzeniem.

3. Podmiot zatrudniający może w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia, o którym mowa w ust 2, zwrócić się do właściwego okręgowego inspektora pracy o ustalenie celowości zamierzonych badań lub ich niezbędnego zakresu. Przeprowadzenie badań lub wbrew stanowisku inspektora pracy zwalnia podmiot zatrudniający z obowiązku pokrycia kosztów tych badań.

**Art.  30. [Obligatoryjna i fakultatywna ochrona praw i interesów pracowników]**

~~1. W zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swych członków.~~

~~2. Pracownik niezrzeszony w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących pracowników będących członkami związku, jeżeli wybrana przez niego zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jego praw pracowniczych.~~

~~2~~~~1~~~~. W indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony, zgodnie z przepisami ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników.~~

~~3. W sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów pracowników organizacje związkowe mogą tworzyć wspólną reprezentację związkową.~~

1. Jeżeli u podmiotu zatrudniającego działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa , każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swoich członków.

2. Osoba wykonująca prace zarobkową niezrzeszona w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących praw osób wykonujących pracę zarobkową będących członkami związku, jeżeli wybrana przez nią zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jej praw.

21 W indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową , przed podjęciem działania pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony, zgodnie z przepisami ust. 1 i 2 . Nieudzielenie informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników.

3. W sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową zakładowe organizacje związkowe mogą tworzyć wspólną reprezentację związkową.

31. W przypadku, gdy u podmiotu zatrudniającego działa więcej niż jedna organizacja związkowa reprezentatywna w rozumieniu art. 253 ust. 1 pkt 1 ustawy, wchodząca w skład tego samego zrzeszenia (federacji) związków zawodowych lub ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) , organizacje te wyłaniają wspólną reprezentację w celu prowadzenia rokowań. W przypadku niewyłonienia wspólnej reprezentacji , reprezentatywną zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących prace zarobkową jest jedynie organizacja zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących prace zarobkową zatrudnionych u podmiotu zatrudniającego. Utrata przymiotu reprezentatywności w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących prace zarobkową pozostaje bez wpływu na pozostałe uprawnienia reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych i posiadanie przymiotu reprezentatywności w pozostałych sprawach.

~~4. W sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi, organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez każdorazowo wyłanianą do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe.~~

4. W sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z zakładowymi organizacjami związkowymi , organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko . Sposób ustalenia i przedstawienia tego stanowiska przez wyłonioną do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe.

~~5. Jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania, regulaminów nagród i premiowania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, planu urlopów lub regulaminu pracy, okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 Kodeksu pracy, wykazu prac, o którym mowa w art. 151~~~~7~~ ~~§ 4 Kodeksu pracy lub indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 2-4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2012 r. poz. 1155 oraz z 2013 r. poz. 567), organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241~~~~25a~~ ~~Kodeksu pracy nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.~~

5. Jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania, regulaminu nagród i premiowania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, planu urlopów lub regulaminu pracy, okresu rozliczeniowego , o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 Kodeksu pracy, wykazu prac, o którym mowa w art. 1517 § 4 Kodeksu pracy lub indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 2-4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. z 2012 r. poz. 1155 oraz 2013 r. poz. 567), organizacje związkowe albo zrzeszające pracowników organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 253 ust. 1-2 ustawy, nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni , decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

6. (uchylony).

7. Przepis ust. 5 stosuje się odpowiednio, gdy u podmiotu zatrudniającego działa jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa zrzeszająca pracowników.

**Art.  31. [Zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przez członka zarządu zakładowej organizacji]**

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;~~

1) częściowo jednemu pracownikowi w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie członków zatrudnionych przez podmiot zatrudniający, gdy ich liczba jest mniejsza niż 150;

~~2) jednemu pracownikowi, gdy związek liczy od 150 do 500 członków zatrudnionych w zakładzie pracy;~~

2) jednemu pracownikowi gdy związek liczy od 150 do 500 członków zatrudnionych przez podmiot zatrudniający;

~~3) dwom pracownikom, gdy związek liczy od 501 do 1000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy;~~

