

ZBIOROWE PRAWO ZATRUDNIENIA

Komentarz

redakcja naukowa Krzysztof W. Baran

Krzysztof W. Baran, Daniel Książek, Małgorzata Kurzynoga
Mariusz Lekston, Jan Piątkowski, Iwona Sierocka, Artur Tomanek

ZBIOROWE PRAWO ZATRUDNIENIA

Komentarz

redakcja naukowa Krzysztof W. Baran

Krzysztof W. Baran, Daniel Książek, Małgorzata Kurzynoga
Mariusz Lekston, Jan Piątkowski, Iwona Sierocka, Artur Tomanek

Stan prawny na 1 sierpnia 2024 r.

Recenzent

Dr hab. Marzena Szablowska-Juckiewicz, profesor Uniwersytetu Mikołaja Kopernika
w Toruniu

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne

Beata Wawrzyńczak-Jędryka

Projekt okładek serii

Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

prawolubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących
im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj
jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz,
czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujemy prawo i własność

Więcej na www.legalnakultura.pl

Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2024

ISBN 978-83-8358-859-9

2. wydanie

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. +48 728 313 462

e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

O Autorach

Krzysztof W. Baran [ORCID: 0000-0001-5165-8265] – profesor zwyczajny doktor habilitowany nauk prawnych; kierownik Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; członek pierwszej i drugiej kadencji Rady Doskonałości Naukowej, autor i redaktor wielu publikacji naukowych z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, w tym kilkunastu monografii, komentarzy i podręczników, redaktor naczelny wielotomowego *Systemu Prawa Pracy*, *senior partner* w kancelarii specjalizującej się w prawie pracy.

Daniel Książek [ORCID: 0000-0002-4893-1707] – doktor habilitowany nauk prawnych; pracownik w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; radca prawny; współnik zarządzający kancelarią prawną specjalizującą się w prawie pracy.

Małgorzata Kurzynoga [ORCID: 0000-0002-3927-4223] – doktor habilitowany nauk prawnych; profesor Uniwersytetu Łódzkiego; zatrudniona na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego w Katedrze Europejskiego, Międzynarodowego i Zbiorowego Prawa Pracy; radca prawny; autorka ok. 80 publikacji dotyczących polskiego i europejskiego prawa pracy; prelegentka na krajowych i międzynarodowych konferencjach naukowych.

Mariusz Lekston [ORCID: 0000-0003-3574-9428] – doktor nauk prawnych; rektor Akademii Humanitas w Sosnowcu; adiunkt w Instytucie Nauk Prawnych Akademii Humanitas w Sosnowcu; autor publikacji z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

Jan Piątkowski [ORCID: 0000-0001-5249-9024] – doktor habilitowany nauk prawnych, prof. UMK, Katedra Prawa Pracy Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu; autor wielu publikacji z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

Iwona Sierocka [ORCID: 0000-0003-1659-1717] – doktor habilitowany nauk prawnych; profesor w Zakładzie Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Uniwersytetu w Białymstoku; autorka ponad stu publikacji dotyczących indywidualnych stosunków pracy, zbiorowego prawa pracy oraz zabezpieczenia społecznego, w tym zwłaszcza trzeciego filaru.

Artur Tomanek [ORCID: 0000-0002-3287-5886] – doktor habilitowany nauk prawnych; profesor nadzwyczajny i kierownik Zakładu Prawa Pracy Uniwersytetu Wrocławskiego; sędzia Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu; autor wielu publikacji z zakresu prawa pracy, prawa upadłościowego i prawa socjalnego.

Spis treści

O Autorach	5
Wykaz skrótów	15
Wprowadzenie	21

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych

Rozdział 1. Przepisy ogólne	23
Art. 1. [Charakterystyka statusu związków zawodowych]	23
Art. 1 ¹ . [Definicje legalne]	32
Art. 2. [Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych]	37
Art. 3. [Zakaz nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim]	41
Art. 4. [Zadania związków zawodowych]	46
Art. 5. [Status związków na forum międzynarodowym]	48
Art. 6. [Szczegółowe cele działania związków zawodowych]	49
Art. 7. [Reprezentacja praw i interesów pracowniczych]	50
Art. 8. [Kontrola przestrzegania prawa]	53
Art. 9. [Struktury organizacyjne związków zawodowych]	54
Art. 10. [Statuty związkowe]	57
Art. 11. [Ogólnokrajowe i międzynarodowe organizacje pracowników]	59
Art. 11 ¹ . [Dofinansowanie z budżetu państwa składek członkowskich wnoszonych do międzynarodowych organizacji związkowych]	61
Rozdział 2. Tworzenie związków zawodowych	63
Art. 12. [Uchwała o utworzeniu związku zawodowego]	63
Art. 13. [Statut związku zawodowego]	65
Art. 14. [Rejestracja w KRS]	72
Art. 15. [Osobowość prawna]	79
Art. 16. [Zawiadomienie sądu o zmianie statutu]	80
Art. 17. [Skreślenie związku zawodowego z rejestru]	83
Art. 18. (uchylony)	91
Rozdział 3. Uprawnienia związków zawodowych	92
Art. 19. [Uprawnienia reprezentatywnej organizacji związkowej]	92

Art. 19 ¹ .	[Uprawnienia reprezentatywnej organizacji związkowej]	99
Art. 20.	[Wnioski o wydanie lub zmianę aktu prawnego]	101
Art. 21.	[Rokowania zbiorowe i układy zbiorowe pracy]	102
Art. 22.	(uchylony)	105
Art. 23.	[Kontrola nad przestrzeganiem prawa]	105
Art. 24.	[Działalność gospodarcza i zwolnienia podatkowe]	109
Art. 25.	[Urlopy bezpłatne członków związku i zwolnienie od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia]	111
Art. 25 ¹ .	[Zakładowa organizacja związkowa]	117
Rozdział 3a. Reprezentatywna organizacja związkowa		123
Art. 25 ² .	[Status reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej]	123
Art. 25 ³ .	[Status reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej]	129
Rozdział 4. Zakładowa organizacja związkowa		140
Art. 26.	[Zakres działania zakładowej organizacji związkowej]	140
Art. 26 ¹ .	[Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę]	149
Art. 27.	[Zasady wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych]	152
Art. 28.	[Pozyskiwanie informacji od pracodawcy]	155
Art. 29.	[Uprawnienia związkowe w zakresie badania bezpieczeństwa pracy]	161
Art. 30.	[Reprezentacja związków zawodowych]	163
Art. 31.	[Zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przez członka zarządu zakładowej organizacji]	180
Art. 32.	[Ochrona stosunku zatrudnienia działaczy związkowych]	188
Art. 33.	[Pomieszczenia i urządzenia potrzebne zakładowej organizacji związkowej]	204
Art. 33 ¹ .	[Pobieranie składek związkowych]	206
Art. 34.	[Międzyzakładowa organizacja związkowa]	208
Art. 34 ¹ .	[Uprawnienia ochronne działaczy organizacji międzyzakładowych] ...	210
Art. 34 ² .	[Ochrona trwałości stosunku zatrudnienia działaczy organizacji międzyzakładowych]	213
Rozdział 5. Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy		216
Art. 35.	[Naruszanie wolności związkowej]	216
Art. 36.	[Działalność związku zawodowego niezgodna z prawem]	221
Rozdział 6. Przepisy szczególne		225
Art. 37.	[Spór między pracodawcą a organizacją związkową]	225
Art. 38.	[Odpowiednie stosowanie]	226
Art. 39.	(uchylony)	227
Rozdział 7. Zmiany w przepisach obowiązujących oraz przepisy przejściowe i końcowe		227
Art. 40.	[Zmiana – ustawa o powszechnym obowiązku obrony PRL]	227
Art. 41.	[Zmiana – ustawa o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych]	228

Art. 42.	[Zmiana – ustawa o pracownikach urzędów państwowych]	228
Art. 43.	[Zmiana – Prawo o ustroju sądów powszechnych]	228
Art. 44.	[Zmiana – ustawa o prokuraturze]	228
Art. 45.	[Nieruchomości Zrzeszenia Związków Zawodowych]	228
Art. 46.	[Rejestracja przed wejściem w życie ustawy]	229
Art. 47.	[Przedłużenie okresu zwolnienia od pracy]	229
Art. 48.	[Przepis derogacyjny]	229
Art. 49.	[Wejście w życie ustawy]	229
Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców		
Rozdział 1. Przepisy ogólne		231
Art. 1.	[Wolność zrzeszania]	231
Art. 2.	[Federacje i konfederacje]	257
Art. 2 ¹ .	[Dofinansowanie z budżetu państwa składek członkowskich wnoszonych do międzynarodowych organizacji pracodawców]	261
Art. 2 ² .	[Dofinansowanie z budżetu państwa kosztów uczestnictwa organizacji pracodawców zrzeszających pracodawców w GEOPA] ...	263
Art. 3.	[Samorządność i niezależność]	263
Art. 4.	[Zakaz ingerencji w działalność związków zawodowych]	266
Art. 5.	[Zadania organizacji pracodawców]	268
Art. 6.	[Majątek organizacji pracodawców]	276
Rozdział 2. Tworzenie związków pracodawców		278
Art. 7.	[Powstanie związku pracodawców]	278
Art. 8.	[Statut związku pracodawców]	280
Art. 9.	[Rejestracja w KRS]	284
Art. 10.	[Osobowość prawna]	290
Art. 11.	[Zmiana statutu]	291
Art. 12.	[Skreślenie związku pracodawców z rejestru]	294
Art. 13.	[Postępowanie w zakresie rejestracji]	295
Art. 14.	[Stosowanie przepisów do federacji i konfederacji]	298
Rozdział 3. Uprawnienia organizacji pracodawców		300
Art. 15.	[Podstawowe prawa organizacji pracodawców]	300
Art. 16.	[Opiniowanie założeń i projektów aktów prawnych]	304
Art. 16 ¹ .	[Opiniowanie dokumentów konsultacyjnych UE]	310
Art. 16 ² .	[Wnioski o wydanie lub zmianę aktu prawnego]	312
Art. 17.	[Rokowania zbiorowe i układy zbiorowe pracy]	318
Art. 18.	[Działalność gospodarcza i zwolnienia podatkowe]	340
Rozdział 4. Odpowiedzialność za naruszenie przepisów prawa		343
Art. 19.	[Działalność związku pracodawców niezgodna z prawem]	343
Art. 19 ¹ .	[Przeznaczenie dochodu z działalności gospodarczej prowadzonej przez związek pracodawców, federację lub konfederację na cele niesłużące realizacji ich zadań statutowych lub dzielenie go pomiędzy członków]	348

Rozdział 5. Przepisy przejściowe i końcowe	349
Art. 20. [Rejestracja przed wejściem w życie ustawy]	349
Art. 21. [Wejście w życie ustawy]	349
 Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	
Rozdział 1. Przepisy ogólne	351
Art. 1. [Przedmiot sporu zbiorowego]	351
Art. 2. [Reprezentanci praw i interesów pracowników i pracodawców]	355
Art. 3. [Reprezentatywny związek zawodowy]	356
Art. 4. [Subsydiarność sporu zbiorowego]	359
Art. 5. [Pracodawca]	361
Art. 6. [Odpowiednie stosowanie przepisów do niektórych grup zawodowych]	363
Rozdział 2. Rokowania	364
Art. 7. [Zgłoszenie sporu]	364
Art. 8. [Podjęcie rokowań]	368
Art. 9. [Zakończenie rokowań]	372
Rozdział 3. Mediacja i arbitraż	381
Art. 10. [Mediator]	381
Art. 11. [Wybór mediatora]	384
Art. 11 ¹ . [Zwolnienie od pracy i wynagrodzenie mediatora]	387
Art. 12. [Strajk ostrzegawczy]	390
Art. 13. [Zadania mediatora]	392
Art. 14. [Porozumienie lub protokół rozbieżności]	394
Art. 15. [Akcja strajkowa]	395
Art. 16. [Kolegium arbitrażu społecznego]	397
Rozdział 4. Strajk	405
Art. 17. [Podjęcie strajku i legalność jego organizacji]	405
Art. 18. [Dobrowolność udziału w strajku]	408
Art. 19. [Niedopuszczalność strajku]	409
Art. 20. [Referendum przedstrajkowe i ogłoszenie strajku]	415
Art. 21. [Status pracodawcy w czasie strajku]	420
Art. 22. [Strajk solidarnościowy]	422
Art. 23. [Status pracownika biorącego udział w strajku]	423
Art. 24. [Fundusze strajkowe]	429
Art. 25. [Inne niż strajk formy akcji protestacyjnej]	430
Rozdział 5. Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy	436
Art. 26. [Kara grzywny lub kara ograniczenia wolności]	436
Rozdział 6. Przepisy przejściowe i końcowe	445
Art. 27. [Zmiana – Kodeks pracy]	445

Art. 28.	[Spory wszczęte przed wejściem w życie ustawy].....	446
Art. 29.	[Wejście w życie ustawy]	446

**Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r.
o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji**

Art. 1.	[Zakres regulacji; pracodawcy objęci ustawą]	447
Art. 2.	[Definicje legalne].....	459
Art. 3.	[Liczba osób w radzie pracowników]	462
Art. 4.	[Powoływanie rady].....	464
Art. 5.	[Porozumienie pracodawcy z radą pracowników]	466
Art. 6.	[Ponoszenie kosztów związanych z wyborem i działalnością rady pracowników]	471
Art. 7.	[Ustalenie liczby zatrudnionych u pracodawcy pracowników].....	473
Art. 8.	[Zorganizowanie wyborów członków rady pracowników]	476
Art. 9.	[Czynne i bierne prawo wyborcze]	478
Art. 10.	[Komisja wyborcza; przebieg wyborów; ustalenie wyników wyborów].....	481
Art. 11.	[Organizacja funkcjonowania rady pracowników].....	485
Art. 12.	[Ustanie członkostwa w radzie pracowników].....	488
Art. 13.	[Prawo do informacji].....	492
Art. 14.	[Konsultacje z radą pracowników].....	497
Art. 15.	[Eksperci rady pracowników].....	500
Art. 16.	[Ograniczenie prawa do informacji]	501
Art. 17.	[Ochrona stosunku pracy członka rady pracowników]	510
Art. 18.	[Informacje przekazywane ministrowi po wyborze członków rady pracowników]	516
Art. 19.	[Naruszenia przepisów będące wykroczeniami]	517
Art. 20.	[Zmiana – ustawa o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego]	521
Art. 21.	[Zmiana – ustawa o przedsiębiorstwach mieszanych]	521
Art. 22.	[Zmiana – ustawa o przedsiębiorstwie państwowym „Porty Lotnicze”].....	521
Art. 23.	[Zmiana – ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników]	522
Art. 24.	[Wyłączenie stosowania]	522
Art. 25.	[Terminy]	523
Art. 26.	[Reguła intertemporalna]	524
Art. 27.	[Przepis intertemporalny]	524
Art. 28.	[Wejście w życie]	524

**Ustawa z dnia 13 marca 2003 r.
o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy
z przyczyn niedotyczących pracowników**

Art. 1.	[Zakres regulacji]	527
Art. 2.	[Konsultacje dotyczące grupowego zwolnienia].....	539
Art. 3.	[Porozumienie w sprawie grupowego zwolnienia]	548
Art. 4.	[Zawiadomienie powiatowego urzędu pracy o ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia]	557

Art. 5.	[Wypowiadanie stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia].....	559
Art. 6.	[Termin wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia]	566
Art. 7.	[Grupowe zwolnienie z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy]	568
Art. 8.	[Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia].....	570
Art. 9.	[Ponowne zatrudnienie pracownika zwolnionego w ramach grupowego zwolnienia]	578
Art. 10.	[Zwolnienia indywidualne z przyczyn nie dotyczących pracowników]	583
Art. 11.	[Wyłączenie stosowania przepisów ustawy].....	589
Art. 12.	[Stosowanie przepisów Kodeksu pracy].....	590
Art. 13–27.	(pominięte)	594
Art. 28.	[Przepis przejściowy]	594
Art. 29.	[Przepis derogacyjny]	594

Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych

Rozdział 1. Przepisy ogólne	595
Art. 1. [Przedmiot ustawy; zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dla pracowników jednostek sfery budżetowej]	595
Art. 2. [Definicje].....	603
Rozdział 2. Tworzenie Funduszu	624
Art. 3. [Obowiązek tworzenia ZFŚS]	624
Art. 4. [Dowolność tworzenia ZFŚS i kształtowania wysokości odpisu na ZFŚS]	634
Art. 5. [Coroczny odpis podstawowy]	640
Art. 5a. [Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w 2012 r.].....	653
Art. 5b. [Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w 2013 r.].....	653
Art. 5c. [Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w 2014 r.].....	653
Art. 5d. [Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w 2015 r.].....	653
Art. 5e. [Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w 2016 r.].....	653
Art. 5f. [Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w 2017 r.].....	653
Art. 5g. [Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w 2018 r.].....	654
Art. 5h. [Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w 2019 r.].....	654
Art. 5i. [Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w 2020 r.].....	654

Art. 5j.	[Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w 2021 r.].....	654
Art. 5k.	[Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w 2022 r.].....	654
Art. 5l.	[Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w 2023 r.].....	654
Art. 6.	[Odpisy i zwiększenia]	655
Art. 6a.	[Pracodawca rozpoczynający działalność w roku kalendarzowym a ZFŚS]	663
Art. 7.	[Zwiększenia środków ZFŚS]	665
Art. 8.	[Kryteria przyznawania ulg i świadczeń oraz ustalania wysokości dopłat; zasady przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych osób uprawnionych do korzystania z funduszu].....	678
Art. 9.	[Wspólna działalność socjalna pracodawców].....	701
Art. 10.	[Administrowanie środkami ZFŚS]	705
Art. 11.	[Środki ZFŚS niewykorzystane w danym roku].....	709
Art. 12.	[Odrębny rachunek bankowy dla środków ZFŚS].....	711
Art. 12a.	[Odpowiedzialność za niewykonywanie przepisów ustawy].....	715
Rozdział 3. Zmiany w przepisach obowiązujących oraz przepisy przejściowe i końcowe		
		724
Art. 13–19.	(pominięte)	724
Art. 20.	[Zakładowy fundusz socjalny, zakładowy fundusz mieszkaniowy] ...	724
Art. 21.	[Niewykorzystane środki zakładowego funduszu socjalnego i zakładowego funduszu mieszkaniowego]	724
Art. 21a.	[Stosowanie przepisów ustawy do członków spółdzielni rolniczych].....	724
Art. 22.	[Przepis derogacyjny]	725
Art. 23.	[Wejście w życie]	725
Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (wyciąg)		
Dział jedenasty. Układy zbiorowe pracy		727
Rozdział I. Przepisy ogólne		727
Art. 238.	[Organizacje związkowe – definicje].....	727
Art. 239.	[Zakres podmiotowy układu zbiorowego]	736
Art. 240.	[Treść układu zbiorowego]	743
Art. 241.	(uchylony)	749
Art. 241 ¹ .	[Zakres zobowiązań]	749
Art. 241 ² .	[Rokowania]	751
Art. 241 ³ .	[Zasady prowadzenia rokowań]	755
Art. 241 ⁴ .	[Informacja o sytuacji ekonomicznej pracodawcy]	758
Art. 241 ⁵ .	[Zasady i forma zawarcia układu].....	761
Art. 241 ⁶ .	[Wykładnia postanowień układu].....	763
Art. 241 ⁷ .	[Zasady rozwiązywania i wypowiedzania układu]	765
Art. 241 ⁸ .	[Stosowanie postanowień układu po przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę].....	769
Art. 241 ⁹ .	[Protokoły dodatkowe do układów]	774