3) dwóm pracownikom, gdy związek liczy od 501 do 1000 członków zatrudnionych przez podmiot zatrudniający;

~~4) trzem pracownikom, gdy związek liczy od 1001 do 2000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy;~~

4) trzem pracownikom, gdy związek liczy od 1001 do 2000 członków zatrudnionych przez podmiot zatrudniający;

~~5) kolejnemu pracownikowi za każdy rozpoczęty nowy tysiąc, gdy zakładowa organizacja związkowa liczy ponad 2000 członków zatrudnionych w zakładzie pracy;~~

5) kolejnemu pracownikowi na każdy rozpoczęty tysiąc, gdy zakładowa organizacja związkowa liczy ponad 200 członków zatrudnionych przed podmiot zatrudniający;

6) w niepełnym wymiarze godzin i wtedy może ono być udzielane większej liczbie pracowników, zgodnie z zasadami zawartymi w punktach poprzedzających.

~~2. W zależności od wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej zwolnienia od pracy, o których mowa w ust. 1, udzielane są z zachowaniem prawa do wynagrodzenia lub bezpłatnie. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, tryb udzielania zwolnień od pracy oraz zakres uprawnień przysługujących pracownikowi w czasie tych zwolnień.~~

2. W zależności od wniosku zarządu zakładkowej organizacji związkowej zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, o którym mowa w ust 1 , udzielane są z zachowaniem prawa do wynagrodzenia lub bezpłatnie. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, tryb udzielania zwolnień od pracy oraz zakres uprawnień przysługujących pracownikowi w okresie tych zwolnień mając na uwadze konieczność zachowania przejrzystości, aktualności i kompletności informacji zawartych we wniosku oraz zapewnienie szybkiego i skutecznego i skutecznego wykonywania funkcji w zarządzę zakładowej organizacji związkowej.

21. Wraz z wnioskiem, o którym mowa w ust 2 , zarząd zakładkowej organizacji związkowej ma obowiązek przedłożyć podmiotowi zatrudniającemu informację dotyczącą ilości członków danej organizacji, zatrudnionych przez podmiot zatrudniający. Przepis art. 251 ust 3-9 stosuje się odpowiednio.

~~3. Pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.~~

3. Pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności związkowej wynikającej z jego funkcji związkowej w wymiarze nieprzekraczającym jednego dnia roboczego dla danej czynności, jeśli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy . Przepisy art. 25 ust 3-5 stosuje się odpowiednio.

4. Uprawnienie, o którym mowa w ust. 1, przysługuje także odpowiednio innej niż pracownik osobie wykonującej parce zarobkową, o ile charakter wykonywanej pracy na to pozwala, w szczególności gdy wykonywania pracy nie zależy od osobistych przymiotów danej osoby i praca może być wykonywana przez inne osoby wykonujące parce zarobkową.

**Art.  32. [Ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych]**

1. ~~Pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:~~

~~1) 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,~~

~~2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa w pkt 1~~

- z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy.

1. Podmiot zatrudniający bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

1) wypowiedzieć, ani rozwiązać stosunku prawnego z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą prace zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej , upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec podmiotu zatrudniającego albo organu lub osoby dokonującej za podmiot zatrudniający czynności w sprawach zakresu prawa pracy,

2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową, o której mowa w pkt.1

- z wyjątkiem ogłoszenia upadłości lub likwidacji podmiotu zatrudniającego, a także gdy dopuszczają to odrębne przepisy.

11 Termin na przedstawienie stanowiska w sprawie, o której mowa w ust 1, wynosi 5 dni roboczych liczonych od dnia zawiadomienia złożonego przez podmiot zatrudniający.

12 W przypadku naruszenia przez podmiot zatrudniający przepisu art. 32 ust 1, osobie wykonującej pracę zarobkową innej niż pracownik, przysługuje niezależnie od wysokości poniesionej szkody, rekompensata w wysokości równej 3 miesięcznemu wynagrodzeniu przysługującemu tej osobie w ostatnim okresie zatrudnienia , a w przypadku gdy wynagrodzenie tej osoby nie jest wypłacane w okresach miesięcznych – w wysokości równej 3 – krotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczpospolitej Polskiej „Monitor Polski” zgodnie z art. 5 ust 7 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 111 oraz z 2015 r. poz. 2199). Osoba to może dochodzić odszkodowania przenoszącego wysokość rekompensaty.