Art. 241 ¹⁰ .	[Porozumienie o stosowaniu układu]	777
Art. 241 ¹¹ .	[Obowiązek wpisu układu do rejestru]	779
Art. 241 ¹² .	[Termin wejścia układu w życie]	784
Art. 241 ¹³ .	[Stosowanie postanowień układu]	785
Rozdział II. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy		791
Art. 241 ¹⁴ .	[Ponadzakładowy układ zbiorowy – strony]	791
Art. 241 ^{14a} .	[Rokowania i zawarcie ponadzakładowego układu]	793
Art. 241 ¹⁵ .	[Inicjatywa zawarcia ponadzakładowego układu]	796
Art. 241 ¹⁶ .	[Wspólna reprezentacja pracowników]	798
Art. 241 ¹⁷ .	(uchylony)	804
Art. 241 ¹⁸ .	[Rozszerzenie stosowania ponadzakładowego układu]	805
Art. 241 ¹⁹ .	[Przechodzenie praw i obowiązków organizacji związkowych]	810
Art. 241 ^{20–241} ²¹ .	(uchylone)	813
Rozdział III. Zakładowy układ zbiorowy pracy.....		813
Art. 241 ²² .	(uchylony)	813
Art. 241 ²³ .	[Zakres podmiotowy układu zakładowego].....	813
Art. 241 ²⁴ .	[Inicjatywa zawarcia układu]	816
Art. 241 ²⁵ .	[Wspólna reprezentacja pracowników]	817
Art. 241 ^{25a} .	(uchylony)	820
Art. 241 ²⁶ .	[Ograniczenia co do treści postanowień układu].....	821
Art. 241 ²⁷ .	[Porozumienie o zawieszeniu stosowania układu zbiorowego pracy] ...	825
Art. 241 ²⁸ .	[Rokowania i zawarcie układu zakładowego].....	829
Art. 241 ²⁹ .	[Skutki połączenia lub rozwiązania organizacji związkowych].....	832
Art. 241 ³⁰ .	[Międzyzakładowa organizacja związkowa]	834
Bibliografia		835
Indeks rzeczowy		863

Wykaz skrótów

Akty prawne

- dyrektywa 98/59/WE – dyrektywa Rady nr 98/59/WE z 20.07.1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.Urz. UE L 225 z 12.08.1998 r., s. 16, ze zm.)
- dyrektywa 2001/23/WE – dyrektywa Rady 2001/23/WE z 12.03.2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowników w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.Urz. UE L 82 z 22.03.2001 r., s. 16, ze zm.)
- dyrektywa 2002/14/WE – dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 11.03.2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz.Urz. UE L 80 z 23.03.2002 r., s. 29, ze zm.)
- EKPC – Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie 4.11.1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.)
- EKS – Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie z 18.10.1961 r. (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 ze zm.)
- k.c. – ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2024 r. poz. 1061 ze zm.)
- KN – ustawa z 26.01.1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2024 r. poz. 986)
- Konstytucja RP – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.)
- konwencja MOP nr 87 – konwencja MOP nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjęta w San Francisco 9.07.1948 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125)
- konwencja MOP nr 98 – konwencja MOP nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjęta w Genewie 1.07.1949 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126)
- konwencja MOP nr 135 – konwencja MOP nr 135 dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, przyjęta w Genewie 23.06.1971 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 39, poz. 178)
- konwencja MOP nr 151 – konwencja nr 151 MOP dotycząca ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej, przyjęta w Genewie 27.06.1978 r. (Dz.U. z 1994 r. Nr 22, poz. 78)
- k.p. – ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.)
- k.p.a. – ustawa z 14.06.1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2024 r. poz. 572)
- k.p.c. – ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2023 r. poz. 1550 ze zm.)

- k.p.w. – ustawa z 24.08.2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz.U. z 2024 r. poz. 977)
- k.s.h. – ustawa z 15.09.2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2024 r. poz. 18 ze zm.)
- k.w. – ustawa z 20.05.1971 r. – Kodeks wykroczeń (Dz.U. z 2023 r. poz. 2119)
- k.z. – rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 27.10.1933 r. – Kodeks zobowiązań (Dz.U. Nr 82, poz. 598 ze zm.)
- nowela z 5.07.2018 r. – ustawa z 5.07.2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1608)
- nowela z 9.11.2000 r. – ustawa z 9.11.2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 107, poz. 1127 ze zm.)
- pr. przeds. – ustawa z 6.03.2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz.U. z 2024 r. poz. 236)
- pr. restrukt. – ustawa z 15.05.2015 r. – Prawo restrukturyzacyjne (Dz.U. z 2022 r. poz. 2309 ze zm.)
- pr. spółdz. – ustawa z 16.09.1982 r. – Prawo spółdzielcze (Dz.U. z 2024 r. poz. 593)
- pr. stow. – ustawa z 7.04.1989 r. – Prawo o stowarzyszeniach (Dz.U. z 2020 r. poz. 2261)
- pr. upadł. – ustawa z 28.02.2003 r. – Prawo upadłościowe (Dz.U. z 2024 r. poz. 794)
- p.u.s.p. – ustawa z 27.07.2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 334)
- r.p.k.a.s. – rozporządzenie Rady Ministrów z 16.08.1991 r. w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego (Dz.U. Nr 73, poz. 324)
- r.r.u.z.p. – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 4.04.2001 r. w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych (Dz.U. Nr 34, poz. 408)
- r.s.p.r. – rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 17.11.2014 r. w sprawie szczegółowego sposobu prowadzenia rejestrów wchodzących w skład Krajowego Rejestru Sądowego oraz szczegółowej treści wpisów w tych rejestrach (Dz.U. poz. 1667 ze zm.)
- r.s.z.u.p. – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18.12.1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. z 2023 r. poz. 728 ze zm.)
- r.t.u.b. – rozporządzenie Rady Ministrów z 3.12.2018 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy oraz sposobu postępowania w przypadku wygaśnięcia mandatu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej przez pracownika korzystającego z urlopu bezpłatnego (Dz.U. poz. 2358)
- r.z.o.ś.p. – rozporządzenie Rady Ministrów z 27.11.2018 r. w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń (Dz.U. poz. 2323)
- r.z.u.u.w. – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8.01.1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.)
- u.d.i.p. – ustawa z 6.09.2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz.U. z 2022 r. poz. 902)

- u.d.p.w. – ustawa z 24.04.2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. z 2023 r. poz. 571 ze zm.)
- u.e.r.z. – ustawa z 5.04.2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1832)
- u.e.z.i.g. – ustawa z 4.03.2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz.U. z 2022 r. poz. 259)
- u.f.p. – ustawa z 27.08.2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1270 ze zm.)
- u.i.p.k. – ustawa z 7.04.2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. Nr 79, poz. 550 ze zm.)
- u.KAS – ustawa z 16.11.2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2023 r. poz. 615 ze zm.)
- u.k.s.c. – ustawa z 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 959 ze zm.)
- u.o.O. – ustawa z 11.03.2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz.U. z 2024 r. poz. 248 ze zm.)
- u.o.p. – ustawa z 23.05.1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz.U. z 2022 r. poz. 97)
- u.p. – ustawa z 6.04.1990 r. o Policji (Dz.U. z 2024 r. poz. 145 ze zm.)
- u.p.d.o.f. – ustawa z 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2024 r. poz. 226 ze zm.)
- u.p.d.o.p. – ustawa z 15.02.1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (Dz.U. z 2023 r. poz. 2805 ze zm.)
- u.PSP – ustawa z 24.08.1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz.U. z 2024 r. poz. 127 ze zm.)
- u.p.z. – ustawa z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 475 ze zm.)
- u.r.s.z. – ustawa z 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 123)
- u.r.z.s. – ustawa z 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 44 ze zm.)
- u.s.c. – ustawa z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2024 r. poz. 409)
- u.SG – ustawa z 12.10.1990 r. o Straży Granicznej (Dz.U. z 2024 r. poz. 915 ze zm.)
- u.s.e. – ustawa z 22.07.2006 r. o spółdzielni europejskiej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2043 ze zm.)
- u.s.i.p. – ustawa z 24.06.1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. z 2015 r. poz. 567 ze zm.)
- u.s.p. – ustawa z 29.06.1995 r. o statystyce publicznej (Dz.U. z 2023 r. poz. 773)
- ustawa o KRS – ustawa z 20.08.1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (Dz.U. z 2024 r. poz. 979)
- ustawa o PIP – ustawa z 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 97 ze zm.)
- ustawa o RDS – ustawa z 24.07.2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2018 r. poz. 2232 ze zm.)
- u.s.u.s. – ustawa z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2024 r. poz. 497 ze zm.)
- u.SW – ustawa z 9.04.2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. z 2023 r. poz. 1683 ze zm.)
- u.s.z.p.p. – ustawa z 25.09.1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (Dz.U. z 2015 r. poz. 1543)

- u.z.f.ś.s. – ustawa z 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 288)
- u.z.g. – ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2024 r. poz. 61)
- u.z.n.k. – ustawa z 16.04.1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. z 2022 r. poz. 1233)
- u.z.p.t. – ustawa z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1110)
- u.z.z. – ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 854)

Czasopisma, zbiory orzecznictwa

- Biul. SAKa – Biuletyn Sądu Apelacyjnego w Katowicach
- Biul. SN – Biuletyn Sądu Najwyższego
- GSP – Gdańskie Studia Prawnicze
- GSP-Prz. Orz. – Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa
- KPP – Kwartalnik Prawa Prywatnego
- MPP – Monitor Prawa Pracy
- M. Praw. – Monitor Prawniczy
- ONSA – Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego
- OSA – Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
- OSNAPiUS – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
- OSNC – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
- OSNCP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
- OSNKW – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Karna i Wojskowa
- OSNP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
- OSP – Orzecznictwo Sądów Polskich
- OSPika – Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
- OTK – Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
- PiP – Państwo i Prawo
- PiZS – Praca i Zabezpieczenie Społeczne
- PPiPS – Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej
- PPH – Przegląd Prawa Handlowego
- Prok. i Pr. – Prokuratura i Prawo
- Pr. Pracy – Prawo Pracy
- Pr. Spółek – Prawo Spółek
- PS – Przegląd Sądowy
- PUG – Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego
- RPEiS – Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny
- R. Pr. – Radca Prawny
- SC – Studia Cywilistyczne
- SI – Studia Iuridica

- Sł. Prac. – Służba Pracownicza
- SP – Studia Prawnicze
- SP-E – Studia Prawno-Ekonomiczne
- St.Pr.PiPSP. – Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej
- ZOTSiS – Zbiór Orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości i Sądu

Inne

- CEIDG – Centralna Ewidencja i Informacja o Działalności Gospodarczej
- ETPC – Europejski Trybunał Praw Człowieka
- GUS – Główny Urząd Statystyczny
- KRS – Krajowy Rejestr Sądowy
- MOP – Międzynarodowa Organizacja Pracy
- NSA – Naczelny Sąd Administracyjny
- PKD – Polska Klasyfikacja Działalności
- PSP – Państwowa Straż Pożarna
- SA – Sąd Apelacyjny
- SN – Sąd Najwyższy
- TK – Trybunał Konstytucyjny
- TS – Trybunał Sprawiedliwości
- WSA – Wojewódzki Sąd Administracyjny

Wprowadzenie

Zbiorowe prawo zatrudnienia reguluje prawa i obowiązki podmiotów funkcjonujących w kolektywnych stosunkach pracy. W płaszczyźnie podmiotowej odnosi się ono do relacji między reprezentującymi zatrudnionych związkami zawodowymi i organami partycypacyjnymi a pracodawcami i skupiającymi ich organizacjami oraz między tymi podmiotami a organami władzy i administracji publicznej. Należy pamiętać, że ten dział prawa podlega nieustannie silnej kinetyce procesów społecznych. Nowelizacja ustawy o związkach zawodowych z 5.07.2018 r. w istotnym zakresie rozszerzyła wolność zrzeszania w związkach zawodowych na osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych oraz samozatrudnionych. Uzasadnia to, w mojej ocenie, posługiwanie się pojęciem zbiorowego prawa zatrudnienia zamiast zbiorowego prawa pracy.

Komentarz obejmuje, zgodnie z dyrektywą kompleksowości badań dogmatycznych, podstawowe dla kolektywnych stosunków pracy ustawy. Książka ta to nie tylko przedstawienie obowiązujących przepisów, ale również dorobku judykatury i nauki prawa pracy. Jego znaczna część została uwzględniona w przypisach, co powinno Czytelnikowi ułatwić w razie potrzeby pogłębienie analizy wybranych problemów.

Prezentowane opracowanie jest pracą zbiorową, ale nie wspólną. Zgodnie z dyrektywą autonomiczności wyrażone przez Autorów zapatrywania są wyrazem ich indywidualnych poglądów.

W swych założeniach *Komentarz* jest skierowany do szerokiego kręgu Czytelników. Mam tu na myśli zwłaszcza działaczy związkowych, mediatorów, menedżerów, kadrowców, członków organów przedstawicielskich oraz osoby zajmujące się obsługą prawną podmiotów gospodarczych. Żywię nadzieję, że okaże się on użyteczny również w pracy funkcjonariuszy wymiaru sprawiedliwości orzekających w sprawach z zakresu prawa pracy. Pomocniczo publikacja ta może być wykorzystana w procesie dydaktycznym na studiach prawniczych i administracyjnych. Ufam, że *Komentarz* ten będzie pożytecznym narzędziem w zgłębianiu wiedzy prawniczej.

Kraków, 6 sierpnia 2024 r.

Krzysztof W. Baran

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych

(Dz.U. z 2022 r. poz. 854)

Rozdział 1. Przepisy ogólne

Krzysztof W. Baran

Art. 1. [Charakterystyka statusu 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.
-

1.1. Związki zawodowe to organizacje społeczne o charakterze korporacyjnym zrzeszające ludzi pracy. Są one dobrowolną formą samoorganizacji zbiorowości ludzi pracy (zatrudnionych) w stosunkach przemysłowych państw cywilizowanych. Działają w oparciu o statutowo ukształtowane struktury organizacyjne posiadające osobowość prawną. W sferze normatywnej ich status został uregulowany w płaszczyźnie ustawowej, w tym także przez ustawę zasadniczą.

Pojęcie ludzi pracy nie posiada w systemie prawa zatrudnienia legalnej definicji. Ma ono jednak głębokie zakorzenienie w ideologii epoki PRL-u. Jest to swoisty przeżytek lingwistyczny, generujący wątpliwości interpretacyjne. W tym kontekście warto wskazać na nową kategorię podmiotową wprowadzoną w art. 1¹ pkt 1 u.z.z. Ustawodawca posłużył się tam pojęciem osób wykonujących pracę zarobkową. *Prima facie* ono właśnie wyznacza zakres prawa koalicji w systemie polskiego prawa zatrudnienia. Ze względu na brak legalnej definicji pojęcia ludzi pracy trudno określić jednoznaczną relację logiczną między tymi pojęciami. Choć w płaszczyźnie podmiotowej wydają się one w części zakresowo zbliżone, to brak uzasadnienia, żeby uznać je za synonimy, zwłaszcza w kontekście ogólnoteoretycznego zakazu wykładni synonimowej.

- 1.2. Konstytucja RP w art. 12 zapewnia wolność tworzenia i działania związków zawodowych. Tę ogólną dyrektywę precyzuje art. 59 Konstytucji RP, który statuuje podstawowe wolności związkowe w stosunkach przemysłowych i ich gwarancje. Konkretnie rzecz ujmując, w ust. 1 zapewnia wolność zrzeszania w związkach zawodowych, organizacjach społeczno-zawodowych rolników oraz organizacjach pracodawców¹.

Wolności związkowe² zostały w Konstytucji RP zapisane wśród praw i wolności politycznych³, inaczej niż wszelkie inne prawa i wolności pracownicze, które znalazły się w grupie wolności i praw ekonomicznych, socjalnych i kulturalnych. Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych została potraktowana przez prawodawcę – mimo swojego socjalnego rdzenia⁴ – jako jeden z wymiarów ogólnie pojmowanej wolności zgromadzeń. Tego rodzaju rozwiązanie w swej istocie wyraźnie nawiązuje do mechanizmów prawnych zadekretowanych w normach prawa międzynarodowego. Mam tu na myśli zwłaszcza art. 22 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych⁵ oraz art. 11 EKPC⁶. W efekcie w ujęciu konstytucyjnym „polityczność” wolności związkowych, zwłaszcza wolności zrzeszania się, należy pojmować jako możliwość zbiorowego oddziaływania związków zawodowych na kształt i funkcjonowanie szeroko pojmowanych stosunków społeczno-ekonomicznych⁷ przez upodmiotowienie w relacjach z organami władzy i administracji publicznej oraz pracodawcami. W żadnym wypadku jednak owa „polityczność” wolności zrzeszenia nie może być w państwie demokratycznym pretekstem do przejmowania przez związki zawodowe roli i zadań partii politycznych.

- 1.3. Artykuł 12 Konstytucji RP statuuje nie tylko wolność tworzenia związków zawodowych, ale również przyznaje wolność działania. Gwarancje tych wolności w płaszczyźnie konstytucyjnej stanowią samorządność i niezależność. Bez nich trudno sobie wyobrazić skuteczne prowadzenie działalności związkowej. Z tego też względu zostały one doprecyzowane w art. 1 u.z.z. Konkretnie rzecz ujmując, art. 1 ust. 1 u.z.z. odnosi się do samorządności, ust. 2 zaś do niezależności.

- 2.1. Zgodnie z postanowieniami art. 1 ust. 1 u.z.z. związki zawodowe są podmiotami samorządnymi. Najogólniej rzecz ujmując, jego istota sprowadza się do tego⁸, że organizacja

¹ Por. W. Sanetra, *Prawa (wolności) pracownicze w Konstytucji*, PiZS 1997/11, s. 2 i n.; L. Florek, *Konstytucyjne gwarancje uprawnień pracowniczych*, PiP 1997/11–12, s. 19; M. Tomaszewska [w:] *System prawa pracy*, t. V, *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 225 i n. oraz powołana tam literatura; Ż. Grygiel-Kaleta, *Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych*, Warszawa 2015, *passim*; K.W. Baran [w:] *System prawa pracy*, t. I, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 1153 i n.

² Por. L. Florek, *Zakres ograniczenia wolności związkowych*, PiP 2000/12, s. 10 i n.; K.W. Baran [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I, *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 670 i n.

³ Por. W. Zakrzewski, *Podstawowe wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela* [w:] *Polskie prawo konstytucyjne*, red. W. Skrzydło, Lublin 1998, s. 184.

⁴ Por. L. Wiśniewski, *Pojęcie i konstrukcja prawna praw socjalnych* [w:] *Podstawowe prawa jednostki i ich sądowa ochrona*, red. L. Wiśniewski, Warszawa 1997, s. 164–166.

⁵ Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167.

⁶ Por. W. Sanetra, *Wyrok przeciwko Turcji a sprawa Polska*, PiZS 2009/5, s. 3–4; M. Tomaszewska [w:] *System prawa pracy*, t. V, *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 232 i n. oraz powołana tam literatura; K.W. Baran [w:] *Zarys...*, red. K.W. Baran, s. 673 i n.

⁷ Por. L. Kolat, *Prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych* [w:] *Prawa człowieka. Model prawny*, red. R. Wieruszewski, Wrocław 1991, s. 797.

⁸ Por. W. Sanetra, *Wolności związkowe w świetle nowej ustawy o związkach zawodowych*, PS 1991/5–6, s. 17–18; A.M. Świątkowski [w:] *System prawa pracy*, t. V, *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014,

zrzeszająca ludzi pracy (zatrudnionych) samodzielnie określa cele i zasady swego funkcjonowania. Samodzielność ta ma dwa zasadnicze wymiary: zadaniowo-programowy oraz normatywno-funkcjonalny. W pierwszym chodzi o samodzielne określenie zadań w postaci celów i programów działania organizacji, natomiast w drugim o wyznaczenie struktur wewnątrzorganizacyjnych, zasad i metod funkcjonowania oraz procedur podejmowania decyzji. Przedstawione tutaj ogólne ujęcie istoty samorządności znajduje uszczegółowienie zarówno w prawodawstwie międzynarodowym, jak i krajowym.

2.2. Na podstawie art. 3 ust. 1 konwencji MOP nr 87 organizacje pracowników mają prawo opracowywania swoich statutów i regulaminów wewnętrznych, swobodnego wybierania swych przedstawicieli, powoływania swego zarządu, działalności oraz układania swego programu działania⁹. Uzupełnieniem tej ogólnej dyrektywy jest również art. 5 konwencji MOP nr 87, na mocy którego wspomniane organizacje mają prawo tworzenia federacji i konfederacji, jak też przystępowania do nich oraz do międzynarodowych organizacji pracowników.