~~2. Ochrona, o której mowa w ust. 1, przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie.~~

~~3. Zarząd zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu art. 241~~~~25a~~ ~~Kodeksu pracy, wskazuje pracodawcy pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1, w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy albo liczba pracowników ustalona zgodnie z ust. 4.~~

~~4. Zarząd zakładowej organizacji związkowej, o której mowa w ust. 3, zrzeszającej do 20 członków ma prawo wskazać pracodawcy 2 pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1, a w przypadku organizacji zrzeszającej więcej niż 20 członków będących pracownikami ma prawo wskazać, jako podlegających tej ochronie, 2 pracowników oraz dodatkowo:~~

~~1) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 21 do 50 tych członków;~~

~~2) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 20 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 51 do 150 tych członków;~~

~~3) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 30 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 151 do 300 tych członków;~~

~~4) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 40 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 301 do 500 tych członków;~~

~~5) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 50 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale powyżej 500 tych członków.~~

~~5. Osobami stanowiącymi kadrę kierowniczą w zakładzie pracy, o których mowa w ust. 3, są kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy albo wchodzący w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy, a także inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.~~

~~6. Ochrona przewidziana w ust. 1, w zakładowej organizacji związkowej innej niż wymieniona w ust. 3 i 4, przysługuje jednemu pracownikowi imiennie wskazanemu uchwałą zarządu tej organizacji.~~

~~7. Ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje, przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej, nie więcej niż trzem pracownikom imiennie wskazanym uchwałą komitetu założycielskiego.~~

2. Ochrona, o której mowa w ust. 1 przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu nie dłuższy jednak niż okres trwania upoważnienia, a po upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie.

3. Zarząd zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu art. 253 ust. 1 – 2 ustawy, wskazuje podmiotowi zatrudniającemu osoby podlegające ochronie przewidzianej w ust. 1, w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą u podmiotu zatrudniającego albo liczba osób wykonujących pracę zarobkową ustalona zgodnie z ust. 4.

4. Zarząd zakładowej organizacji związkowej, o której mowa w ust 3, zrzeszającej do 20 członków zatrudnionych przez podmiot zatrudniający ma prawo wskazać podmiotowi zatrudniającemu dwie osoby wykonujące pracę zarobkową podlegające ochronie przewidzianej w ust. 1, a w przypadku organizacji zrzeszającej więcej niż 20 członków zatrudnionych prze podmiot zatrudniający ma prawo wskazać , jako podlegających tej ochronie, 2 osoby wykonujące pracę zarobkową oraz dodatkowo:

1) po jednej osobie wykonującej prace zarobkową na każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji zatrudnionych przez podmiot zatrudniający, w przedziale od 21 do 50 tych członków;

2) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 20 członków tej organizacji zatrudnionych przez podmiot zatrudniający w przedziale od 51 do 150 tych członków;

3) po jednej osobie wykonującej prace zarobkową na każde rozpoczęte 30 cżłonków tej organizacji zatrudnionych przez podmiot zatrudniający, w przedziale od 151 do 300 tych członków;

4) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 40 członków tej organizacji zatrudnionych przez podmiot zatrudniający, w przedziale od 301 do 500 tych członków;

5) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 50 członków tej organizacji zatrudnionych przez podmiot zatrudniający, w przedziale powyżej 500 tych członków.

5. Osobami stanowiącymi kadrę kierowniczą u podmiotu zatrudniającego , o których mowa w ust. 3, są kierujący jednoosobowo podmiotem zatrudniającym i ich zastępcy albo wchodzący w skład kolegialnego organu zarządzającego podmiotem zatrudniającym, a także inne osoby umocowane do zawierania i rozwiazywania w imieniu podmiotu zatrudniającego umów z osobami wykonującymi pracę zarobkową.

6. Ochrona przewidziana w ust. 1, w zakładowej organizacji związkowej innej niż wymieniona w ust 3 i 4, przysługuje jednej osobie wykonującej pracę zarobkową imiennie wskazanej uchwałą zarządu tej organizacji.