2.3. Przedstawione wyżej regulacje zostały inkorporowane do krajowego zbiorowego prawa zatrudnienia. W efekcie w systemie ustawodawstwa polskiego samorządność¹⁰ związków zawodowych odnosi się do:

- kształtowania celów i programów działania,
- kształtowania struktury organizacyjnej¹¹,
- kształtowania zasad reprezentacji organizacji,
- kształtowania statusu członków¹²,
- zrzeszenia w strukturach krajowych i międzynarodowych,
- metod działalności statutowej, zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i zbiorowym,
- zarządzania funduszami organizacyjnymi.

Podstawowym przejawem samorządności związków zawodowych jest swoboda kształtowania celów i zadań. To właśnie ich określenie decyduje o obliczu konkretnej organizacji w stosunkach przemysłowych. Sformułowane w programie strategiczne cele o charakterze ekonomiczno-socjalno-politycznym wytyczają zasadnicze kierunki przyszłych działań. Z reguły chodzi o ochronę praw i reprezentację interesów członków. Szczególną rolę odgrywają w tej materii statuty¹³, które poza kwestiami formalnymi szczegółowo precyzują mechanizmy funkcjonowania organizacji. W statucie organizacje związkowe samodzielnie określają ustrój wewnątrzorganizacyjny, zwłaszcza status kompetencyjny władz oraz aparatu pomocniczego. Nie mniej istotne znaczenie ma też sformułowanie w nim zasad reprezentacji organizacji w stosunkach prawnych.

s. 312 i n.; K.W. Baran [w:] *Zarys...*, red. K.W. Baran, s. 684 i n.; A.M. Świątkowski, *Karta Praw Społecznych Rady Europy*, Warszawa 2006, s. 277–280.

⁹ Por. L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe prawo pracy*, Warszawa 1988, s. 130 i n.

¹⁰ Por. K.W. Baran [w:] *System prawa pracy*, t. I..., red. K.W. Baran, s. 1158 i n.

¹¹ Por. wyrok SN z 14.10.1997 r., I PKN 325/97, OSNP 1998/16, poz. 475.

¹² Sprawy o ustalenie członkostwa w związku zawodowym mają, zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, charakter spraw cywilnych (postanowienie SN z 21.09.2018 r., V CSK 561/17, OSNC 2019/7–8, poz. 83).

¹³ Por. W. Masewicz, *Ustawa o związkach zawodowych. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, Warszawa 1998, s. 29 i n.; Z. Hajn, *Charakter prawny statutu związku zawodowego i stosunku członkostwa w związku zawodowym* [w:] *Stosunki zatrudnienia w dziesięciolecie społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010, s. 131 i n.; J. Szmít, *Charakter prawny statutu związku zawodowego*, Warszawa 2014, *passim*.

2.4. Immanentną cechą samorządności związków zawodowych¹⁴ i organizacji pracodawców jest samodzielne kształtowanie statusu członków. Chodzi tu zwłaszcza o kwestie:

- nabycia i utraty członkostwa,
- zasad wyboru władz organizacji,
- praw i obowiązków członków,
- uczestnictwa w akcjach zbiorowych.

Jeśli chodzi o pierwszy z wyliczonych wyżej aspektów samorządności, to podstawowym zagadnieniem jest problem, czy statut organizacji może ograniczać określony ustawą podmiotowy zakres wolności zrzeszania. Reprezentuję pogląd, że wprowadzenie statutowych ograniczeń wydaje się dopuszczalne, pod warunkiem że nie mają one na celu dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, wiek, rasę oraz przekonania religijne i polityczne. Tego rodzaju stanowisko zdaje się mieć oparcie w art. 3 konwencji MOP nr 87.

Innym ważnym aspektem samorządności organizacji pracowników są mechanizmy powoływania władz organizacji. W strukturach demokratycznych obowiązuje w tej kwestii zasada kadencyjności. Funkcjonuje ona głównie w odniesieniu do organów wykonawczych (zarządy, rady) i kontrolnych (komisje rewizyjne). Rotacja na stanowiskach, będąca istotą kadencyjności, ma w swych założeniach przeciwdziałać tworzeniu oligarchii, zwłaszcza zaś przyjmowaniu funkcji kierowniczych w organizacji przez etatowych jej funkcjonariuszy.

W ramach samorządności wyznaczonej w art. 1 ust. 1 u.z.z. organizacje związkowe samodzielnie określają prawa i obowiązki członków. Można tu wyróżnić prawa korporacyjne („organizacyjne”) i majątkowe. Jeśli chodzi o pierwszą ze wskazanych kategorii, mam tu na myśli:

- prawo do udziału w walnym zgromadzeniu lub innych gremiach związkowych,
- prawo głosu (czynne prawo wyborcze),
- bierne prawo wyborcze,
- prawo do informacji na temat funkcjonowania organizacji,
- prawo do oceny organów organizacji,
- prawo do udziału w akcjach organizacji.

Z kolei do drugiej z wyróżnionych wyżej kategorii zaliczam:

- prawo do świadczeń majątkowych z funduszy organizacji (zapomogi, dotacje, pożyczki),
- prawo do zwrotu wydatków poniesionych przez członka w razie prowadzenia spraw organizacji,
- prawo do pomocy prawnej lub organizacyjnej,
- prawo do korzystania z pomocy ekspertów organizacji,
- prawo do korzystania ze sprzętu i bazy organizacji.

Podstawowym obowiązkiem każdego członka związku zawodowego jest wspieranie realizacji celów programowych organizacji, w tym również lojalność wobec podjętych przez statutowe organy decyzji. Dotyczy to zwłaszcza udziału w akcjach zbiorowych¹⁵. Obowiązek lojalności nie obowiązuje w sytuacji, gdy decyzja organu związkowego lub rodzaj akcji związkowej narusza prawo lub zasady współżycia społecznego. Innym ważnym

¹⁴ K.W. Baran, *Wolności związkowe i ich gwarancje w systemie ustawodawstwa polskiego*, Bydgoszcz–Kraków 2001, s. 106 i n.

¹⁵ Por. J. Stelina [w:] *System prawa pracy*, t. V, *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 535 i n. oraz powołana tam literatura; K.W. Baran [w:] *Zarys...*, red. K.W. Baran, s. 713 i n.

obowiązkiem członka jest opłacanie składek organizacyjnych. Ich wysokość i zasady naliczania określają autonomicznie właściwe organy organizacji związkowej.

- 2.5. Przejawem samorządności związków zawodowych jest samodzielność w zarządzaniu własnymi funduszami i majątkiem. Dotyczy to również wszystkich innych działań w stosunkach pracy, zarówno indywidualnych, jak i zbiorowych (np. rokowań, akcji protestacyjnych, strajków).
- 2.6. Samorządność związków zawodowych ma względny charakter w tym sensie, że mogą one samodzielnie podejmować decyzje i swobodnie prowadzić działalność tylko w granicach obowiązującego prawa¹⁶. Zasadę legalizmu w stosunkach pracy *explicite* statuuje art. 8 ust. 1 konwencji MOP nr 87, zgodnie z którym w wykonywaniu uprawnień odnośnie organizacje powinny, podobnie jak inne osoby lub zorganizowane zbiorowości, przestrzegać obowiązujących w kraju przepisów prawnych. Jednocześnie (art. 8 ust. 2 konwencji MOP nr 87) należy mieć na uwadze, że ustawodawstwo krajowe nie powinno naruszać wolności związkowych i ich gwarancji. Z rozwiązaniem tym korelują postanowienia art. 59 ust. 4 Konstytucji RP, który stanowi, że zakres wolności zrzeszania się w związkach zawodowych i organizacjach pracodawców oraz innych wolności związkowych może podlegać tylko takim ograniczeniom ustawowym, jakie są dopuszczalne przez wiążące Rzeczpospolitą Polską umowy międzynarodowe¹⁷.
- 2.7. W praktyce stosunków przemysłowych rozmaite trudności nasuwa kwestia swobody działalności związków zawodowych na terenie zakładu pracy. Punktem wyjścia będzie w tej materii dyrektywa, że pracodawca nie powinien jej ograniczać ponad konieczną potrzebę wynikającą z obowiązującej organizacji pracy. Jego obowiązkiem jest więc na przykład stworzenie możliwości eksponowania symboli i materiałów informacyjnych organizacji związkowych w wyznaczonych miejscach. Godzi się jednak zaakcentować, że pracodawca w ramach swych kompetencji kierowniczych jest uprawniony do uregulowania porządku na podległym sobie terenie. Dlatego może wprowadzić zakaz oklejania maszyn i pomieszczeń materiałami niezwiązanymi z pracą, pod warunkiem że zarządzanie to nie będzie miało charakteru dyskryminacyjnego i dotyczyć będzie wszystkich innych materiałów (np. naklejek klubów sportowych).

Pracodawca nie może natomiast pod pretekstem dbałości o porządek w zakładzie pracy ograniczać swobody działalności związkowej. W tej materii obowiązuje dyrektywa *in dubio pro libertate*, co w tym konkretnym przypadku oznacza, że jeżeli pewne formy aktywności związkowej nie zostały zakazane ustawą lub regulaminem (np. pracy), to należy je uznać za legalne i dopuszczalne. Ze względu na fakt, że ustawowe regulacje są w tej kwestii nader lakoniczne, za optymalne należy uznać rozwiązanie, w którym pracodawca i organizacje związkowe w porozumieniu zbiorowym (np. układzie zbiorowym pracy albo porozumieniu o charakterze obligacyjnym) określą szczegółowo wewnątrzzakładowe reguły współdziałania (np. zostaną wyznaczone miejsca, gdzie mogą być eksponowane symbole i materiały związkowe, udostępni się pracownikom na stronie internetowej pracodawcy odpowiednią informację o działalności związkowej). W tym kontekście uprawniona jest konstatacja, że

¹⁶ Por. wyrok SN z 17.05.2000 r., IV KKN 69/00, OSNKW 2000/7–8, poz. 75.

¹⁷ Por. L. Florek, *Rola umów międzynarodowych w zbiorowym prawie pracy* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000, s. 89 i n.

ograniczenie aktywności związkowej na terenie zakładu pracy tylko do pomieszczeń związkowych narusza standardy konstytucyjne i ustawowe.

- 3.1. Drugą z podstawowych gwarancji wolności związkowych jest niezależność. Najogólniej rzecz ujmując, jej istota¹⁸ sprowadza się do tego, że organizacje zrzeszające ludzi pracy (za-trudnionych) w ramach realizacji swych celów i zadań statutowych nie podlegają co do zasady innym podmiotom i dzięki temu są wolne od ingerencji i nadzoru z ich strony. Owa ogólnie sformułowana definicja znajduje uszczegółowienie w prawodawstwie międzynarodowym oraz krajowym.
- 3.2. Na podstawie art. 3 ust. 2 konwencji MOP nr 87 władze publiczne powinny powstrzymać się od wszelkiej interwencji¹⁹, która ograniczałaby bądź przeszkadzała w swobodnym działaniu organizacji skupiających pracowników. Z kolei art. 2 ust. 1 konwencji MOP nr 98 stanowi, że organizacje związkowe powinny korzystać z odpowiedniej ochrony przed wszelkimi aktami ingerencji jednych w sprawy drugich bądź bezpośrednio, bądź przez swych przedstawicieli lub członków, jeżeli chodzi o tworzenie tych organizacji, ich działalność i zarządzanie nimi.
- 3.3. Przytoczone wyżej rozwiązania zostały implementowane na grunt ustawodawstwa krajowego. Zgodnie z postanowieniami art. 1 ust. 2 u.z.z. związek zawodowy jest niezależny w swej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji²⁰. Analizując tę problematykę, warto podkreślić, że z autonomii organizacje związkowe korzystają jedynie w ramach działalności statutowej. Chodzi tu o tę sferę ich działalności, która ma na celu realizację zadań związanych z obroną praw i interesów w stosunkach pracy. Z tego też względu ich działalność gospodarcza nie ma charakteru autonomicznego, a co za tym idzie, związek jest w tej materii traktowany na równi z innymi podmiotami gospodarczymi. Tego rodzaju dualistyczne ukształtowanie statusu związku zawodowego w żaden sposób nie godzi w jego niezależność w stosunkach zatrudnienia.

Innym ważnym zagadnieniem związanym z niezależnością organizacji związkowych jest kwestia korelacji prawodawstwa międzynarodowego i krajowego w płaszczyźnie podmiotowej. Punktem wyjścia do rozważań na ten temat będzie stwierdzenie, że zakres podmiotowy dyrektywy sformułowanej w art. 3 ust. 2 konwencji MOP nr 87 jest znacząco szerszy niż ten określony w art. 1 ust. 2 u.z.z. Pojęcie władz publicznych (*public authorities*) obejmuje nie tylko organy administracji publicznej, państwowej oraz samorządowej, ale również inne organy władzy. Nie oznacza to jednak, że związki zawodowe można uznać za w pełni autonomiczne wobec organów władzy ustawodawczej i sądowniczej. Podobnie jak wszystkie inne podmioty, są one zobowiązane przestrzegać obowiązującego prawa. Tego

¹⁸ Por. W. Widera, *Związek zawodowy jako niezależny podmiot w stosunkach przemysłowych: redefinicja „niezależności” w systemie postkomunistycznym* [w:] *Zbirowe stosunki pracy w Polsce w perspektywie integracji europejskiej*, red. W. Kozek, Warszawa 1997, s. 61 i n.; A.M. Świątkowski [w:] *System prawa pracy*, t. V..., red. K.W. Baran, s. 343 i n.; K.W. Baran [w:] *Zarys...*, red. K.W. Baran, s. 686 i n.

¹⁹ Na gruncie postanowień zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej ingerencja władz państwowych w wewnętrzne sprawy organizacji związkowej jest kwalifikowana jako naruszająca art. 5. Por. bliżej A.M. Świątkowski, *Karta...*, s. 277–278.

²⁰ Por. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część III. Ochrona pracy. Prawo sporów pracy. Prawo administracji pracy. Prawo ruchu zawodowego*, Warszawa–Kraków 1986, s. 296 i n.

rodzaju konstatację można sformułować na bazie postanowień art. 2 Konstytucji RP. Analogiczne wnioski można wysnuć na podstawie regulacji przyjętej w powołanym wyżej art. 8 ust. 1 konwencji MOP nr 87. Należy jednak podkreślić, że prawo stanowione przez państwo nie może naruszać wolności związkowych ani tym bardziej obarczać organizacji zrzeszających zatrudnionych zadaniami sprzecznymi z ich statutowymi celami. Nie mam wątpliwości, że tego rodzaju ingerencja ustawodawcy godziłaby bezpośrednio w niezależność tych organizacji.

- 3.4. W świetle komentowanego przepisu związki zawodowe są w swej statutowej działalności niezależne od organów administracji państwowej²¹. Z argumentu *lege non distinguente* wnioskuję, że dotyczy to zarówno administracji ogólnej, jak i specjalnej. W praktyce oznacza to, że ani Najwyższa Izba Kontroli, ani Państwowa Inspekcja Pracy nie posiadają uprawnień kontrolnych wobec związków zawodowych. Wyjątkiem wydaje się tylko sytuacja, gdy związek zawodowy ma przymiot pracodawcy, ponieważ zatrudnia osoby wykonujące pracę zarobkową.

Na podstawie art. 1 ust. 2 u.z.z. związki zawodowe są niezależne również od organów samorządu. Dotyczy to nie tylko organów administracji samorządowej, ale również organów władzy lokalnej i to wszystkich jej szczebli.

- 3.5. Kontynuując wywody na temat niezależności związków zawodowych, należy podjąć nader istotną kwestię, jaką są relacje tych organizacji z innymi niż organy władzy i administracji podmiotami funkcjonującymi w stosunkach zatrudnienia. W praktyce nader ważne znaczenie zdają się mieć przede wszystkim relacje z partiami politycznymi i ruchami społecznymi. W przeszłości – zwłaszcza w ruchu pracowniczym – mieliśmy w tej materii do czynienia z rozmaitymi powiązaniem o wielopłaszczyznowym charakterze. Szczególnie bolesne doświadczenia, jeśli chodzi o pogwałcenie niezależności związków zawodowych, wiązały się z okresem PRL-u. To wówczas nastąpiło pełne podporządkowanie organizacji związkowych partii komunistycznej. Także w okresie przemian demokratycznych mieliśmy do czynienia z rozmaitymi patologiami w tej materii, niektóre z nich trwają po dzień dzisiejszy, a nawet ulegają w niektórych płaszczyznach społecznym spotęgowaniu.

Rozważając zagadnienia wzajemnych relacji między związkami zawodowymi a partiami politycznymi, należy zaakcentować obiektywnie istniejący między nimi konflikt interesów. Najogólniej rzecz ujmując, jego istota sprowadza się do zasadniczej natury różnic w celach działania. Podstawowym celem partii politycznych w państwie demokratycznym jest przejęcie bądź sprawowanie władzy publicznej, związków zawodowych zaś – obrona praw i interesów członków w stosunkach pracy. Szczególne niebezpieczeństwo kolizji ról społecznych pojawia się w płaszczyźnie personalnej w przypadku osób zaangażowanych w obu strukturach organizacyjnych. Mam tu na myśli – nader często występujący – mechanizm łączenia stanowisk związkowych z partyjnymi bądź państwowymi²². Odnoszę się z dezaprobatą do charakterystycznych zwłaszcza dla młodych demokracji praktyk kumulacji stanowisk związkowych i państwowych, gdyż uważam, że sprzyja ona oligarchizowaniu struktur publicznych. Jednocześnie reprezentuję pogląd, że wprowadzenie w tej materii ustawowych

²¹ Por. K.W. Baran [w:] *Zarys...*, red. K.W. Baran, s. 686 i n.

²² Por. W. Sanetra, *Związki zawodowe a ich zadania (cele) i podział władz* [w:] *Księga jubileuszowa Profesora Grzegorza Goździewicza. Tendencje rozwojowe indywidualnego i zbiorowego prawa pracy*, red. M. Szablowska-Juckiewicz, B. Rutkowska, A. Napiórkowska, Toruń 2017, s. 507 i n.

zakazów byłoby nieskuteczne, ponieważ łatwo można by je było obejść, a przy tym godziłoby w autonomię i samorządność związków zawodowych. W warunkach państwa demokratycznego wydaje się, że instrumentem, który w sposób znaczący może stonizować poziom aktywności politycznej działaczy związkowych, są ograniczenia statutowe wprowadzone przy okazji kształtowania oblicza ideologiczno-politycznego organizacji.

- 3.6. Dyrektywa z art. 1 ust. 2 u.z.z. ma zastosowanie nie tylko do partii politycznych, ale do wszystkich innych organizacji²³, na przykład takich jak: stowarzyszenia, organizacje pozarządowe, kościoły czy związki wyznaniowe. W tym miejscu należy jednak szczególnie zaakcentować, że w obowiązującym prawodawstwie główny nacisk został położony na wzajemną niezależność związków zawodowych i organizacji pracodawców. Zasada wzajemnej nieingerencji została sformułowana zarówno w prawie międzynarodowym, jak i krajowym. Szczególne znaczenie zdaje się tu mieć cytowany już wcześniej art. 2 ust. 1 konwencji MOP nr 98. W ust. 2 ów przepis zakazuje stosowania środków zmierzających do utworzenia organizacji pracowników albo do wspierania organizacji pracowników finansowo lub w inny sposób, w celu podporządkowania ich kontroli pracodawcy lub organizacji pracodawców.
- 3.7. W świetle postanowień art. 1 ust. 2 u.z.z. za niedopuszczalną należy uznać jakąkolwiek ingerencję pracodawcy²⁴ bądź pracodawców w działalność związków zawodowych. Dyrektywa ta obowiązuje już na etapie powstawania związku zawodowego. Stąd też zakazane są nie tylko działania (np. szykany) mające na celu ograniczenie wolności zrzeszania zatrudnionych, ale również manipulowanie tą wolnością. Mam tu na myśli sytuację, w której pracodawca lub organizacja zrzeszająca pracodawców inspiruje utworzenie przychylnego jej związku zawodowego. Za nielegalne w świetle obowiązujących przepisów należy też uznać wszelkie działania zmierzające do rozbicia struktur organizacji skupiających osoby wykonujące pracę zarobkową (zatrudnionych), na przykład w drodze podsycania istniejących w ruchu pracowniczym antagonizmów. W tym miejscu warto podkreślić, że obowiązujące *de lege lata* regulacje normatywne nie pozwalają zablokować utworzenia organizacji związkowej przychylniej pracodawcy (tzw. żółty związek zawodowy), jeżeli założyciele takiej organizacji posiadają pełne prawo koalicji, formalnie bowiem korzystają ze swych konstytucyjnych uprawnień. W praktyce stosunków przemysłowych swoistym mechanizmem selekcyjnym²⁵ jest natomiast przymiot reprezentatywności na szczeblu zakładowym (art. 25³ u.z.z.).

Sprzeczne z prawem są też działania o charakterze nadzorczym lub kontrolnym wobec związków zawodowych ze strony pracodawcy bądź organizacji pracodawców. Mam na myśli ingerencję w ustawowo zadekretowane na rzecz związków zawodowych kompetencje, i to zarówno te mające wymiar zbiorowy, jak i indywidualny. Swoiste potwierdzenie wyrażonego tu poglądu znajdujemy w uzasadnieniu uchwały SN z 12.09.1990 r., III PZP 1/90²⁶, gdzie trafnie przyjęto, że kierownik zakładu pracy (pracodawca) nie może prowadzić kontroli funkcjonujących w jego zakładzie związków zawodowych pod kątem respektowania przez nie w prowadzonej działalności postanowień statutowych. Odnosi się to zwłaszcza do

²³ Por. K.W. Baran [w:] *Zarys...*, red. K.W. Baran, s. 690–691.

²⁴ Por. art. 1¹ pkt 2 noweli z 5.07.2018 r.

²⁵ Por. M. Gładoch, *Status niereprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w kontekście prawa koalicji*, PiZS 2012/1, s. 17 i n.

²⁶ OSP 1991/5–6, poz. 55.

kwestii wyboru członków zarządu, skrócenia albo przedłużenia ich kadencji czy skreślenia pracownika z listy członków związku.

- 3.8. Pracodawca nie może też ingerować w działalność związków zawodowych prowadzoną w czasie sporu zbiorowego. W szczególności nie może on delegować swojego przedstawiciela do organu organizującego referendum przedstrajkowe ani nawet do komisji liczącej głosy złożone przez pracowników. Ze względu na rozmaite patologie ujawniające się na tym etapie sporu regulacje normatywne w tym zakresie powinny ulec zmianie.

W świetle art. 2 ust. 2 konwencji MOP nr 98 za akt ingerencji uważane jest także finansowe wspieranie związków zawodowych przez pracodawcę bądź organizację pracodawców. W razie zaistnienia takiej sytuacji istnieje niebezpieczeństwo korupcji wśród działaczy związkowych, co mogłoby zachwiać równowagę w zbiorowych stosunkach pracy i osłabić ochronę interesów pracowników. Na tle powyższej regulacji powstają wątpliwości, czy przepisy art. 31 i 33 u.z.z. nie godzą w niezależność związkową. Słusznie zatem skonstatował Sąd Najwyższy w wyroku z 14.12.1999 r., I PKN 457/99²⁷, że zgodność działalności związku zawodowego ze statutem nie podlega ocenie sądu pracy.

- 3.9. Analizując problematykę niezależności organizacji zrzeszających ludzi pracy (zatrudnionych), warto podjąć kwestię nadzoru sądowego. W demokratycznym państwie prawa legalność działalności tych organizacji podlega kontroli organów wymiaru sprawiedliwości na podstawie bądź to regulacji ogólnych (np. w postępowaniu karnym), bądź to przepisów szczególnych. Mam tu na myśli zwłaszcza art. 36 u.z.z. (por. komentarz do tego przepisu)²⁸.

4. Artykuł 1 ust. 3 u.z.z. statuuje dyrektywę jednakowego traktowania związków zawodowych. W sferze podmiotowej jest ona skierowana do władz publicznych wszystkich szczebli oraz pracodawców, niezależnie od ich wielkości i formy własności. Ma więc w stosunkach przemysłowych wymiar powszechny. Jej nierespektowanie naraża określone osoby na odpowiedzialność karną na podstawie art. 35 ust. 1 pkt 2 u.z.z.

W płaszczyźnie przedmiotowej komentowany przepis wprowadza zakaz jakiejkolwiek dyskryminacji bądź uprzywilejowania związków zawodowych, w zależności od statusu zrzeszonych w nich członków, branży, w której działają czy też oblicza ideowo-politycznego. W praktyce oznacza to, że organizacje o podobnym statusie prawnym powinny być traktowane podobnie. W tym miejscu trzeba jednak podkreślić, że art. 1 ust. 3 u.z.z. nie wprowadza bezwzględnego obowiązku traktowania wszystkich związków zawodowych. Dyferencjacja w tej materii może bowiem wynikać ze zróżnicowania normatywnego statusu poszczególnych organizacji. Przykładem ilustrującym tę sytuację są odmienne uprawnienia reprezentatywnych²⁹ i niereprezentatywnych związków zawodowych w toku rokowań układowych lub innych procedurach zbiorowych.

²⁷ OSNP 2001/10, poz. 339.

²⁸ Por. E. Baran, K.W. Baran, *W sprawie wykładni art. 36 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 19 ustawy o organizacjach pracodawców*, PS 1992/10, s. 51 i n.

²⁹ Por. G. Goździewicz, *Pozycja prawna podmiotów w zbiorowym prawie pracy* [w:] *Każdy ma prawo do...*, red. A.M. Świątkowski, Kraków 2009, s. 232 i n.; M. Gładoch, *Status...*, s. 17.

Art. 1¹. [Definicje legalne]

Ilekroć w ustawie jest mowa o:

- 1) osobie wykonującej pracę zarobkową – należy przez to rozumieć pracownika lub osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i broniące przez związek zawodowy;
- 2) pracodawcy – należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 oraz z 2021 r. poz. 1162), a także osobę fizyczną, osobę prawną lub jednostkę 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 pracę zarobkową;
- 3) pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę, o której mowa w art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

1. Komentowany przepis został wprowadzony do ustawy o związkach zawodowych nowelą z 5.07.2018 r.³⁰ W tym miejscu warto podkreślić, że sformułowane w nim definicje mają charakter partykularny w tym sensie, że stosuje się je bezpośrednio tylko w ustawie o związkach zawodowych oraz w ustawach, które *explicite* do niej odsyłają. Mam tu na myśli art. 1 ust. 2 u.o.p. oraz art. 5 i 6 u.r.s.z.

2.1. Artykuł 1¹ pkt 1 u.z.z. wprowadza do systemu zbiorowego prawa zatrudnienia³¹ nowe pojęcie osoby wykonującej pracę zarobkową. Definicja ta ma charakter pełnozakresowy. W skład tego pojęcia wchodzi dwie podkategorie podmiotów, tj. pracownik oraz osoba świadcząca pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy.

2.2. Jeśli chodzi o pierwszą kategorię, to na podstawie art. 1¹ pkt 3 u.z.z. przez pracownika należy rozumieć osobę, o której mowa w art. 2 k.p. Mamy tu więc do czynienia z przepisem odsyłającym systemowo pierwszego stopnia.

Status pracownika w zbiorowym prawie zatrudnienia nabywa się przez nawiązanie stosunku pracy na podstawie umowy o pracę, mianowania, powołania, wyboru lub spółdzielczej umowy o pracę³². Wyliczenie aktów kreujących stosunek pracy ma na gruncie art. 2 k.p. charakter enumeratywny. W tym kontekście należy jednak pamiętać, że umowy o pracę regulowane są nie tylko w normach kodeksowych (art. 25 i 194 k.p.), ale także w pozakodeksowych. Również osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy (np. na pół etatu) oraz przebywające na urloпах, w tym zwłaszcza na urlopie bezpłatnym bądź wychowawczym, nie są ustawowo skrupowane w swobodzie tworzenia i przystępowania do organizacji związkowych. Przepisy ustawy o związkach zawodowych nie stawiają żadnych przeszkód w zrzeszaniu się w związkach zawodowych pracownikom wykonującym dany

³⁰ Por. J. Żołyński, *Nowe prawo związkowe w świetle ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw*, Gdańsk 2019, s. 13 i n.; P. Grzebyk [w:] P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecnictwem*, Warszawa 2019, s. 11 i n.

³¹ Por. J. Stelina, *Zbiorowe prawo zatrudnienia – podstawowe założenia teoretyczne* [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia*, red. J. Stelina, J. Szmit, Warszawa 2018, s. 13 i n.; P. Nowik, *Kilka uwag na temat pojęcia „zbiorowe prawo zatrudnienia”* [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia*, red. J. Stelina, J. Szmit, Warszawa 2018, s. 85 i n.

³² Por. zwłaszcza G. Goździewicz [w:] *System prawa pracy*, t. II, *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 113 i powołana tam literatura.

rodzaj zatrudnienia czy też pracownikom zatrudnionym w danym zawodzie³³. Analogiczny mechanizm odnosi się również do pracowników tymczasowych³⁴. Pracownik może należeć jednocześnie do kilku organizacji związkowych zarówno zakładowych, jak i międzyzakładowych. Jednak statut konkretnej organizacji związkowej może ograniczać swobodę przynależności pracownika do jednej organizacji. Wynika to z zadekretowanej w art. 1 ust. 2 u.z.z. zasady samorządności związkowej. Nie ma też przeszkód normatywnych, ażeby pracownik należał do organizacji związkowej niedziałającej na terenie pracodawcy, który go zatrudnia.

2.3.1. Obok pracowników art. 1¹ pkt 1 u.z.z. swym zakresem podmiotowym obejmuje osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy³⁵, które można w uproszczeniu określić mianem niepracowników. Status prawny tej kategorii osób określają cztery ustawowe przesłanki:

- świadczenie pracy za wynagrodzeniem,
- świadczenie pracy na innej podstawie niż stosunek pracy,
- posiadanie interesów zawodowych, które mogą być grupowo chronione,
- niezatrudnianie innych osób.

2.3.2. Pierwszą przesłanką definiującą status takiej osoby jest świadczenie przez nią pracy za wynagrodzeniem. Artykuł 1¹ pkt 1 u.z.z. nie precyzuje bliżej tego pojęcia. Uprawnione jest zatem przyjęcie, że chodzi tu o świadczenie o charakterze przysparzającym – majątkowym – wypłacane lub przekazywane w ramach innego niż stosunek pracy stosunku prawnego. Komentowany przepis nie określa jego przymiotów, a zatem uzasadnione jest stwierdzenie, że nie musi mieć ono charakteru obligacyjnego ani być wypłacane periodycznie. Tego rodzaju opcja interpretacyjna ma swe oparcie w argumentacji *lege non distinguente*. W ramach swobody kontraktowania strony, zwłaszcza stosunków cywilnoprawnych, mogą przewidzieć w umowach rozmaite pozapłacowe świadczenia, które mają przymiot wynagrodzenia w rozumieniu art. 1¹ pkt 1 u.z.z. Tego rodzaju szerokie ujęcie kwestii wynagrodzenia może generować w praktyce rozmaite problemy interpretacyjne.

Artykuł 1¹ pkt 1 u.z.z. nie precyzuje temporalnego wymiaru świadczenia pracy przez niepracownika. Może więc mieć ono krótki okres bądź też charakter jedynie periodyczny. Uważam tego rodzaju regulację za wadliwą, która może sprzyjać rozmaitym nadużyciom. Wówczas jedynym mechanizmem obrony będzie stosowanie instytucji nadużycia prawa z art. 5 k.c.

2.3.3. Kolejną przesłanką z art. 1¹ pkt 1 ustawy związkowej jest świadczenie pracy na innej podstawie niż stosunek pracy. *A contrario* wchodzą tu w rachubę rozmaite kategorie odpłatnego zatrudnienia, poczynwszy od ściśle cywilnoprawnego (np. umowa zlecenia, umowa o świadczenie usług), poprzez gospodarczoprawne (np. samozatrudnienie), skończywszy na handlowoprawnym (por. w tej materii komentarz do art. 2 u.z.z.).

³³ Por. postanowienie SA w Warszawie z 14.12.1995 r., I ACr 936/95, OSA 1997/1, poz. 6.

³⁴ Por. B. Cudowski, *Podstawowe problemy zbiorowych stosunków pracy z udziałem pracowników tymczasowych*, MPP 2005/4, s. 93–94.

³⁵ W tej materii zob. też P. Grzebyk, Ł. Pisarczyk, *Krajobraz po reformie. Zbiorowa reprezentacja praw i interesów zatrudnionych niebędących pracownikami*, PiZS 2019/1, s. 85 i n.

Na tle analizowanej przesłanki powstaje pytanie, czy status osoby wykonującej pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy mają funkcjonariusze służb zmiłitaryzowanych zatrudnieni w ramach administracyjnoprawnego zatrudnienia. W moim przekonaniu mieszczą się oni w tej kategorii osób, gdyż spełniają wszystkie ustawowo zadekretowane przesłanki. Nie oznacza to jednak, że posiadają prawo koalicji. Tę kwestię regulują przepisy szczególne w związku z art. 2 ust. 6 u.z.z.

2.3.4. Status osoby świadczącej pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy może mieć tylko osoba, która spełnia pozostałe przesłanki wyliczone w art. 1¹ pkt 1 u.z.z. Przepis ten wymaga od osoby świadczącej pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, żeby nie zatrudniała do tego rodzaju pracy innych osób, a zatem, by praca była świadczona osobiście. Ów zakaz odnosi się w sferze przedmiotowej do wszelkich podstaw zatrudnienia niepracowniczego. Nie jest przy tym jasne, czy owe podstawy mają mieć charakter odpłatny czy nieodpłatny. Ze względu na fakt, że ustawa milczy w tej materii, uzasadnione jest przyjęcie szerszej wersji wykładni, chociaż w praktyce przepis ten będzie odnosił się przede wszystkim do zatrudnienia odpłatnego. W tym miejscu warto zaakcentować, że nie ma on charakteru bezwzględnego w tym sensie, iż odnosi się wyłącznie do tego rodzaju pracy, którą wykonuje zawodowo osoba świadcząca pracę za wynagrodzeniem, a nie do wszystkich wykonywanych przez nią rodzajów prac. Wykładnia ta ma swe uzasadnienie w tekstualnym brzmieniu art. 1¹ pkt 1 u.z.z. Przesłanka ta może w praktyce tworzyć rozmaite problemy. Chodzi zwłaszcza o sytuację, gdy zatrudnienie osoby przez niepracownika ma charakter krótkotrwały lub periodyczny.

2.3.5. Zgodnie z art. 1¹ pkt 1 u.z.z. przymiot osoby wykonującej pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy mają osoby, których prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy³⁶ mogą być reprezentowane i bronię przez związki zawodowe. W praktyce w rachubę wchodzi tu przede wszystkim prawa i interesy dotyczące warunków pracy (np. organizacyjno-technicznych), warunków płacowych (np. zasad redystrybucji środków finansowych) oraz socjalnych (np. wydatkowania środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych). Wyliczenie to ma jedynie charakter egzemplifikacyjny. *Ab exemplo* nawiązuje ono do regulacji z art. 1 u.r.s.z. Ów przepis w sposób ogólny zakreśla najważniejsze płaszczyzny interesów kolektywnych w stosunkach pracy. Proponowana opcja interpretacyjna ma swe zakorzenienie w argumentacji *a cohaerentia*.

3. Statusu osoby wykonującej pracę zarobkową *de lege lata* nie posiadają osoby świadczące pracę osobiście bez wynagrodzenia, wymienione w art. 2 ust. 4¹ u.z.z. Posiadają one natomiast ograniczoną wolność koalicji. Zbliżony status mają osoby skierowane do pracodawców w celu odbycia służby zastępczej. Do nich stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące osób wykonujących pracę zarobkową.

4.1. Artykuł 1¹ pkt 2 u.z.z. statuuje definicję legalną pojęcia pracodawcy dla zbiorowego prawa zatrudnienia. Ma ono charakter pełnozakresowy zewnętrzny, obejmuje bowiem swym zasięgiem także ustawę o organizacjach pracodawców (art. 1 ust. 2) oraz ustawę o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (art. 5). W obu wskazanych normach mamy do czynienia z bezpośrednim odesłaniem do art. 1¹ pkt 2 u.z.z. Z ogólnoteoretycznego punktu widzenia

³⁶ W tej materii zob. P. Grzebyk, Ł. Pisarczyk, *Krajobraz...*, s. 86.

mogą być one kwalifikowane jako przepisy odsyłające systemowo pierwszego stopnia *sensu largo*³⁷.

4.2. Przechodząc do analizy definicji przyjętej w art. 1¹ pkt 2 u.z.z., jako punkt wyjścia należy przyjąć konstatację, że definicja ta zawiera *explicite* dwie podstawowe podkategorie pracodawców, a to pracowniczego (art. 3 k.p.) oraz niepracowniczego. W praktyce zatem może wystąpić też trzecia kategoria pracodawcy, mającego charakter heterogeniczny, który zatrudnia zarówno pracowników, jak i osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Co więcej, do tej kategorii podmiotów zatrudniających należy zaliczyć pracodawców zatrudniających obok obu wskazanych wyżej kategorii również osoby posiadające prawo koalicji z art. 2 ust. 4¹ 5 i 6 u.z.z. W ujęciu modelowym wśród pracodawców na gruncie zbiorowego prawa zatrudnienia można wyróżnić następujące kategorie:

- 1) pracodawców pracownicznych zatrudniających wyłącznie pracowników (art. 3 k.p.);
- 2) pracodawców niepracownicznych zatrudniających wyłącznie osoby wykonujące pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy w rozumieniu art. 1¹ pkt 1 *in fine* u.z.z., np. cywilnoprawnej lub administracyjnoprawnej;
- 3) pracodawców heterogenicznych (hybrydowych):
 - a) pracodawców zatrudniających pracowników i osoby wykonujące pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy w rozumieniu art. 1¹ pkt 1 u.z.z.,
 - b) pracodawców zatrudniających pracowników i osoby określone w art. 2 ust. 4¹–6 u.z.z.,
 - c) pracodawców zatrudniających osoby wykonujące pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy i osoby określone w art. 2 ust. 4¹–6 u.z.z.

Przyjęta tutaj klasyfikacja pracodawców z zbiorowym prawem zatrudnienia została oparta na standardach idealizacyjnej teorii nauki. Jest dla mnie oczywiste, że może ona zostać rozbudowana w oparciu o kolejne kryteria delimitacyjne o charakterze podmiotowym. Nie czynię tego jednak w celu zachowania przejrzystości dalszych wywodów.

Zaproponowana wyżej klasyfikacja pracodawców heterogenicznych opiera się na argumentacji *in dubio pro libertate*. Również tekstualne brzmienie art. 1¹ pkt 2 u.z.z., konkretnie użycie zwrotu „a także”, potwierdza przyjętą opcję interpretacyjną.

4.3. Rozważania na temat definicji pracodawcy z art. 1¹ pkt 2 u.z.z. rozpocznę od pracodawcy pracowniczego. Przepis ten *explicite* odsyła do art. 3 k.p. Generalną przesłanką nabycia statusu pracodawcy jest więc zatrudnienie pracowników w rozumieniu art. 2 k.p. w warunkach określonych w art. 22 k.p. Ze względu na fakt, że te mechanizmy prawne są znane od ponad 20 lat, w tej materii za wystarczające uważam odesłanie do doktryny³⁸ i judykatury³⁹ prawa pracy.

³⁷ Por. J. Wróblewski [w:] W. Lang, J. Wróblewski, S. Zawadzki, *Teoria państwa i prawa*, Warszawa 1980, s. 320.

³⁸ Por. M. Wujczyk [w:] *System prawa pracy*, t. I, *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 440 i n. oraz powołana tam literatura oraz K.W. Baran [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2018, s. 45 i n. oraz powołana tam literatura; A. Tomanek, *Wątpliwości wokół nowej definicji pracodawcy w prawie związkowym*, PiZS 2019/3, s. 19 i n.