7. Ochrona przewidziana w ust 1 przysługuje, przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej, nie więcej niż trzem osobom wykonujący prace zarobkową imiennie wskazanym uchwałą komitetu założycielskiego.

8. W przypadku gdy właściwy organ nie dokona wskazania, o którym mowa w ust. 3, 4, 6 albo 7, ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje - w okresie do dokonania wskazania - odpowiednio przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego.

~~9. Ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje pracownikowi pełniącemu z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową, korzystającemu u pracodawcy z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Ochrona przysługuje w okresie tego urlopu lub zwolnienia oraz przez rok po upływie tego okresu. Zgodę, o której mowa w ust. 1, wyraża właściwy statutowo organ organizacji związkowej, w której pracownik pełni albo pełnił tę funkcję.~~

~~10. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady i tryb:~~

~~1) powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy, o której mowa w ust. 5;~~

~~2) wskazywania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu.~~

9. Ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje osobie wykonującej pracę zarobkową pełniącej z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową, korzystającej u pomiotu zatrudniającego z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Ochrona przysługuje w okresie tego urlopu lub zwolnienia oraz przez rok po upływie tego okresu. Zgodę, o której mowa w ust. 1 wyraża właściwy statutowo organ organizacji związkowej, w której dana osoba pełni albo pełniła te funkcję.

10. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia szczegółowe zasady i tryb:

1) powiadamiania przez podmiot zatrudniający zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą u podmiotu zatrudniającego, o której mowa w ust. 5.

2) wskazywania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej osób podlegających ochronie przewidzianej w ust. 1, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu

- mając na uwadze konieczność zachowania przejrzystości, aktualności i kompletności informacji zawartych w w powiadomieniu i wskazaniu.

**~~Art.  33. [Pomieszczenia i urządzenia potrzebne zakładowej organizacji związkowej]~~**

~~1. Pracodawca, na warunkach określonych w umowie, jest obowiązany udostępnić zakładowej organizacji związkowej pomieszczenia i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania działalności związkowej w zakładzie pracy.~~

~~2. Zakładowej organizacji związkowej oraz pracodawcy przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem wynikającym z niewykonania lub nienależytego wykonania umowy, o której mowa w ust. 1.~~

~~3. Jeżeli warunki udostępniania organizacji związkowej pomieszczeń i urządzeń technicznych określają postanowienia układu zbiorowego pracy, prawo wystąpienia z roszczeniem, o którym mowa w ust. 2, przysługuje pracodawcy lub każdej z organizacji związkowych, której postanowienia te dotyczą.~~

~~4. Do postępowania w sprawach, o których mowa w ust. 2 i 3, stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu z zakresu prawa pracy.~~

Art. 33. 1. Podmiot zatrudniający, na warunkach określonych w umowie lub układzie zbiorowym pracy, jest obowiązany udostępnić zakładowej organizacji związkowej pomieszczenia i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania działalności związkowej w zakładzie pracy.

2. Zakładowej organizacji związkowej oraz podmiotowi zatrudniającemu przysługuje prawo wystąpienia do sądu cywilnego z roszczeniem wynikającym z niewykonania lub nienależytego wykonania umowy, o której mowa w ust. 1.

3. Jeżeli warunki udostępnienia organizacji związkowej pomieszczeń i urządzeń technicznych określają postanowienia układu zbiorowego pracy , prawo wystąpienia z roszczeniem, o którym mowa w ust 2 przysługuje podmiotowi zatrudniającemu lub każdej z organizacji związkowych, której postanowienia te dotyczą.

4.Do postepowania w sprawach, o których mowa w ust. 2 i 3 , stosuje się przepisy Kodeksu postepowania cywilnego.

**Art.  331. [Pobieranie składek związkowych]**

~~1. Pracodawca, na pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej i za pisemną zgodą pracownika, jest obowiązany pobierać z wynagrodzenia pracownika składkę związkową w zadeklarowanej przez niego wysokości.~~

~~2. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie przekazywać kwoty pobranych składek związkowych na rachunek bankowy wskazany przez zakładową organizację związkową.~~

1. Podmiot zatrudniający, na pisemny wniosek zakładkowej organizacji związkowej i za pisemną zgodą osoby wykonującej pracę zarobkową , jest obowiązany pobierać z wynagrodzenia tej osoby składkę związkową w zadeklarowanej przez nią wysokości.