³⁹ Por. np. wyrok SN z 23.02.1999 r., I PKN 594/98, OSNP 2000/8 poz. 299; wyrok SN z 29.10.2014 r., I PK 65/14, MPP 2015/4, s. 206–209; wyrok SN z 4.02.2018 r., I PK 351/16, LEX nr 2486199 oraz judykaturę powołaną przez K.W. Barana [w:] *Kodeks...*, red. K.W. Baran, s. 45 i n.

4.4.1. Analizę zagadnienia statusu pracodawcy „niepracowniczego” zatrudniającego inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową niezależnie od podstawy tego zatrudnienia rozpocznie od płaszczyzny podmiotowej. *De lege lata* status ten posiadają trzy kategorie podmiotów:

- osoby fizyczne,
- osoby prawne,
- jednostki organizacyjne niebędące osobami prawnymi, do których stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych.

Wyliczenie to ma charakter enumeratywny. Oznacza to, że statusu pracodawcy nie ma zakład pracy. W efekcie uprawnione wydaje się stwierdzenie, że w zbiorowym prawie zatrudnienia pracodawcą będzie osoba fizyczna, a nie prowadzone przez nią przedsiębiorstwo.

W świetle regulacji art. 1¹ pkt 2 u.z.z. status pracodawcy ma każda osoba fizyczna posiadająca zdolność prawną, zatrudniająca co najmniej jedną osobę wykonującą pracę zarobkową. Obowiązują w tej materii mechanizmy przewidziane w art. 11–22 k.c. Nie ma przy tym znaczenia, czy osoba ta prowadzi działalność gospodarczą, czy zatrudnia, aby realizować własne potrzeby. Pogląd ten ma swe uzasadnienie w argumentacji *lege non distinguente*.

W zbiorowym prawie zatrudnienia przymiot pracodawcy posiadają wszystkie podmioty mające osobowość prawną. Chodzi tutaj o spółki prawa handlowego, spółdzielnie, przedsiębiorstwa państwowe, agencje, szkoły, instytuty, stowarzyszenia, fundacje, zakłady opieki zdrowotnej, organizacje społeczne, a nawet związki zawodowe, jeżeli zatrudniają osobę(y) wykonującą pracę zarobkową. Wyliczenie to ma charakter ilustracyjny i nie pretenduje do wyliczenia taksatywnego. W tym kontekście warto zaakcentować, że z punktu widzenia art. 1¹ pkt 2 u.z.z. nie ma znaczenia status własnościowy. W zbiorowym prawie zatrudnienia przymiot pracodawcy mają zarówno podmioty prywatne, spółdzielcze, jak i te działające w sferze publicznej (np. państwowe, komunalne).

4.4.2. *De lege lata* status pracodawcy w zbiorowym prawie pracy posiada podmiot, który zatrudnia co najmniej jedną osobę wykonującą pracę zarobkową. Za tego rodzaju opcją interpretacyjną przemawia tekstualne brzmienie art. 1¹ pkt 2 u.z.z., w którym ustawodawca posłużył się liczbą pojedynczą „inną (...) osobę”. Nie ma przy tym znaczenia wymiar czasu pracy, w jakim osoba ta świadczy pracę, co ma swe oparcie w argumentacji *lege non distinguente*. Na przyjętą tutaj koncepcję wykładni nie rzutuje fakt, że art. 3 k.p. w odniesieniu do pracowników posługuje się liczbą mnogą. W tej materii uzasadnione jest zastosowanie *interpretatio extensiva* i przyjęcie szerszego znaczenia przepisu od zakresu językowego wedle formuły *minus dixit quam voluit*.

Na gruncie art. 1¹ pkt 2 u.z.z. powstaje problem statusu jednostek wewnętrznych. W mojej ocenie do pracodawców „niepracowniczych” powinno się stosować *ab exemplo* mechanizmy z art. 3 k.p. Oznacza to, że powinno je cechować odpowiednie wyodrębnienie organizacyjno-finansowe. Mam tu na myśli posiadanie odrębnego statusu finansowego, w szczególności możliwości autonomicznego dysponowania powierzonymi środkami finansowymi w ramach zindywidualizowanego rachunku gospodarczego. Jak się wydaje, w płaszczyźnie finansowej minimalnym standardem jest posiadanie przez konkretnego pracodawcę wewnętrznego wyodrębnionego funduszu płac dla zatrudnionych niepracowników.

Ogłoszenie upadłości pracodawcy w rozumieniu art. 1¹ pkt 2 u.z.z. nie rzutuje bezpośrednio na jego status jako podmiotu zbiorowego prawa zatrudnienia. Ciężą na nim w dalszym ciągu rozmaite ustawowe obowiązki, na przykład w zakresie uczestnictwa w sporze zbiorowym.

Na podstawie rozwiązań przyjętych w art. 1¹ pkt 2 *in fine* u.z.z. status pracodawcy posiadają także jednostki organizacyjne niebędące osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną i do której stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych. Przepis *explicite* nawiązuje do regulacji przyjętej w art. 33¹ § 1 k.c. W praktyce dotyczy on kategorii spółek wymienionych w art. 4 k.s.h., czyli komandytowo-akcyjnych i jawnych. Mają one w zbiorowym prawie zatrudnienia identyczny status jak osoby fizyczne i prawne, jeżeli oczywiście zatrudniają inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową.

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

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

2. (utracił moc)

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.

4¹. Wolontariuszom, stażystom i innym osobom, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia, przysługuje prawo wstępowania do związków zawodowych w przypadkach i na warunkach określonych statutami związków.

5. Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych działających u pracodawców przysługuje również osobom skierowanym do tych pracodawców w celu odbycia służby zastępczej. Do tych osób stosuje się odpowiednio przepisy ustawy dotyczące osób wykonujących pracę zarobkową.

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

7. Przepisy ustawy dotyczące pracowników stosuje się odpowiednio do funkcjonariuszy.

1. Zgodnie z art. 1 ust. 1 u.z.z. związki zawodowe zrzeszają ludzi pracy⁴⁰. Artykuł 2 u.z.z. precyzuje w sferze podmiotowej konstytucyjny zakres wolności związkowej. *De lege lata* przedmiot ten posiadają następujące kategorie:

- osoby wykonujące pracę zarobkową (art. 2 ust. 1 u.z.z.);
- emeryci i renciści (art. 2 ust. 3 u.z.z.);
- osoby bezrobotne (art. 2 ust. 4 u.z.z.);
- osoby świadczące pracę bez wynagrodzenia (art. 2 ust. 4¹ u.z.z.);
- osoby skierowane do pracy w celu odbycia służby wojskowej (art. 2 ust. 5 u.z.z.);
- funkcjonariusze Policji, Straży Granicznej, Służby Celno-Skarbowej, Służby Więziennej, strażacy Państwowej Straży Pożarnej (art. 2 ust. 6 u.z.z.).

Wyliczenie to ma charakter enumeratywny. Osoby te – z wyjątkiem emerytów, rencistów i bezrobotnych – mogą być też ogólnie określone jako zatrudnieni.

2.1. Zgodnie z tekstualnym brzmieniem art. 2 ust. 1 u.z.z. prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje osobom wykonującym pracę zarobkową. W świetle postanowień omawianego wyżej art. 1¹ pkt 1 u.z.z. przez pojęcie to należy rozumieć pracowników oraz osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

⁴⁰ Czynną i bierną legitymację związkową analizuje J. Żołyński, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 34 i n.

Zagadnienia ogólne dotyczące pracowników zostały omówione w komentarzu do art. 1¹ u.z.z. W tym miejscu przedstawię zagadnienia szczegółowe. Rozważania rozpocznę od statusu pracowników zatrudnionych w strukturach publicznych⁴¹. Jeżeli chodzi o szeroko pojmowanych urzędników, to ich status w tej materii jest zróżnicowany. Na tle obowiązujących norm pracownicy samorządowi⁴², członkowie korpusu służby cywilnej i osoby zatrudnione na podstawie ustawy o pracownikach urzędów państwowych⁴³ mogą bez ograniczeń tworzyć⁴⁴ i wstępować do związków zawodowych. Pracownicy Najwyższej Izby Kontroli mają prawo zrzeszania się w związkach zawodowych na zasadach ogólnych. Nie dotyczy to jednak pracowników nadzorujących oraz wykonujących czynności kontrolne, którzy mogą należeć tylko do związku zawodowego zrzeszającego wyłącznie pracowników Najwyższej Izby Kontroli. W tej strukturze może działać tylko jeden związek zawodowy (art. 86 ust. 2 ustawy z 23.12.1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli)⁴⁵.

Członkowie korpusu służby cywilnej nie mają na gruncie ustawy z 21.11.2008 r. o służbie cywilnej ograniczeń wolności zrzeszania w związkach zawodowych. Jednak art. 78 ust. 6 u.s.c. wprowadza zakaz pełnienia funkcji związkowych przez członków korpusu służby cywilnej zajmujących wyższe stanowiska⁴⁶ w jej strukturach. Ze względu na fakt, że jest to przepis szczególny, nie może być on interpretowany rozszerzająco, a zatem zakaz ten dotyczy tylko osób określonych w art. 52 u.s.c. *A contrario* uprawnione jest więc założenie, że ów zakaz nie odnosi się do innych pracowników, w tym także urzędników zatrudnionych na podstawie mianowania (art. 3 pkt 2 u.s.c.).

W tym miejscu godzi się zaakcentować, że w świetle ustawodawstwa międzynarodowego, zwłaszcza art. 1 ust. 2 konwencji MOP nr 151 dotyczącej ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej⁴⁷, ograniczenie wolności zrzeszania w służbie publicznej stanowi wyjątek, odnoszący się w sferze podmiotowej wyłącznie do pracowników zatrudnionych na wysokich stanowiskach, których czynności związane są z tworzeniem polityki bądź też mających w wysokim stopniu poufny charakter. W tym kontekście warto też zauważyć, że w systemie ustawodawstwa polskiego zakazy przynależności do związków zawodowych wprowadzono w odniesieniu do osób sprawujących wysokie stanowiska w służbie publicznej, od których oczekuje się niezależności i bezstronności⁴⁸. W systemie prawa polskiego do tej kategorii należy zaliczyć:

- członków Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji (art. 214 ust. 2 Konstytucji RP);
- Prezesa Najwyższej Izby Kontroli (art. 205 ust. 2 Konstytucji RP);
- Rzecznika Praw Obywatelskich (art. 209 ust. 3 Konstytucji);
- Prezesa Narodowego Banku Polskiego (art. 227 ust. 4 Konstytucji RP);
- Prezesa, wiceprezesa, dyrektora generalnego oraz dyrektorów i wicedyrektorów kontrolnych jednostek organizacyjnych Najwyższej Izby Kontroli (art. 86 ust. 1 ustawy z 23.12.1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli⁴⁹).

⁴¹ Por. A. Dubowik, *Prawo zrzeszania się w związki zawodowe pracowników sektora publicznego*, PiZS 2002/6, s. 18 i n.

⁴² Por. K.W. Baran, *Status prawny pracowników samorządu terytorialnego*, „Nowe Prawo” 1991/1–3, s. 86 i n.

⁴³ Dz.U. z 2023 r. poz. 1917.

⁴⁴ Por. wyrok ETPC z 9.07.2013 r., 2330/09, *Sindicatul „Pastorul cel Bun” v. Romania*, LEX nr 1330615.

⁴⁵ Dz.U. z 2022 r. poz. 623. Por. wyrok TK z 17.11.1998 r., K 42/97, OTK 1998/7, poz. 113.

⁴⁶ Por. Ł. Pisarczyk [w:] *Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2021, s. 475 i n.

⁴⁷ Dz.U. z 1994 r. Nr 22, poz. 78.

⁴⁸ Por. J. Skoczniński, *Reprezentacja praw i interesów pracowników służby cywilnej* [w:] *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, red. G. Goździewicz, Toruń 2001, s. 261; A. Reda-Ciszewska [w:] P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska, *Ustawa...*, s. 26.

⁴⁹ Dz.U. z 2022 r. poz. 623.

Na mocy art. 14 ust. 2 ustawy z 29.08.1997 r. o Narodowym Banku Polskim⁵⁰ status związkowy członków Rady Polityki Pieniężnej ulega zawieszeniu na czas pełnienia w niej funkcji pod rygorem odwołania z Rady.

Wątpliwości nasuwa kwestia swobody zrzeszania pracowników wymiaru sprawiedliwości. Pracownicy zatrudnieni w administracji i obsłudze jednostek wymiaru sprawiedliwości posiadają pełne prawo koalicji. Mają do nich zastosowanie mechanizmy ogólne.

2.2. Zgodnie z art. 97 § 3 ustawy z 28.01.2016 r. – Prawo o prokuraturze⁵¹ prokurator może działać w organizacjach zrzeszających prokuratorów lub pracowników prokuratury. Do tej kategorii podmiotów należy zaliczyć także związki zawodowe skupiające tę drugą grupę zawodową. Wykładnia ta ma swe uzasadnienie w argumentacji *in dubio pro libertate* w odniesieniu do art. 59 Konstytucji RP. W stosunku do sędziów – wszystkich sądów – obowiązują zakazy przynależności do związków zawodowych ustanowione w art. 178 ust. 3 i art. 195 ust. 3 Konstytucji RP. Z punktu widzenia art. 1 ust. 2 konwencji MOP nr 151 rozwiązanie to wydaje się nietrafne, gdyż czynności sędziowskie w demokratycznym państwie prawa nie są związane z tworzeniem polityki ani nie mają w wysokim stopniu poufnego charakteru. Poza tym funkcje związków zawodowych przejmują stowarzyszenia sędziowskie.

3.1. Na podstawie art. 2 ust. 1 u.z.z. prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych zyskały osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy. Ogólna charakterystyka ich statusu została zamieszczona w komentarzu do art. 1¹ pkt 1 u.z.z. W tym miejscu przeanalizuję zagadnienia szczegółowe związane z prawem koalicji tej grupy zatrudnionych.

3.2. Prawo tworzenia i zrzeszania w związkach zawodowych na mocy komentowanego przepisu zyskały osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, jeżeli spełniają kryteria przewidziane w art. 1¹ pkt 1 *in fine* u.z.z. Dotyczy to osób zatrudnionych w ramach umów cywilnych, zarówno nazwanych, jak i nienazwanych. Z argumentu *lege non distinguente* wiodę konstatację, że nie ma znaczenia z punktu widzenia prawa koalicji, czy jest to umowa starannego działania czy rezultatu. W drugim przypadku tego rodzaju status może generować poważne problemy w praktyce.

Jak w poprzednim stanie prawnym, prawo koalicji posiadają osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, pod warunkiem że nie zatrudniają jednocześnie innej osoby. Także członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych są uprawnieni do zrzeszania się w związkach zawodowych. Nie dotyczy to jednak ich domowników i członków rodzin.

Na tle regulacji przyjętej w znowelizowanym art. 2 ust. 1 u.z.z. powstaje problem osób zatrudnionych na kontraktach menedżerskich. Umowy te mają zazwyczaj charakter cywilnoprawny. Oznacza to, że jeżeli taka osoba nie zatrudnia innych osób, posiada ona pełne prawo koalicji. Tego rodzaju mechanizm wzbudza wątpliwości, gdyż w praktyce mogą powstawać niewielkie, lecz wpływowe związki menedżerów, co może w swych konsekwencjach dysfunkcjonować stosunki zatrudnienia.

3.3. *De lege lata* prawo tworzenia i zrzeszania się w związkach zawodowych zyskały osoby samozatrudnione. Oznacza to w praktyce, że osoby prowadzące jednoosobową działalność

⁵⁰ Dz.U. z 2022 r. poz. 2025.

⁵¹ Dz.U. z 2024 r. poz. 390.

gospodarczą, jeżeli nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób, a posiadają prawa i interesy, które mają być reprezentowane przez związki zawodowe, mają pełne prawo koalicji. Uprawnienie to wprowadza nową jakość do zbiorowych stosunków pracy.

3.4. Analiza statusu osób wykonujących pracę za wynagrodzeniem rodzi pytanie o dopuszczalność zrzeszania w związkach zawodowych osób, które są jednocześnie pracownikami i niepracownikami. W moim przekonaniu pracownicy zachowują to uprawnienie, nawet jeśli w ramach statusu niepracowniczego nie realizują ustawowych przesłanek (np. samozatrudniony zatrudnia pracowników, sam jednocześnie będąc pracownikiem). Za tego rodzaju opcją interpretacyjną przemawia zarówno tekstualne brzmienie ustawy („do tego rodzaju pracy”), jak i dyrektywa *in dubio pro libertate*, zastosowana w kontekście konstytucyjnej wolności zrzeszania.

4.1. Przejście na emeryturę lub rentę nie pozbawia osób wykonujących pracę zarobkową przynależności i wstępowania do związków zawodowych. Z argumentu *a contrario* uprawnione jawi się wnioskowanie, że osoby te nie mogą tworzyć związków zawodowych, a zatem nie posiadają pełnego prawa koalicji.

4.2. *De lege lata* uprawnień w zakresie tworzenia związków zawodowych nie mają osoby bezrobotne⁵². Zachowują one jednak przynależność do organizacji związkowych, do których należały przed utratą pracy. Jeżeli natomiast w chwili utraty pracy osoba bezrobotna nie była członkiem żadnej organizacji związkowej, to może ona doń wstąpić, pod warunkiem że jej statut taką możliwość przewiduje. Pozostawienie kwestii wstępowania tej kategorii osób do regulacji statutowej nie może być kwalifikowane jako naruszenie wolności związkowej, ponieważ kształtowanie struktury personalnej organizacji jest immanentną cechą związkowej samorządności.

5. Nowela z 5.07.2018 r. w art. 2 ust. 4¹ u.z.z. ustanowiła ograniczone prawo koalicji dla osób, które świadczą pracę osobiście bez wynagrodzenia⁵³. Zgodnie z tym przepisem wolontariuszom, stażystom i innym takim osobom (np. doktorantom bez stypendium) przysługuje prawo wstępowania do związków zawodowych w przypadkach i na warunkach określonych statutem. Osoby te nie mają natomiast uprawnienia do tworzenia związków zawodowych.

6. Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych działających u pracodawców przysługuje również osobom skierowanym do tych pracodawców w celu odbycia służby zastępczej⁵⁴. Zasady jej odbywania reguluje dział XIX ustawy z 11.03.2022 r. o obronie Ojczyzny⁵⁵.

7.1. Zagadnienie wolności (prawa) zrzeszania się w związkach zawodowych funkcjonariuszy zatrudnionych na podstawie administracyjnoprawnej należy przeprowadzić przede wszystkim na gruncie ustawodawstwa krajowego rangi ustawowej. Punktem wyjścia będzie konstatacja, że w owej materii występuje istotna dyferencjacja. Część funkcjonariuszy jest

⁵² Por. A. Kosut [w:] *System prawa pracy*, t. VIII, *Prawo rynku pracy*, red. M. Włodarczyk, Warszawa 2018, s. 402 i n.

⁵³ Por. P. Grzebyk, Ł. Pisarczyk, *Krajobraz...*, s. 86–87.

⁵⁴ Por. wyrok TK z 2.06.2015 r., K 1/13, OTK-A 2015/6, poz. 80, teza 3.

⁵⁵ Dz.U. z 2024 r. poz. 248 ze zm.

bowiem pozbawiona prawa zrzeszania się w związkach zawodowych, część zaś posiada tego rodzaju uprawnienia.

W szerokim zakresie model pluralizmu kwalitatywnego został wprowadzony w strukturach służb „mundurowych” w 2019 r. nowelizacją ustawy o związkach zawodowych i pragmatyk służbowych. Wcześniej model ten miał już zastosowanie do strażaków PSP. *De lege lata* funkcjonariusze mogą zrzeszać się w rozmaitych związkach zawodowych reprezentujących prawa i interesy, także tych mających charakter organizacji „cywilnych”. Analizując problematykę modelu pluralistycznego, warto podjąć zagadnienie jego normatywnej formuły w systemie zbiorowego prawa zatrudnienia. Punktem wyjścia będzie stwierdzenie, że nie ma on w tej materii charakteru zuniformizowanego, choć w podstawowej wersji przepisy pragmatyk służbowych są merytorycznie zbliżone. Stanowią one, że funkcjonariusze – odpowiednio Policji, Służby Granicznej, Służby Więziennej, Służby Celno-Skarbowej oraz strażacy Państwowej Straży Pożarnej – mają prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. Przy czym art. 222 u.KAS oraz art. 34 u.SW odsyłają w pełnym zakresie do ustawy o związkach zawodowych, natomiast art. 67 u.p. i art. 72 u.SG wprowadzają w tej materii klauzulę odpowiedniości tej ustawy, jednak z pewnymi zmianami przewidzianymi w pragmatykach służbowych. Regulacja ta koreluje z dyrektywą ustanowioną w art. 2 ust. 6 u.z.z., która obok klauzuli odpowiedniości statuuje, że w tej materii obowiązują ograniczenia wynikające z odrębnych ustaw, w tym przypadku pragmatyk służbowych (por. np. art. 67 ust. 2 pkt 3 u.p., art. 72 ust. 2 pkt 3 u.SG). Owe ograniczenia odnoszą się głównie do kwestii organizacyjno-kompetencyjnych związanych z funkcjonowaniem organizacji związkowych (por. np. art. 67 ust. 2 pkt 1 i 2 u.p., art. 72 ust. 2 u.SG). W niektórych przypadkach rzutują one pośrednio na status funkcjonariusza w związku, nie delimitując przy tym jego wolności zrzeszania.

8. Na mocy art. 2 ust. 7 u.z.z. przepisy dotyczące pracowników stosuje się odpowiednio również do funkcjonariuszy. Regulacja ta odnosi się też do wszystkich uprawnień, także tych o charakterze indywidualnym (np. z art. 32 u.z.z.). Wyjątkiem w tej materii jest art. 58 ust. 2 u.PSP, zgodnie z którym strażak Państwowej Straży Pożarnej pełniący funkcję na stanowisku, dla którego przepisy ustaw przewidują powołanie, nie podlega ochronie z art. 32 u.z.z.

Art. 3. [Zakaz nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim]

1. Zakazuje się nierównego traktowania w zatrudnieniu osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6, z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwijanie stosunku prawnego,
 - 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę zarobkową lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą zarobkową,
 - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

2. W sprawach dotyczących roszczeń z tytułu naruszenia zakazu nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej do innych niż pracownicy osób wymienionych w ust. 1 stosuje się odpowiednio przepisy art. 18^{3d} i art. 18^{3e} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

3. Do postępowań w sprawach dotyczących naruszenia zakazu nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej wobec innych niż pracownicy osób wymienionych w ust. 1 stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2021 r. poz. 1805, z późn. zm.) o postę-

powaniu w sprawach z zakresu prawa pracy. Sądem właściwym do rozpoznawania tych spraw jest właściwy sąd pracy.

4. Postanowienia umów i innych aktów, na podstawie których inne niż pracownicy osoby wymienione w ust. 1 świadczą pracę, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa regulujące stosunek prawny łączący te osoby z pracodawcą, a w razie braku takich przepisów postanowienia te zastępuje się odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.

1.1. Przepis ten statuuje zakaz nierównego traktowania⁵⁶ dla całego systemu prawa zatrudnienia z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej. Jest on skorelowany z ogólnosystemowym zakazem dyskryminacji (por. art. 32 ust. 2 Konstytucji RP) w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny⁵⁷. Istotą konstytucyjnego⁵⁸ nakazu równości jest traktowanie wszystkich adresatów norm prawnych znajdujących się w takiej samej lub podobnej sytuacji prawnej bądź faktycznej identycznie, jeżeli posiadają tę samą cechę relewantną.

1.2. W sferze podmiotowej komentowany zakaz obejmuje nie tylko pracowników w rozumieniu art. 2 k.p., ale także:

- wszystkie inne kategorie osób wykonujących pracę zarobkową (art. 1¹ pkt 1 w związku z art. 2 ust. 1 u.z.z.);
- wolontariuszy, stażystów i inne osoby, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia (art. 2 ust. 4¹ w związku z art. 3 ust. 1 u.z.z.);
- osoby skierowane do pracodawców w celu odbycia służby zastępczej (art. 2 ust. 5 w związku z art. 3 ust. 1 u.z.z.);
- funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej, Służby Celno-Skarbowej, Służby Więziennej, strażaków Państwowej Straży Pożarnej oraz pracowników Najwyższej Izby Kontroli (art. 2 ust. 6 w związku z art. 3 ust. 1 u.z.z.).

Ochroną z komentowanego przepisu są też objęte osoby starające się (kandydaci do pracy) o pracę zarobkową, zarówno tę o charakterze pracowniczym, jak i niepracowniczym. Pogląd ten wynika z tekstualnego brzmienia art. 3 ust. 1 pkt 1 u.z.z.

1.3. Z omawianym wyżej aspektem podmiotowym skorelowana jest także kwestia ochrony w płaszczyźnie przedmiotowej. Chodzi o to, jak pojmować znaczenie terminu „stosunek pracy” użyty w art. 3 ust. 1 pkt 1 u.z.z., konkretnie rzecz ujmując, czy należy zaliczać do niego także stosunki zatrudnienia osób świadczących pracę bez wynagrodzenia. Opowiadam się za aprobowaną odpowiedzią na tak sformułowane pytanie. Za tego rodzaju opcją interpretacyjną przemawia zarówno argument *a cohaerentia*, jak i *lege non distinguente*.

2.1. Istotą zakazu nierównego traktowania w wymiarze związkowym jest niedopuszczalność ponoszenia przez zatrudnionych negatywnych konsekwencji z powodu przynależności do związku zawodowego albo wykonywanych w nim funkcji (aspekt pozytywny) bądź też pozostawania poza nim (aspekt negatywny). Jeśli chodzi o pierwszą ze wskazanych płaszczyzn,

⁵⁶ Por. J. Żołyński, *Nowe...*, s. 25 i n.

⁵⁷ Na unijny kontekst ogólnosystemowego zakazu dyskryminacji zwraca uwagę L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 58–94.

⁵⁸ Por. wyrok TK z 16.12.1997 r., K 8/97, OTK 1997/5–6, poz. 70.

w systemie ustawodawstwa polskiego ochroną antydyskryminacyjną objęto prawo koalicji, zarówno pełne, jak i ograniczone. Z kolei w przypadku wykonywania funkcji związkowych ochrona dotyczy – *lege non distinguente* – wszystkich funkcji zarówno z wyboru, jak i de-sygnacji. Nie ma przy tym znaczenia, na jakim szczeblu jest ona sprawowana – zakładowym czy ponadzakładowym. Zakaz dyskryminacji z art. 3 u.z.z. obejmuje także osoby, które wykonują funkcje związkowe okresowo. Komentowana norma nie statuuje bowiem żadnych kryteriów temporalnych.

- 2.2. Na gruncie postanowień art. 3 ust. 1 u.z.z. ochronie antydyskryminacyjnej podlega także negatywna wolność związkowa. Jej istotą jest swoboda zatrudnionego w zakresie niewstępowania do związków zawodowych lub niekorzystania z ich pomocy. W szerszym ujęciu dotyczy ona także występowania z tych organizacji bądź ich rozwiązywania⁵⁹, a więc ogólnie rzecz ujmując, pozostawania poza związkiem⁶⁰. W płaszczyźnie normatywnej cechuje ją brak przymusu zrzeszania się w związkach zawodowych i to niezależnie od tego, czy wynika on z norm ustawowych czy układowych. W stosunkach przemysłowych ów przymus⁶¹ może mieć charakter organizacyjny (np. klauzula *closed shop*, *preentry closed shop*, *union shop*⁶²), finansowy (np. zobowiązanie niezrzeszonego pracownika do uiszczenia składek na rzecz związku zawodowego) bądź socjalny (np. uzależnienie wypłaty zasiłków od przynależności związkowej).
- 2.3. W ujęciu aksjologicznym negatywna wolność związkowa oparta jest na idei dobrowolności zrzeszania się w związkach zawodowych. W ustawodawstwie międzynarodowym ma ona swe ugruntowanie w art. 20 ust. 2 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, który to przepis statuuje dyrektywę, zgodnie z którą nikogo nie można zmuszać do przynależności do jakiegokolwiek stowarzyszenia. Nie budzi żadnej wątpliwości, że związki zawodowe mają przymiot takiej właśnie organizacji. Element dobrowolności zrzeszania wynika także z prawa swobodnego stowarzyszania się gwarantowanego prawodawstwem ONZ⁶³. Mam tu na myśli zwłaszcza art. 8 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych⁶⁴, który stanowi, że pracownik samodzielnie decyduje o członkostwie w związku lub pozostawaniu niezrzeszonym. Również art. 11 Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników stanowi, że pracodawcy i pracownicy Unii Europejskiej mają pełną swobodę przystąpienia bądź nieprzystąpienia do organizacji zawodowych lub związkowych, bez zagrożenia jakimikolwiek sankcjami osobistymi lub zawodowymi. W podobnym duchu interpretowany jest też art. 5 EKS⁶⁵.

⁵⁹ Por. J. Stelina, *Związkowa ochrona indywidualnych praw pracowników niezrzeszonych w związkach zawodowych*, PiZS 1994/6, s. 60; Z. Hajn, *Związkowa reprezentacja praw i interesów pracowniczych a zasada negatywnej wolności związkowej* [w:] *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, red. G. Goździewicz, Toruń 2001, s. 63 i n.; M. Gładoch, *Powolywanie przedstawicieli pracowników a negatywna wolność związkowa*, PiZS 2007/5, s. 5–6.

⁶⁰ W literaturze niemieckiej używa się pojęcia *Fernbleiberecht* (pozostawanie poza związkiem). Por. F. Gamillscheg, *Kollektives Arbeitsrecht*, München 1997, s. 374; P. Grzebyk, Ł. Pisarczyk, *Krajobraz...*, s. 81.

⁶¹ Por. np. W. Dabler, *Das Arbeitsrecht*, Hamburg 1998, s. 111.

⁶² Por. A. Świątkowski, *Współczesne brytyjskie zbiorowe prawo pracy* [w:] *Prawo pracy państw obcych*, red. M. Matey, t. 3, Ossolineum 1989, s. 350–352; J. Carby-Hall, *Syndykalizm współczesny i jego przyszłość*, Łódź 1996, s. 88–89; Z. Hajn, *Związkowa...*, s. 65 i powołana tam w przyp. 7 literatura.

⁶³ Por. M. Gładoch, *Powolywanie...*, s. 5–6.

⁶⁴ Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169.

⁶⁵ Por. A. Świątkowski, *Karta...*, s. 281 i n.

3. Zakaz nierównego traktowania ustanowiony w art. 3 ust. 1 u.z.z. ma charakter imperatywny. W płaszczyźnie podmiotowej obejmuje wszystkie kategorie pracodawców w rozumieniu art. 1¹ pkt 2 u.z.z. Tego rodzaju opcja interpretacyjna ma swe odniesienie w argumentacji *a cohaerentia*.
- 4.1. Zakres przedmiotowy zakazu nierównego traktowania z art. 3 ust. 1 u.z.z. obejmuje wszystkie faktory determinujące szeroko pojmowaną treść stosunku prawnego. Zostały one przykładowo wyliczone w tym przepisie, o czym świadczy użycie przez ustawodawcę pojęcia „w szczególności”.
- Konkretnie dotyczą one:
- odmowy nawiązania stosunku prawnego (np. informacja pracodawcy, że nie będzie zatrudniał członków konkretnego związku zawodowego);
 - rozwiązania stosunku prawnego (np. wypowiedzenie stosunku prawnego z powodu objęcia w zakładzie funkcji związkowej lub jej wykonywania);
 - niekorzystnego ukształtowania wynagrodzenia za pracę zarobkową, np. wprowadzenie systemu wynagrodzenia niekorzystnego dla osób nienależących do preferowanego przez pracodawcę („żółtego”) związku zawodowego;
 - niekorzystnego ukształtowania innych warunków zatrudnienia (np. systemu czasu pracy preferującego zatrudnionych nienależących do związków zawodowych);
 - awansowania bądź preferowania w zakresie świadczeń (np. socjalnych) osób nienależących do związków zawodowych;
 - pominięcia przy typowaniu do udziału w szkoleniach (np. członków zarządu zakładowej organizacji związkowej).
- 4.2. Wskazane wyżej inne okoliczności nierównego traktowania z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej podlegają sankcjonowaniu, z wyjątkiem sytuacji, gdy pracodawca udowodni, że kierował się przy różnicowaniu obiektywnymi powodami. W tym ostatnim przypadku mamy do czynienia z ustawowym odwróceniem rozkładu ciężaru dowodu z art. 6 k.c., zgodnie z którym ciężar uwodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Zarzut nierównego traktowania zatrudnionych pracodawca może zatem oddalić, jeżeli wskaże, iż przy podejmowaniu określonych decyzji kierował się obiektywnymi kryteriami, a jego działania lub/i zaniechania nie były prawnie zakazane, ponieważ ich celem nie było różnicowanie zatrudnionych oraz osób ubiegających się o zatrudnienie z przyczyn związkowych.
- 4.3. Na tle regulacji przyjętej w art. 3 ust. 1 u.z.z. powstaje pytanie o dopuszczalność stosowania kontratypów dyskryminacyjnych przewidzianych w Kodeksie pracy⁶⁶. Mam tu na myśli okoliczności określone w art. 18^{3a} § 4 *in fine*, art. 18^{3b} § 1 *in fine*, art. 18^{3b} § 2 pkt 1, 2, 3 i 4 k.p. W moim przekonaniu stosowanie norm kodeksowych w analizowanym przypadku jest w pełni uzasadnione ze względu na ich uniwersalny dla całego systemu prawa pracy (zatrudnienia) charakter. Za tego rodzaju opcją interpretacyjną przemawiają także argumenty *ab exemplo* oraz *a completudine*. W praktyce może to jednak generować rozmaite trudności interpretacyjne.

⁶⁶ Por. M. Tomaszewska [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2018, s. 157–158.

5.1. Artykuł 3 u.z.z. nie określa roszczeń przysługujących pracownikom z powodu naruszenia zakazu równego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej. W tej materii mają więc bezpośrednie zastosowanie normy Kodeksu pracy. Oznacza to w praktyce, że pracownik, który padł ofiarą nierównego traktowania ze względu na swój status związkowy, ma na podstawie art. 18^{3d} k.p. prawo do odszkodowania. Jego wysokość w konkretnej sprawie określa sąd pracy, biorąc pod uwagę okoliczności w niej zaistniałe. Nie może być ono jednak niższe niż minimalne wynagrodzenie uregulowane ustawą z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę⁶⁷.

Do pracowników mają też wprost zastosowanie mechanizmy ochronne przewidziane w art. 18^{3e} k.p.⁶⁸

5.2. Zgodnie z dyrektywą sformułowaną w art. 3 ust. 2 u.z.z. w sprawach dotyczących naruszenia zakazu równego traktowania z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej do innych niż pracownicy osób stosuje się odpowiednio przepisy art. 18^{3d} i 18^{3e} k.p. Komentowany przepis wprowadza klauzulę odpowiedniości, co w praktyce oznacza, że wskazane przepisy Kodeksu pracy należy stosować z uwzględnieniem różnic wynikających ze specyfiki zatrudnienia niepracowniczego. Dopuszczalne jest też zastosowanie art. 18^{3d} i 18^{3e} k.p. wprost bez żadnej modyfikacji, jeżeli okoliczności zaistniałe w sprawie na to zezwalają. Konstatacja ta znajduje uzasadnienie w argumentie *a fortiori* w wersji *a maiori ad minus*.

6.1. Komentowany art. 3 u.z.z. reguluje także aspekty proceduralne. Ustęp 3 statuuje, że do postępowań w sprawach dotyczących naruszenia zakazu nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej do innych niż pracownicy osób wymienionych w art. 1 u.z.z. stosuje się przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy. Sprawy na tle tych sporów powinny być kwalifikowane jako sprawy o roszczenia z innych stosunków prawnych, dla których z mocy przepisów szczególnych stosuje się przepisy prawa pracy (art. 476 § 1 pkt 2 k.p.c.). Oznacza to, że mają one przymiot spraw z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 k.p. Zgodnie z postanowieniem art. 3 ust. 3 *in fine* u.z.z. sprawy te należą do kognicji sądów pracy.

6.2. Sprawy pracowników dotyczące złamania zakazu nierównego traktowania ze względu na status związkowy są sprawami o roszczenia ze stosunku pracy w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 k.p. W tym kontekście oczywiste jest, że mieszczą się one w kognicji sądów pracy, zgodnie z zasadą *clara non sunt interpretanda*.

7.1. Wprowadzony nowelą z 5.07.2018 r. art. 3 ust. 4 u.z.z. wprowadza specjalny mechanizm antydyskryminacyjny dla ochrony osób świadczących pracę, wskazanych w art. 2 ust. 1 i 3–6 u.z.z. Jego istota polega na wprowadzeniu sankcji nieważności postanowień umów i innych aktów (np. mianowania), które naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej. Tekstualne brzmienie art. 3 ust. 4 u.z.z. przemawia za przyjęciem

⁶⁷ Dz.U. z 2020 r. poz. 2207.

⁶⁸ Por. M. Tomaszewska [w:] *Kodeks...*, red. K.W. Baran, s. 170–171.

opcji interpretacyjnej, zgodnie z którą owa sankcja dotyczy w szczególności układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów. Zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa, a w razie ich braku zastępuje się je odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.

Sankcja nieważności przewidziana w art. 3 ust. 4 u.z.z. ma charakter selektywny. Obejmuje swym zakresem tylko postanowienia naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo sprawowania funkcji związkowej.

- 7.2. Artykuł 3 ust. 4 u.z.z. ma charakter bezwzględnie obowiązujący, a zatem postanowienia umów i aktów naruszające zakaz równego traktowania z przyczyn związkowych są *ex lege* bezwzględnie nieważne od samego początku (*ab initio*). Jego stosowanie wywołuje skutki *erga omnes*, co oznacza, że na nieważność mogą się powoływać nie tylko osoby świadczące pracę zarobkową, ale także inne podmioty (np. związki zawodowe albo Państwowa Inspekcja Pracy). Co więcej, sąd z urzędu jest obowiązany wziąć pod uwagę nieważność z przyczyn określonych w art. 3 ust. 4 u.z.z., nawet jeśli żadna ze stron postępowania na nie się nie powołuje. W indywidualnych sprawach orzeczenia sądowe zapadające na podstawie tego przepisu mają charakter deklaratoryjny.

Zamiast unieważnionych postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa regulujące stosunek prawny łączący osoby wymienione w art. 2 ust. 1 i 3–6 u.z.z. z pracodawcą. W tej materii mogą mieć najczęściej zastosowanie mechanizmy interpretacyjne typu *a simili* oraz *ab exemplo*. W razie braku odpowiednich przepisów lukę wywołaną zastosowaniem sankcji nieważności zastępuje się odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Tego rodzaju regulacja pozostawia organowi stosującemu prawo szeroki zakres swobodnego uznania, co może skutkować arbitralizmem zapadających rozstrzygnięć.

Art. 4. [Zadania związków zawodowych]

Związki zawodowe reprezentują osoby, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6, a także bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych.

1. Przepis ten statuuje generalną dyrektywę reprezentacji w stosunkach pracy. Podmiotowym zakresem reprezentacji objęto nie tylko osoby wykonujące pracę zarobkową w rozumieniu art. 1¹ pkt 1 u.z.z., ale również wszystkie pozostałe kategorie osób wskazane w art. 2 u.z.z. Konkretnie rzecz ujmując, dotyczy to emerytów, rencistów, bezrobotnych, wolontariuszy, stażystów i innych osób świadczących pracę osobiście bez wynagrodzenia, osób skierowanych do odbycia służby zastępczej oraz funkcjonariuszy.
- 2.1. Na tle postanowień art. 4 *in fine* u.z.z. głównym celem związków zawodowych jest obrona praw i interesów szeroko pojmowanych ludzi pracy⁶⁹. To właśnie z ochroną interesów ekonomiczno-socjalnych wiąże się etiologia powstania związków zawodowych. Uproszczeniem

⁶⁹ Por. L. Florek, *Ochrona praw i interesów pracownika*, Warszawa 1990, s. 126 i n.; Z. Salwa, *Uprawnienia związków zawodowych*, Bydgoszcz 1998, s. 17 i n.; K.W. Baran [w:] *System prawa pracy*, t. V, *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 130 i n.;

byłoby jednak sprowadzenie ich funkcji ochronnej wyłącznie do wymiaru ekonomiczno-socjalnego. W cywilizacji postindustrialnej ważną rolę odgrywa też ochrona praw i dóbr niemajątkowych (np. w sferze wartości), w tym także wolności politycznych. Ten ostatni aspekt zagadnienia wydaje się nader doniosły zwłaszcza w państwach o ustrojach totalitarnych.