2.Podmiot zatrudniający jest obowiązany niezwłocznie przekazywać kwoty pobranych składek związkowych na rachunek bankowy wskazany przez zakładową organizację związkową.

**~~Art.  34. [Międzyzakładowa organizacja związkowa]~~**

~~1. Przepisy art. 25~~~~1~~~~-33~~~~1~~ ~~stosuje się do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem pracodawcę, z zastrzeżeniem ust. 2 oraz art. 34~~~~1~~ ~~i 34~~~~2~~~~.~~

~~2. Przy ustalaniu liczby członków, o której mowa w art. 25~~~~1~~ ~~ust. 1, oraz prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, o którym mowa w art. 31 ust. 1, uwzględnia się liczbę członków międzyzakładowej organizacji związkowej zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji.~~

Art. 34.1 Przepisy art. 251 – 331 stosuje się do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem podmiot zatrudniający, z zastrzeżeniem ust. 2 oraz 341 i 342.

2. Przy ustalaniu liczby członków, o której mowa w art. 251 ust 1, oraz prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, o którym mowa w art. 31 ust. 1, uwzględnia się liczbę członków międzyzakładowej organizacji związkowej zatrudnionych u wszystkich podmiotów zatrudniających objętych działaniem tej organizacji.

**Art.  341. [Uprawnienia ochronne działaczy organizacji międzyzakładowych]**

~~1. Pracodawcy objęci działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej ponoszą koszty, w tym koszty wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne, związane z zatrudnianiem pracownika zwolnionego:~~

~~1) 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 z zachowaniem 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 z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, 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.~~

1 Podmioty zatrudniające objęte działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej ponoszą koszty, w tym koszty wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne , związane z zatrudnieniem osoby wykonującej prace zarobkową zwolnionej:

1. 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 z zachowaniem prawa do wynagrodzenia – na podstawie art. 31 ust 3.

odpowiednio do udziału liczby członków tej organizacji zatrudnionych u danego podmiotu zatrudniającego w łącznej liczbie członków tej organizacji zatrudnionych u wszystkich podmiotów zatrudniających objętych działaniem tej organizacji – w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

11 Na potrzeby przeliczenia, o którym mowa w ust.1, w przypadku innych iż pracownicy osób wykonujących prace zarobkową będących członkami międzyzakładowej organizacji związkowej przyjmuje się, że osoby te są zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy.

2. Zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej przedstawia podmiotowi zatrudniającemu, który zwolni osobę lub osoby wykonujące pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy lub od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia , informacje o liczbie członków tej organizacji zatrudnionych u wszystkich podmiotów zatrudniających objętych działaniem tej organizacji oraz u każdego z tych podmiotów zatrudniających - w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, według stanu na ostatni dzień miesiąca.

~~3. Zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej przedstawia informacje, o których mowa w ust. 2, w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zwolnienie pracownika lub pracowników z obowiązku świadczenia pracy lub od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.~~

~~4. Sposób i tryb ponoszenia kosztów, o których mowa w ust. 1, określa każdy pracodawca, który zwolni pracownika lub pracowników z obowiązku świadczenia pracy lub od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w zakresie dotyczącym kosztów związanych z zatrudnianiem tego pracownika lub tych pracowników.~~

3. Zarząd międzyzakładowej przedstawia informacje, o których mowa w ust 2, w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zwolnienie osoby lub osób wykonujących pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy lub od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Przepisy art. 251 ust. 3 – 9 stosuje się odpowiednio.

4. Sposób i tryb ponoszenia kosztów, o których mowa w ust 1 określa każdy podmiot zatrudniający, który zwolni osobę lub osoby wykonujące pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy lub od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w zakresie dotyczącym kosztów związanych z zatrudnieniem tej osoby lub osób wykonujących prace zarobkową.