- 2.2. Na podstawie art. 4 u.z.z. związki zawodowe są upoważnione do reprezentowania⁷⁰ i obrony zarówno zbiorowych⁷¹, jak i indywidualnych praw i interesów zatrudnionych⁷². W warunkach gospodarki rynkowej⁷³ pojęcie interesów jest bardzo szerokie, obejmuje różne wymiary stosunków przemysłowych. Z jednej strony odnosi się do rozszerzenia posiadanych uprawnień i przywilejów lub pozyskania nowych, z drugiej zaś utrzymania istniejącego *status quo* w relacjach z pracodawcą.

Zakres przedmiotowy interesów obejmuje przede wszystkim sprawy dotyczące warunków pracy i płacy oraz statusu socjalno-bytowego zatrudnionych⁷⁴. W tym miejscu warto zaakcentować, że art. 4 u.z.z. odnosi się także do interesów pośrednio związanych ze świadczeniem pracy, lecz wpływających na funkcjonowanie stosunków przemysłowych (np. czynników ekonomiczno-finansowych rzutujących na prowadzenie polityki społecznej lub polityki zatrudnienia).

- 3.1. Związki zawodowe są uprawnione do podejmowania zgodnych z prawem działań w celu obrony praw i interesów zatrudnionych i innych podmiotów zarówno indywidualnych, jak i zbiorowych⁷⁵. Mogą być one przedsiębrane nie tylko wobec podmiotu zatrudniającego oraz organizacji pracodawców, ale również wobec władz publicznych wszystkich rodzajów i szczebli. Ich zasady określają przepisy komentowanej ustawy oraz innych ustaw. W praktyce obrona praw i interesów chronionych nader często polega na przeciwstawieniu się działaniom w stosunkach pracy, które w płaszczyźnie normatywnej, ekonomiczno-socjalnej, funkcjonalnej bądź organizacyjno-technicznej pogarszają sytuację zatrudnionych, na przykład w przypadku likwidacji miejsca pracy⁷⁶. Szczegółowe mechanizmy reprezentacji obowiązujące w tej materii określa art. 7 u.z.z.
- 3.2. Przepis ten ma istotne znaczenie dla wykładni niektórych kompetencji związków zawodowych. W szczególności mam tu na myśli art. 19 ust. 1 u.z.z.⁷⁷, który *implicite* definiuje użyte w tej normie pojęcie zadań związków zawodowych.
4. Na tle komentowanej normy powstaje problem, która organizacja związkowa reprezentuje w sprawach indywidualnych osobę wykonującą pracę zarobkową lub inną chronioną osobę, jeżeli jest ona członkiem kilku związków. Decyzja w tej materii należy do jej swobodnego

⁷⁰ Por. wyrok NSA z 11.02.2014 r., II OSK 2256/13, LEX nr 1466446, teza 1.

⁷¹ Por. J. Piątkowski, *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 1997, s. 45 i n.

⁷² Por. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002, s. 181–182; R. Nadskakulski, *Związkowa reprezentacja zbiorowych interesów pracowników (wybrane zagadnienia)* [w:] *Reprezentacja praw i interesów pracowników*, red. G. Goździewicz, Toruń 2001, s. 93–100.

⁷³ Na ten temat zob. J. Jończyk, *O związkach zawodowych*, PiZS 2017/11, s. 8 i n.

⁷⁴ K.W. Baran, *The Autonomous Labour Law – de lege lata and de lege ferenda* [w:] *Collective Labour Law*, SI 2015/60, s. 18 i n.

⁷⁵ Por. W. Sanetra, *Ochrona praw pracowników* [w:] *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego*, red. H. Lewandowski, Warszawa 1997, s. 120 i n.

⁷⁶ Por. wyrok SA w Gliwicach z 13.06.2011 r., IV SA/Gl 441/10, LEX nr 995331, teza 2.

⁷⁷ Por. wyrok NSA z 28.01.2022 r., III OSK 3520/21, LEX nr 3295024.

uznania. Powinna ona jednak w odpowiednim czasie powiadomić o swoim wyborze pracodawcę. W indywidualnych sprawach ze stosunku pracy obowiązują mechanizmy przewidziane w art. 30 ust. 3 u.z.z.

Art. 5. [Status związków na forum międzynarodowym]

Związki zawodowe mają prawo reprezentowania na forum międzynarodowym interesów osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6.

1. Ze względu na dyferencjację stosunków pracy w państwach zindustrializowanych działalność związkowa ma głównie wymiar zakładowo-branżowy lub najwyżej ogólnokrajowy. Ze względu na globalizację gospodarki wzrasta znaczenie międzynarodowej współpracy związkowej, zwłaszcza w Unii Europejskiej. Komentowany przepis uprawnia związki zawodowe do reprezentowania interesów osób wykonujących pracę zarobkową na forum międzynarodowym. Ten aspekt ich działalności w dobie globalizacji i integracji, także w wymiarze unijnym, w praktyce zyskuje na znaczeniu. Systematyzując główne kierunki aktywności organizacji związkowych na forum międzynarodowym, można wyróżnić trzy podstawowe płaszczyzny:

- uczestnictwo w pracach MOP;
- uczestnictwo w pracach międzynarodowych (także unijnych) federacji i konfederacji związków zawodowych (por. szerzej komentarz do art. 11 ust. 3 u.z.z.);
- uczestnictwo w działalności europejskich rad zakładowych oraz innych organów przedstawicielskich w strukturach gospodarczych o charakterze unijnym.

W dwóch pierwszych wyróżnionych tu płaszczyznach reprezentacja interesów pracowników ma charakter bezpośredni, w trzecim zaś – pośredni.

2.1. Międzynarodowa Organizacja Pracy jest organizacją afiliowaną przy Organizacji Narodów Zjednoczonych, specjalizującą się w stosunkach przemysłowych⁷⁸. Jej działalność opiera się na zasadzie trójstronności⁷⁹. Oznacza to, że każde państwo jest reprezentowane w MOP przez przedstawicieli rządu, pracodawców i pracowników. Mechanizm ten gwarantuje uczestnictwo w działalności MOP przedstawicieli wszystkich środowisk, które są bezpośrednio zainteresowane funkcjonowaniem stosunków pracy. Zasada trójstronności ma charakter uniwersalny, co oznacza, że znajduje ona odzwierciedlenie zarówno w składzie delegacji reprezentującej poszczególne kraje na Konferencji Ogólnej, jak i w składzie innych organów MOP.

2.2. Na tle zasady trójstronności w warunkach pluralizmu związkowego powstał problem reprezentacji⁸⁰ pracowników (zatrudnionych) w ramach delegacji krajowej⁸¹. Rozstrzygając ten problem funkcjonujący w okresie międzywojennym, Stały Trybunał Sprawiedliwości

⁷⁸ Por. K. Walczak [w:] *System prawa pracy*, t. IX, *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, s. 105 i n.

⁷⁹ Por. H. Wierzbńska, *Międzynarodowa Organizacja Pracy i Rada Europy w aspekcie polskiego prawa pracy*, St.Pr.PiPsp. 1996, s. 175.

⁸⁰ Por. K. Walczak [w:] *System prawa pracy*, t. IX..., red. K.W. Baran, s. 118 i n.

⁸¹ Por. bliżej A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy*, t. I, *Międzynarodowe publiczne prawo pracy*, vol. 1, Warszawa 2008, s. 16–17.

Międzynarodowej wyraził pogląd, że delegat pracowników w MOP reprezentuje wszystkich zatrudnionych danego kraju. Organizacje związkowe powinny zatem w ramach porozumienia zapewnić desygnowanie osób, których poglądy harmonizują z opiniami szerokich rzesz zatrudnionych. Ze względu na fakt, że w praktyce uzyskanie takiego porozumienia bywa poważnie utrudnione, w celu zapewnienia szerszej reprezentacji pracowniczej danego kraju wykorzystuje się stanowisko doradcy technicznego, towarzyszącego delegatowi pracowników. Dzięki temu reprezentatywne organizacje związkowe niemające własnego przedstawiciela w pracach Konferencji Ogólnej MOP mogą – za specjalnym zezwoleniem przewodniczącego – przedstawić swoje stanowiska na jej forum. Godzi się jednak podkreślić, że doradcy ci nie mają prawa głosu.

- 2.3. W ramach szeroko pojmowanych kompetencji reprezentacyjnych należy też wskazać na prawo związków zawodowych do wnoszenia skarg na naruszenia praw i wolności związkowych do Komitetu Wolności Związkowej MOP. Analogiczne uprawnienia skargowe przysługują związkom zawodowym także do Rady Administracyjnej oraz Komisji Badawczo-Koncyliacyjnej ds. wolności zrzeszania się MOP.
3. Pośrednio związki zawodowe reprezentują interesy zatrudnionych w europejskich radach zakładowych (European Works Council). W systemie ustawodawstwa polskiego zasady ich funkcjonowania reguluje ustawa z 5.04.2002 r. o europejskich radach zakładowych. Podobne mechanizmy reprezentacyjne funkcjonują w spółkach⁸² i spółdzielniach⁸³ europejskich oraz spółkach transgranicznych.
4. *De lege lata* reprezentacja interesów zatrudnionych ma charakter multifunkcyjny. W związku z tym istnieje niebezpieczeństwo dublowania kompetencji związków zawodowych i podmiotów partycypacyjnych i, co się z tym bezpośrednio wiąże, kreowania konfliktów organizacyjnych w stosunkach przemysłowych.

Art. 6. [Szczegółowe cele działania związków zawodowych]

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

1. Przepis ten statuuje generalną dyrektywę odnoszącą się do wszystkich poziomów działalności związkowej⁸⁴, poczynając od zakładowego poprzez branżowy i regionalny, skończywszy na ogólnokrajowym, a nawet międzynarodowym. Nie budzi wątpliwości konstatacja, że z prakseologicznego punktu widzenia najskuteczniejszym sposobem reprezentowania interesów zatrudnionych jest współuczestnictwo w tworzeniu korzystnych warunków pracy i godziwych warunków życia. W warunkach społecznej gospodarki wolnorynkowej przybierają one rozmaite formy. Jak się wydaje, dominują mechanizmy partycypacyjno-konsultacyjne⁸⁵.

⁸² Por. ustawa z 4.03.2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej.

⁸³ Por. art. 60 i n. u.s.e.

⁸⁴ Por. J. Czerniak-Swędzioł [w:] *Labour law disputes in Polish legal system*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 267 i n.

⁸⁵ Por. J. Wrątny, *Problemy partycypacji przedstawicielskiej* [w:] *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006, s. 519 i n.

Analizując uprawnienia związków zawodowych w zakresie współuczestnictwa w kształtowaniu warunków pracy i życia ludzi pracy, można stwierdzić, że w systemie ustawodawstwa polskiego mamy tu do czynienia z bardzo szeroką gamą uprawnień. W świetle postanowień art. 6 u.z.z. na szczególną uwagę zasługują te związane ze współtworzeniem prawa, czy to na szczeblu zakładowym (np. art. 27 ust. 3 u.z.z.), czy też krajowym (art. 19 i 20 u.z.z.). Również wszelkie kompetencje partycypacyjne, zarówno te o charakterze władczym (np. art. 177 § 1 k.p.), jak i o charakterze opiniodawczo-konsultacyjnym (np. art. 38 k.p., art. 26 pkt 2 u.z.z.), bezpośrednio wpływają na warunki pracy i życia zatrudnionych. Ważną rolę w ich kształtowaniu odgrywają też mechanizmy dialogu społecznego, zwłaszcza rokowania zbiorowe, na przykład w kwestiach płacowych⁸⁶. Wszystkie te instrumenty zostaną szczegółowo przedstawione w toku dalszych wywodów.

2. W tym miejscu pragnę skoncentrować uwagę na kompetencjach związków zawodowych w kształtowaniu warunków pracy i bytu w skali makro⁸⁷. Na czoło wysuwają się w tej materii działania związków zawodowych na forum Rady Dialogu Społecznego oraz wojewódzkich rad dialogu społecznego⁸⁸. Mogą one na tych forach działać na rzecz poprawy warunków pracy i życia szerokich rzesz zatrudnionych, w szczególności w sprawach wynagrodzeń i świadczeń o charakterze socjalnym.
3. Uczestnictwo związków zawodowych w tworzeniu korzystnych warunków pracy i bytu przejawia się również w nadzorowaniu działalności pracodawców pod kątem jej zgodności z prawem i interesami ludzi pracy (por. np. art. 23 u.z.z.). Dotyczy to zwłaszcza uczestnictwa w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Przykładem realizacji tej funkcji jest uprawnienie zakładowej organizacji związkowej do wystąpienia pod adresem pracodawcy z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań w razie zaistnienia uzasadnionego podejrzenia, że w zakładzie pracy występuje zagrożenie dla życia bądź zdrowia zatrudnionych.

W tym miejscu godzi się zaakcentować, że współuczestnictwu w tworzeniu przez związki zawodowe warunków pracy⁸⁹ i bytu nie towarzyszą z reguły uprawnienia władcze. Zazwyczaj mogą one podejmować działania opiniodawczo-konsultacyjne bądź interwencyjne. Tego rodzaju mechanizmy korelują z istotą działalności związkowej w warunkach społecznej gospodarki rynkowej.

Art. 7. [Reprezentacja praw i interesów pracowniczych]

1. W zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkie osoby, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6, niezależnie od ich przynależności związkowej.

⁸⁶ Por. Ł. Pisarczyk, *Udział partnerów społecznych w kształtowaniu wynagrodzenia za pracę* [w:] *Stosunki zatrudnienia w dziesięciolecie społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji 40-lecia pracy naukowej Profesora Barbary Wagner*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2010, s. 147 i n.; Z. Hajn, *Ustawowy model organizacji polskiego ruchu związkowego i jego wpływ na zbiorowe stosunki pracy* [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, red. M. Matey-Tyrowicz, L. Nawacki, B. Wagner, Warszawa 2002, s. 438–439.

⁸⁷ Por. M. Pliszkiwicz, *Trójstronność w krajach Europy Środkowej i Wschodniej* [w:] *Syndykalizm współczesny i jego przyszłość*, red. H. Lewandowski, Z. Hajn, Łódź 1996, s. 251 i n.

⁸⁸ Por. ustawę z 24.07.2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego.

⁸⁹ Na temat współtworzenia norm pracy zob. J. Żołyński, *Ustawa...*, s. 51–52.

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

3. Na wniosek niezrzeszonej osoby, o której mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6, związek zawodowy może podjąć się obrony jej praw i interesów wobec pracodawcy.

1. Komentowany przepis konkretyzuje w sferze normatywnej postanowienia art. 4 u.z.z., wprowadzające dyferencjację mechanizmów reprezentacji praw osób wykonujących pracę zarobkową oraz osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6 u.z.z., w sferze zbiorowej i indywidualnej. W pierwszej z wyróżnionych w tym przepisie płaszczyzn zakres podmiotowy obejmuje ogół tych osób (tzn. reprezentacja ogólna), w drugiej zaś wyłącznie swoich członków oraz osoby niezrzeszone, jeżeli zwrócili się oni o ochronę (tzn. reprezentacja szczególna)⁹⁰.
- 2.1. Ogólna reprezentacja praw i interesów zbiorowych zatrudnionych, polegająca na występowaniu w imieniu zbiorowości zatrudnionych, przybiera w stosunkach przemysłowych rozmaite formy⁹¹. W praktyce można wskazać na żądania, postulaty, opinie oraz rokowania i akcje zbiorowe. Skutkiem tego rodzaju aktywności związkowej jest ukształtowanie specjalnych konstrukcji normatywnych dla reprezentacji ogólnej. W warunkach pluralizmu związkowego nader istotną rolę odgrywają zwłaszcza mechanizmy ułatwiające współdziałanie poszczególnych organizacji związkowych. Na forum zakładowym zasadnicze znaczenie zdaje się mieć wspólna reprezentacja, której powołanie statuuje art. 30 u.z.z. W płaszczyźnie funkcjonalnej poszczególne związki zawodowe przekazują jej swoje uprawnienia w zakresie reprezentacji ogólnej.
- 2.2. W warunkach pluralizmu związkowego powstaje problem reprezentatywności⁹² poszczególnych organizacji związkowych, czyli określenie, który z podmiotów reprezentujących pracowników ma być rzecznikiem ich praw i interesów. Zagadnienie to zostało uregulowane nowelą z 5.07.2018 r. w rozdziale 3a (bliżej w tej materii zob. art. 25² i 25³ u.z.z.).
- 2.3. Dyrektywa sformułowana w ust. 2 komentowanego przepisu określa mechanizmy reprezentacji praw i interesów członków konkretnej organizacji związkowej w indywidualnych stosunkach zatrudnienia. Legitymacja do reprezentowania tych osób wynika z faktu członkostwa w związku zawodowym. W tym miejscu warto podkreślić, że związek zawodowy nie jest zobowiązany do podejmowania działań w każdej sprawie swojego członka, nie ma on bowiem statusu pełnomocnika i nie jest związany jego wnioskami. Decyzję o reprezentowaniu interesów konkretnej osoby pozostawiono uznaniu organizacji związkowej. Jest ona podejmowana w kontekście okoliczności zaistniałych w sprawie. Tego rodzaju opcja interpretacyjna wynika z zasady niezależności związków zawodowych.

⁹⁰ Por. M. Włodarczyk, *Wpływ przynależności do związku zawodowego na sytuację pracownika* [w:] *Prawo pracy w obliczu nowelizacji Kodeksu pracy*, red. L. Stadniczeńko, Opole 1997, s. 72–74; Z. Salwa, *Uprawnienia...*, s. 19–21.

⁹¹ Por. wyrok WSA w Gliwicach z 13.06.2011 r., IV SA/Gl 441/10, LEX nr 995331, teza 2.

⁹² Por. M. Pliszkiwicz, M. Seweryński, *Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy*, PiP 1995/9, s. 5 i n.; W. Masewicz, *Reprezentatywność jako cecha związku zawodowego (na przykładzie NSZZ „Solidarność 80”)*, PiZS 1993/5–6, s. 17 i n.; J. Oniszczyk, *Pojęcie reprezentatywności organizacji związkowej w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, PiZS 1997/7–8, s. 46 i n.; G. Goździewicz, *Pozycja...*, s. 232–234; L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 242.

3.1. Organizacja związkowa może również reprezentować wobec pracodawcy zatrudnionych (art. 2 ust. 1 i 3–6 u.z.z.) niezrzeszonych w strukturach związkowych na ich wniosek. Znowelizowany przepis nie precyzuje formy wniosku. W efekcie uprawniona jawi się konstatacja, że może on zostać złożony w każdej formie, również ustnie. Tego rodzaju wykładnia ma zakorzenienie w dyrektywie nieformalizmu, funkcjonującej w zbiorowym prawie zatrudnienia. Oczywiście względy celowości przemawiają za formą pisemną.

3.2. Związek zawodowy może, lecz nie musi, pozytywnie ustosunkować się do tego wniosku. Decyzję w tej materii pozostawiono swobodnemu uznaniu organizacji. Obowiązujące regulacje prawne nie określają żadnych kryteriów jej podjęcia. W praktyce oznacza to, że organizacja związkowa może odmówić podjęcia się obrony praw lub interesów wnioskodawcy. Nie ma przy tym prawnego obowiązku jej uzasadnienia. Należy jednak podkreślić, że nie może być ona poczytana za aprobatę działań pracodawcy w sferze indywidualnego stosunku zatrudnienia. Stąd wszelkie wypowiedzi i komentarze przedstawicieli związku zawodowego nie mogą rzutować na status wnioskodawcy, zwłaszcza w razie złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia.