**Art.  342. [Ochrona trwałości stosunku pracy działaczy organizacji międzyzakładowych]**

~~1. Zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej, która w co najmniej jednym zakładzie pracy objętym jej działaniem zrzesza pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241~~~~25a~~ ~~Kodeksu pracy, może wskazać pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1:~~

~~1) w liczbie ustalonej zgodnie z art. 32 ust. 3 albo 4 lub~~

~~2) w liczbie ustalonej zgodnie z art. 32 ust. 3 albo 4 w jednym zakładzie pracy wskazanym przez tę organizację spośród zakładów pracy objętych jej działaniem, w którym ta organizacja zrzesza pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241~~~~25a~~ ~~Kodeksu pracy, powiększonej o liczbę pozostałych zakładów pracy objętych działaniem tej organizacji, w których jest zatrudnionych co najmniej 10 pracowników będących jej członkami.~~

1. Zarząd międzyzakładowe organizacji związkowej, która co najmniej u jednego podmiotu zatrudniającego objętego jej działaniem zrzesza osoby wykonujące pracę zarobkową w liczbie wymaganej dla uzyskania statusu organizacji reprezentowanej w rozumieniu 253 ust. 1 – 3 ustawy, może wskazać osoby wykonujące pracę zarobkową podlegające ochronie przewidzianej w art. 32 ust 1 :

1) w liczbie ustalonej zgodnie z art. 32 ust 3 albo 4 lub

2) w liczbie ustalonej zgodne z art. 32 ust 3 albo 4 w jednym podmiocie zatrudniającym wskazanym przez te organizację spośród podmiotów zatrudniających objętych jej działaniem, u którego organizacja zrzesza osoby wykonujące pracę zarobkową w liczbie wymaganej dla uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 253 ust. 1 – 2 ustawy, powiększonej o liczbę pozostałych podmiotów zatrudniających objętych działaniem tej organizacji, u których jest zatrudnionych co najmniej 10 osób wykonujących prace zarobkową będących jej członkami.

2. ~~W przypadku gdy międzyzakładowa organizacja związkowa w żadnym zakładzie pracy z objętych jej działaniem nie zrzesza liczby pracowników wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241~~~~25a~~ ~~Kodeksu pracy, liczba pracowników podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 nie może być większa od liczby zakładów pracy objętych działaniem tej organizacji, które zatrudniają co najmniej 10 pracowników będących jej członkami.~~

2 W przypadku gdy międzyzakładowa organizacja związkowa w żadnym podmiocie zatrudniającym z objętych jej działaniem nie zrzesza liczby osób wykonujących pracę zarobkową w liczbie wymaganej dla uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 253 ust 1 – 2 ustawy, liczba osób wykonujących pracę zarobkową podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust 1 nie może być większa niż liczba podmiotów zatrudniających objętych działaniem tej organizacji, które zatrudniają co najmniej 10 osób wykonujących pracę zarobkową będących jej członkami.

**Rozdział  5**

**Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy**

**Art.  35. [Naruszanie wolności związkowej]**

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

1) przeszkadza w utworzeniu zgodnie z prawem organizacji związkowej,

2) utrudnia wykonywanie działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy,

3) dyskryminuje pracownika z powodu przynależności do związku zawodowego, pozostawania poza związkiem zawodowym lub wykonywania funkcji związkowej,

4) nie dopełnia obowiązków określonych w art. 261, 331 i 341

- podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

2. (utracił moc)

3. Odpowiedzialność za kierowanie nielegalnym strajkiem określa ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

**Art.  36. [Działalność związku zawodowego niezgodna z ustawą]**

1. Sąd rejestrowy w razie stwierdzenia, że organ związku zawodowego prowadzi działalność sprzeczną z ustawą, wyznacza termin co najmniej 14 dni na dostosowanie działalności tego organu do obowiązującego prawa. Postępowanie wszczyna się na wniosek właściwego prokuratora *wojewódzkiego* 2 .

2. W razie bezskutecznego upływu terminu przewidzianego w ust. 1, sąd rejestrowy może:

1) orzec grzywnę wobec poszczególnych członków organu związkowego w wysokości określonej w art. 163 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego;

2) wyznaczyć władzom związku termin przeprowadzenia nowych wyborów do organu związku wymienionego w ust. 1, pod rygorem zawieszenia działalności tego organu.

3. Jeżeli środki określone w ust. 2 okażą się bezskuteczne, sąd rejestrowy, na wniosek Ministra Sprawiedliwości, orzeka o skreśleniu związku zawodowego z rejestru. Od tego orzeczenia przysługuje apelacja.

4. Do spraw, o których mowa w ust. 1-3, stosuje się odpowiednio art. 18.

5. Związek zawodowy skreślony prawomocnym orzeczeniem z rejestru w myśl ust. 3 jest obowiązany niezwłocznie zaprzestać swej działalności, a w terminie najpóźniej trzech miesięcy od uprawomocnienia się tego orzeczenia dokonać swojej likwidacji w sposób przewidziany w statucie.

**Rozdział  6**

**Przepisy szczególne**

**Art.  37. [Spór między pracodawcą a organizacją związkową]**

Spory między związkami zawodowymi a pracodawcami i ich organizacjami dotyczące interesów pracowniczych rozwiązywane są na zasadach określonych w odrębnej ustawie.

**Art.  38. [Odpowiednie stosowanie]**

Przepisy ustawy dotyczące związków zawodowych stosuje się odpowiednio do organizacji związkowych, o których mowa w art. 11 ust. 1 i 2, z wyłączeniem przepisu art. 12 ust. 1 w części dotyczącej liczby założycieli związku, a w części dotyczącej liczby członków związku przepisu art. 17 ust. 1 pkt 3.

**Art.  39. [Pracownicze kasy zapomogowo-pożyczkowe]**

1. W zakładach pracy mogą być tworzone pracownicze kasy zapomogowo-pożyczkowe, których członkami mogą być pracownicy, emeryci i renciści bez względu na przynależność związkową. Nadzór społeczny nad tymi kasami sprawują związki zawodowe.

2. (utracił moc)

3. (utracił moc)

4. (utracił moc)

5. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia szczegółowe zasady organizowania i działania kas, o których mowa w ust. 1, obowiązki zakładów pracy w tym zakresie.

**Rozdział  7**

**Zmiany w przepisach obowiązujących oraz przepisy przejściowe i końcowe**

**Art.  40.**

W ustawie z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej (Dz. U. z 1988 r. Nr 30, poz. 207, z 1989 r. Nr 20, poz. 104, Nr 29, poz. 154 i Nr 34, poz. 178 oraz z 1990 r. Nr 30, poz. 179, Nr 34, poz. 198, Nr 55, poz. 319 i Nr 78, poz. 462) wprowadza się następujące zmiany: (zmiany pominięte).

**Art.  41.**

W ustawie z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz. U. Nr 16, poz. 134, z 1972 r. Nr 53, poz. 341 i 342, z 1974 r. Nr 24, poz. 142 i Nr 47, poz. 282, z 1979 r. Nr 15, poz. 97, z 1983 r. Nr 16, poz. 78, z 1989 r. Nr 20, poz. 104, Nr 34, poz. 178 i Nr 35, poz. 192 oraz z 1990 r. Nr 4, poz. 19) po art. 48 dodaje się art. 48a w brzmieniu: (zmiany pominięte).

**Art.  42.**

W ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. Nr 31, poz. 214, z 1984 r. Nr 35, poz. 187, z 1988 r. Nr 19, poz. 132, z 1989 r. Nr 4, poz. 24 i Nr 34, poz. 178 i 182 oraz z 1990 r. Nr 20, poz. 121 i Nr 51, poz. 300) wprowadza się następujące zmiany: (zmiany pominięte).

**Art.  43.**

W ustawie z dnia 20 czerwca 1985 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz. U. z 1990 r. Nr 23, poz. 138, Nr 34, poz. 198, Nr 53, poz. 306 i Nr 89, poz. 517) dział VI skreśla się.

**Art.  44.**

W ustawie z dnia 20 czerwca 1985 r. o prokuraturze (Dz. U. z 1991 r. Nr 25, poz. 103) rozdział 7 skreśla się.

**Art.  45. [Nieruchomości Zrzeszenia Związków Zawodowych]**

1. Nieruchomości Zrzeszenia Związków Zawodowych wraz z ich wyposażeniem, przekazane na zasadach i w trybie określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 61 ust. 2 ustawy, o której mowa w art. 48 ust. 1 niniejszej ustawy, podlegają podziałowi, w równych częściach, pomiędzy Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarność" i Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych.

1a. Jeżeli nieruchomość, o której mowa w ust. 1, w dniu podziału nie stanowi własności lub nie jest przedmiotem użytkowania wieczystego Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, podziałowi pomiędzy Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarność" i Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych podlegają nakłady na nieruchomość poczynione przez Zrzeszenie Związków Zawodowych i zwrócone przez właściciela nieruchomości.

2. Czynności prawne przekraczające zakres zwykłego zarządu majątkiem, którego dotyczy ust. 1, są nieważne, a dokonane w drodze tych czynności przeniesienia praw do składników majątkowych są bezskuteczne, korzyści zaś uzyskane przez osoby trzecie w wyniku tych czynności podlegają zwrotowi na rzecz uszczuplonego majątku, o jakim mowa w tym przepisie.

3. Minister Pracy i Polityki Socjalnej, w terminie do dnia 31 sierpnia 1997 r., w oparciu o inwentaryzację nieruchomości, o których mowa w ust. 1, określi w drodze rozporządzenia wykazy nieruchomości, które od dnia wejścia w życie rozporządzenia stanowić będą wyłączną własność albo przedmiot użytkowania wieczystego Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność" lub Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych; wykazy te stanowić będą podstawę do ujawnienia praw w księgach wieczystych.

3a. Postępowanie w sprawach, o których mowa w ust. 1a i 3, wolne jest od opłat sądowych.

4. Minister Pracy i Polityki Socjalnej w rozporządzeniu, o którym mowa w ust. 3, określi ponadto szczegółowe zasady i tryb:

1) przeniesienia praw do nieruchomości podlegających podziałowi, o którym mowa w ust. 1,

2) rozliczeń związanych z tym podziałem, jeżeli wartość poszczególnych nieruchomości nie pozwoli na równy ich podział.

5. Inwentaryzację, o której mowa w ust. 3, przeprowadzi komisja powołana przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej.

6. Minister Pracy i Polityki Socjalnej dokona, w drodze decyzji, rozliczeń, o których mowa w ust. 4 pkt 2.

7. Rozporządzenie, o którym mowa w ust. 3 i 4, Minister Pracy i Polityki Socjalnej wyda po zasięgnięciu, w trybie określonym w art. 19 ust. 2, opinii Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność" i Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

**Art.  46. [Rejestracja przed wejściem w życie ustawy]**

Rejestracja organizacji związkowych dokonana przed dniem wejścia w życie ustawy zachowuje moc prawną.

**Art.  47. [Przedłużenie okresu zwolnienia od pracy]**

Pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, korzystającym w dniu wejścia w życie ustawy ze zwolnienia od pracy na podstawie dotychczasowych przepisów, przysługuje prawo do dalszego korzystania ze zwolnienia od pracy na warunkach określonych tymi przepisami, nie dłużej jednak niż do dnia 30 czerwca 1993 r.

**Art.  48. [Przepis derogacyjny]**

1. Traci moc ustawa z dnia 8 października 1982 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 1985 r. Nr 54, poz. 277, z późn. zm.).

2. Do czasu wydania rozporządzenia Rady Ministrów, o którym mowa w art. 39 ust. 5 niniejszej ustawy, pozostają w mocy przepisy wydane na podstawie art. 58 ustawy wymienionej w ust. 1.

**Art.  49. [Wejście w życie ustawy]**

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

1 Art. 2 ust. 1 częściowo został uznany za niezgodny z art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji RP, wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. (Dz.U.2015.791) z dniem 12 czerwca 2015 r. Zgodnie z tym wyrokiem wymieniony wyżej przepis traci moc w zakresie, w jakim ogranicza wolność tworzenia i wstępowania do związków zawodowych osobom wykonującym pracę zarobkową niewymienionym w tym przepisie.

2 Obecnie prokurator okręgowy, na podstawie art. 3 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o zmianie ustawy o prokuraturze (Dz.U.1998.162.1123), która weszła w życie z dniem 1 stycznia 1999 r.