4. Do zakresu podstawowych uprawnień w sferze indywidualnej zakładowej organizacji związkowej w systemie prawa pracy należą⁹³ sprawy ze stosunku pracy⁹⁴ lub z nim związane⁹⁵, a w szczególności:

- zgłoszenie umotywowanych zastrzeżeń przy wypowiedzeniu warunków pracy lub/i płacy (art. 42 § 1 w związku z art. 38 k.p.);
- zgłoszenie umotywowanych zastrzeżeń przy wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony (art. 45 w związku z art. 38 k.p.);
- przedstawienie opinii przy rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia (art. 52 § 3 oraz art. 53 § 4 k.p.);
- przedstawienie stanowiska w kwestii zasadności sprzeciwu pracownika ukaranego karą porządkową (art. 112 § 1 k.p.)⁹⁶;
- wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym (art. 32 u.z.z.) bądź kobietą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego (art. 177 § 1 k.p.)⁹⁷.

Wyczerpiecie to ma wyłącznie charakter egemplifikacyjny i nie wyczerpuje wszystkich sytuacji związanych ze stosunkiem pracy.

Artykuł 7 ust. 3 u.z.z. dotyczy także indywidualnych praw i interesów innych osób zatrudnionych podlegających ochronie. Mogą one mieć swe źródło w normach rangi ustawowej (np. art. 31–32 u.z.z.), ale także w postanowieniach układowych, regulaminowych czy statutowych. Jest oczywiste, że również sfera obligacyjna zatrudnienia (np. zmiany cywilnoprawnego stosunku zatrudnienia lub jego rozwiązanie) objęta jest zakresem przedmiotowym komentowanego przepisu, a zatem związek zawodowy może reprezentować prawa i interesy tych osób.

⁹³ Por. K.W. Baran, D. Dörre-Nowak, *Związki zawodowe w firmie*, Warszawa 2006, s. 46–47.

⁹⁴ Por. wyrok SN z 24.01.2006 r., I PK 118/05, LEX nr 272547.

⁹⁵ Por. M. Włodarczyk [w:] *System prawa pracy*, t. V, *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 435 i n. oraz powołana tam literatura; A. Wypych-Żywicka, *Representation of Workers in Individual Cases – Current State of Affairs and Directions of Changes* [w:] *Collective Labour Law*, SI 2015/60, s. 283 i n.

⁹⁶ Por. T. Nycz [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. B. Wagner, Gdańsk 2009, s. 460 i n.

⁹⁷ M. Włodarczyk [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 1051 i n.

Art. 8. [Kontrola przestrzegania prawa]

Na zasadach przewidzianych w niniejszej ustawie oraz w ustawach odrębnych związki zawodowe kontrolują przestrzeganie przepisów dotyczących interesów osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6, a także interesów rodzin tych osób.

1. Przepis ten statuuje generalną klauzulę kompetencyjną dla wszystkich⁹⁸ kategorii organizacji związkowych. Należy jednak zaakcentować, że dla podjęcia działań o charakterze kontrolno-nadzorczym uprawnienie to jest niewystarczające. Konieczne jest jeszcze istnienie szczególnego przepisu zamieszczonego w ustawie. W rachubę wchodzi tu nie tylko ustawa o związkach zawodowych (np. art. 23 i 29), ale również każdy inny akt prawny tej rangi. W sferze podmiotowej znowelizowanego art. 8 u.z.z. uprawnienia kontrolne związków zawodowych dotyczą interesów osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6, a także interesów rodzin tych osób.

Na tym tle powstaje problem, czy kontrola może być prowadzona przez związki zawodowe na mocy postanowień porozumień zbiorowych. Tekstualne brzmienie komentowanej normy sprzeciwia się udzieleniu pozytywnej odpowiedzi na tak sformułowane pytanie. Ze swej strony dopuszczam jednak przekazanie zawiązkom zawodowym kompetencji kontrolnych na podstawie porozumień zbiorowych opartych na ustawie. Tego rodzaju stanowisko koreluje z konstytucyjnie zadekretowaną wolnością układową.

- 2.1. Kontrolna funkcja związków zawodowych⁹⁹ przejawia się w nadzorowaniu działalności pracodawców i organów administracji publicznej pod kątem jej zgodności z prawami i interesami zatrudnionych i ich rodzin. W tym kontekście na szczególną uwagę zasługuje art. 23 u.z.z. Przepis ten statuuje dyrektywę, w myśl której związki zawodowe sprawują kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczą w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy¹⁰⁰. To drugie z zadań mogą realizować zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio¹⁰¹, poprzez społecznych inspektorów pracy.

Innym przejawem realizacji w praktyce tej funkcji jest uprawnienie zakładowej organizacji związkowej do wystąpienia pod adresem pracodawcy z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań w razie zaistnienia uzasadnionego podejrzenia, że w zakładzie pracy występuje zagrożenie dla życia bądź zdrowia pracowników. Odrzucenie przez pracodawcę wniosku upoważnia zakładową organizację związkową do przeprowadzenia niezbędnych badań na koszt pracodawcy.

- 2.2. Związki zawodowe są uprawnione na podstawie komentowanego przepisu realizować również funkcję kontrolną w odniesieniu do decyzji pracodawcy podejmowanych w indywidualnych

⁹⁸ Wyjątkiem w tej materii jest organizacja niespełniająca kryteriów z art. 25¹ ust. 1 u.z.z.

⁹⁹ Por. Z. Salwa, *Uprawnienia...*, s. 17 i n.; G. Goździewicz, Z. Myszka, J. Piątkowski, *Uprawnienia związków zawodowych w stosunkach pracy*, Toruń 2005, s. 247 i n.; A. Reda-Ciszewska [w:] P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska, *Ustawa...*, s. 64 i n.

¹⁰⁰ Por. T. Wyka [w:] *System prawa pracy*, t. V, *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 473 i n. oraz powołana tam literatura.

¹⁰¹ Por. B. Wagner, *Spółeczny (związkowy) nadzór nad warunkami pracy w systemie organów nadzorczych* [w:] *Kompetencje związków zawodowych*, red. A.M. Świątkowski, Warszawa–Kraków 1984, s. 204 i n.

sprawach dotyczących zatrudnienia. Mam tu zwłaszcza na myśli kwestie dotyczące zmiany bądź rozwiązania stosunku zatrudnienia¹⁰².

W tym miejscu należy podkreślić, że sprawowaniu kontroli i nadzoru przez związki zawodowe w stosunkach pracy nie towarzyszą z reguły uprawnienia władcze. W razie zatem stwierdzenia przez związek, że postępowanie organu administracji państwowej, samorządu terytorialnego lub pracodawcy jest niezgodne z prawem albo narusza zasady praworządności, może on wystąpić do właściwego podmiotu z żądaniem spowodowania usunięcia we właściwym trybie wykrytych uchybień, ewentualnie rozważyć możliwość wszczęcia sporu zbiorowego.

- 2.3. Na płaszczyźnie ogólnokrajowej reprezentatywne organizacje związkowe prowadzą działalność kontrolno-opiniotwórczą poprzez swych przedstawicieli zasiadających w rozmaitych centralnych gremiach o charakterze opiniotwórczo-doradczym¹⁰³. Mam tu na myśli zwłaszcza Naczelną Radę Zatrudnienia, Radę Nadzorczą Zakładu Ubezpieczeń Społecznych¹⁰⁴, Radę Pomocy Społecznej¹⁰⁵ oraz Radę Ochrony Pracy¹⁰⁶. W swej istocie analogiczne mechanizmy funkcjonują na szczeblu lokalnym (np. wojewódzkim bądź powiatowym).

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.

1. Przepis ten precyzuje w sferze normatywnej niektóre aspekty samorządności związkowej¹⁰⁷, głównie w sferze organizacyjnej oraz majątkowej. Podstawowe znaczenie ma w tej materii uprawnienie do samodzielnego ukształtowania ustroju wewnątrzorganizacyjnego związków zawodowych. Nie ma przy tym znaczenia, czy chodzi o organizacje zakładowe¹⁰⁸ czy też ponadzakładowe¹⁰⁹. W tym kontekście na aprobatę zasługuje pogląd sformułowany przez Sąd Najwyższy w wyroku z 14.10.1997 r., I PKN 325/97¹¹⁰, że określenie struktury organizacyjnej związku zawodowego, w tym także liczby członków, która pozwala powołać zakładową organizację związkową, jako należące do sfery swobodnego działania związku, następuje

¹⁰² Por. J. Piątkowski, *Udział związku zawodowego w rozwiązaniu stosunku pracy – niedoskonałości regulacji prawnej* [w:] *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2010, s. 139 i n.

¹⁰³ Por. E. Wronikowska, *Związkowa reprezentacja praw i interesów pracowników na szczeblu ogólnopolskim* [w:] *Reprezentacja praw i interesów pracowników*, red. G. Goździewicz, Toruń 2001, s. 133 i n.

¹⁰⁴ Por. art. 75 ust. 1 pkt 3 u.s.u.s.

¹⁰⁵ Por. art. 125 ust. 1 ustawy z 12.03.2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2024 r. poz. 1283) w związku z § 2 rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej z 17.12.2004 r. w sprawie Rady Pomocy Społecznej (Dz.U. Nr 285, poz. 2859).

¹⁰⁶ Por. art. 7 ust. 4 ustawy o PIP.

¹⁰⁷ Por. A.M. Świątkowski [w:] *System prawa pracy*, t. V..., red. K.W. Baran, s. 312 i n. oraz powołana tam literatura.

¹⁰⁸ Szczegółowo na temat form działania zakładowej organizacji związkowej zob. K.W. Baran, D. Dörre-Nowak, *Związki...*, s. 35.

¹⁰⁹ Por. Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013, s. 64–67.

¹¹⁰ OSNP 1998/16, poz. 475.

w statucie i uchwałach statutowych organów związkowych. Jedynym ograniczeniem w tej materii jest mechanizm ustanowiony w art. 25¹ ust. 1 u.z.z.

2.1. Struktura wewnątrzorganizacyjna związków zawodowych w polskich stosunkach przemysłowych wykazuje funkcjonalną uniformizację. W praktyce ma zastosowanie następujący schemat:

- organ uchwałodawczy, tj. walne zgromadzenie członków bądź delegatów (np. zjazd);
- organ wykonawczo-zarządzający (np. zarząd);
- organ kontrolno-nadzorczy (np. komisja rewizyjna);
- organ dyscyplinarny (np. sąd koleżeński);
- organy niestałe (np. komisje problemowe).

2.2. Charakterystykę wskazanych wyżej podmiotów rozpocznę od walnego zgromadzenia członków bądź delegatów. Jest ono najważniejszym podmiotem w strukturze organizacji, właściwym do podejmowania strategicznych decyzji. Posiada głównie uprawnienia uchwałodawcze i elekcyjne. Podejmuje decyzje o obsadzie składu osobowego innych organów związku. Konkretnie rzecz ujmując, w zakres kompetencji walnego zgromadzenia wchodzi następujące kwestie:

- uchwalenie strategicznych celów organizacji i jej programów;
- kształtowanie struktury organizacyjno-terytorialnej organizacji¹¹¹;
- określanie procedur i regulaminów funkcjonowania organizacji;
- uchwalanie zmian w statucie organizacji;
- podejmowanie uchwał w kwestii podziału bądź połączenia organizacji;
- udzielanie absolutorium organom organizacji;
- zatwierdzanie sprawozdań finansowych i określenie wysokości składek członkowskich;
- wybór członków zarządu i innych organów wykonawczych organizacji¹¹²;
- wybór członków komisji rewizyjnej oraz sądu dyscyplinarnego;
- podejmowanie uchwały o rozwiązaniu organizacji.

Analizując problematykę kompetencji walnego zgromadzenia, warto zaakcentować, że niezależnie od konkretnych uprawnień przekazanych do jego właściwości przez statut może ono debatować nad wszystkimi sprawami organizacji i podejmować uchwały zawierające wiążące zalecenia adresowane do organów wykonawczych lub kontrolnych.

2.3. Omawiając struktury związków zawodowych, nieco uwagi należy poświęcić organom wykonawczo-zarządzającym. Już na samym początku warto podkreślić, że nie ma istotnego znaczenia, jaką nazwę temu organowi nadaje statut¹¹³. Najczęściej w praktyce spotykanymi określeniami są: zarząd, prezydium, rada zakładowa, komisja wykonawcza, komitet zakładowy. Do jego kompetencji należy zawsze kierowanie bieżącymi sprawami związku zawodowego zarówno w układzie zewnętrznym, jak i wewnętrznym. Mogą to być działania o charakterze faktycznym i prawnym. Na organie wykonawczo-zarządzającym organizacji ciąży również obowiązek w zakresie realizacji uchwał podjętych przez walne zgromadzenie członków lub zebranie delegatów. To ono z reguły w drodze wyboru określa status i skład zarządu.

¹¹¹ Por. W. Masewicz, *Ustawa...*, s. 29 i n.

¹¹² Por. A.M. Świątkowski [w:] *System prawa pracy*, t. V., red. K.W. Baran, s. 318 i n.

¹¹³ Por. wyrok SN z 14.10.1997 r., I PKN 228/97, OSNP 1998/19, poz. 561.

W tym miejscu warto zwrócić uwagę na status prezydium w strukturach organizacyjnych związku zawodowego. Może ono w nich odgrywać dwojaką rolę. Na mocy regulacji statutowych może ono spełniać funkcję zarządu albo być tylko strukturą kierowniczą w zarządzie (np. skupiać przewodniczącego i wiceprzewodniczących). Jeżeli na mocy statutu prezydium ma status organu wykonawczo-zarządzającego, stosuje się doń przepis ustawy regulujące uprawnienia zarządu.

2.4. Funkcje kontrolno-nadzorcze w strukturach związkowych sprawuje zazwyczaj organ zwany komisją rewizyjną. Jej głównym zadaniem jest kontrola całokształtu działań organizacyjnych. Stąd też w zakresie statutowych kompetencji komisji znajduje się uprawnienie do wglądu do dokumentów organizacji oraz możliwość żądania informacji i wyjaśnień w każdej sprawie. Komisja rewizyjna może też przygotować wnioski i sprawozdania z działalności organizacji. W praktyce najważniejszym zadaniem jest sporządzenie wniosku o uchwalenie przez organ uchwałodawczy absolutorium dla zarządu.

Komisja rewizyjna, w przeciwieństwie do zarządu, swe czynności wykonuje tylko okresowo. Nie ma jednak normatywnych przeszkód, aby na mocy stosownej uchwały delegowała ze swego grona jednego bądź nawet kilku członków do indywidualnego wykonania określonych działań kontrolnych (np. przygotowania materiałów koniecznych do zajęcia stanowiska w konkretnej sprawie). Statuty niektórych organizacji uprawniają również członków komisji rewizyjnych do udziału w posiedzeniach organów wykonawczo-zarządzających z głosem doradczym.

2.5. Zgodnie z ideą samorządności w organizacjach pracowników i pracodawców mogą być powoływane również inne organy. Jako przykład ilustrujący tę sytuację można wskazać związki zawodowe, w których powołano specjalne organy dyscyplinarne, zwane sądami koleżeńskimi. Do ich kompetencji statutowych należy określanie indywidualnego statusu członków organizacji w razie naruszenia zasad jej funkcjonowania (np. pozbawienie członkostwa w związku zawodowym wskutek naruszenia statutu).

2.6. W organizacjach pracowników nader często powoływane są również stałe bądź doraźne organy pomocnicze, zwane komisjami, komitetami, radami albo zespołami problemowymi. W praktyce ich działalność ma charakter opiniodawczo-konsultacyjny, w swej istocie służebny wobec organów uchwałodawczo-wykonawczych. Organy pomocnicze co do zasady nie posiadają kompetencji decyzyjnych w sprawach związkowych, a ich główną funkcją jest szeroko pojmowane doradztwo.

3. Samorządne kształtowanie oblicza związku zawodowego dotyczy procedur i regulaminów postępowania¹¹⁴. Ich zadaniem jest doprecyzowanie kwestii organizacyjno-strukturalnych nieuregulowanych ani przepisami prawa, ani statutem. W praktyce z reguły chodzi o określenie zasad i metod funkcjonowania poszczególnych organów organizacji. W regulaminie mogą się więc znaleźć postanowienia dotyczące nomenklatury stanowisk i metod pracy (np. określenie osoby uprawnionej do zwołania zarządu, sposobu głosowania). Poziom szczegółowości regulaminu powinien odpowiadać rzeczywistym potrzebom organu, dla którego został przygotowany. Nie wydaje mi się bowiem specjalnie użyteczne nadmierne formalizowanie działalności struktur organizacji w zbiorowych stosunkach zatrudnienia. W tym

¹¹⁴ Por. A.M. Świątkowski [w:] *System prawa pracy*, t. V..., red. K.W. Baran, s. 318 i n.

miejsu warto podkreślić, że niezależnie od tego, który organ uchwała regulamin, nie może być on sprzeczny z normami wyższego rzędu, zwłaszcza ustawowymi i statutowymi.

- 4.1. Ważnym aspektem samorządności związków zawodowych jest ich samodzielność określania sposobów reprezentacji. O ile jednak w sferze organizacyjno-statutowej nie ma w tej materii żadnych ograniczeń, o tyle w sferze zobowiązań majątkowych art. 9 zdanie drugie u.z.z. wprowadza ścisłą reglamentację. Przepis ten stanowi, że owe zobowiązania (np. poręczenia kredytowe) mogą podejmować wyłącznie statutowe organy struktur związkowych posiadających osobowość prawną¹¹⁵. Dyrektywa ta ma charakter imperatywny, co sprawia, że w sferze cywilnoprawnej czynności obligacyjne dokonane przez nieuprawnione podmioty są na podstawie art. 58 k.c. nieważne. Artykuł 9 zdanie drugie u.z.z. ma charakter normy szczególnej, a zatem nie może być rozszerzająco interpretowany¹¹⁶, zgodnie z argumentacją *exceptiones non sunt extendendae*. Organ statutowy¹¹⁷ mogą działać w kwestiach zobowiązań majątkowych albo *in corpore* (w pełnym składzie), albo poprzez statutowo upoważnionych indywidualnych członków.
- 4.2. Zachowanie osób fizycznych stanowi działanie związku zawodowego w obrocie majątkowym jako osoby prawnej tylko wówczas, gdy osoby te występowały jako organ tego związku, były tym organem i nie przekroczyły granic przysługującej im kompetencji. Ma zatem do nich *a complementudine* zastosowanie dyrektywa sformułowana w art. 39 k.c., zgodnie z którą kto, jako organ osoby prawnej, zawarł umowę w jej imieniu, nie będąc jej organem albo przekraczając zakres umocowania, obowiązany jest do zwrotu tego, co otrzymał od drugiej strony w wykonaniu umowy oraz do naprawienia szkody, którą druga strona poniosła przez to, że zawarła umowę, nie wiedząc o braku umocowania. Ów przepis odnosi się do wszystkich działaczy związkowych działających bez umocowania organów statutowych w imieniu organizacji. W tym kontekście warto wskazać na pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z 30.10.1969 r., II CR 430/69¹¹⁸, zgodnie z którym zawierający umowy z osobą nieumocowaną do reprezentowania osoby prawnej nie może dochodzić naprawienia szkody od tej osoby (np. związku zawodowego), ale od osoby, z którą zawarł umowę.

Art. 10. [Statuty związkowe]

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

1. Regulacja ta określa mechanizmy samorządności związków zawodowych w zakresie statusu organizacyjnego członków. W szczególności chodzi tu o kwestie:

- nabycia i utraty członkostwa,
- praw i obowiązków członków¹¹⁹,

¹¹⁵ Por. w tej materii G. Orłowski [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. J. Wrątny, K. Walczak, Warszawa 2009, s. 19.

¹¹⁶ Nietrafnie w tej materii P. Czarnecki [w:] P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska, *Ustawa...*, s. 72.

¹¹⁷ Por. R. Nadszakulski, *Związkowa...*, s. 103; zob. też W. Sanetra, *Organ czy podmiot prawa*, PiP 1987/7, s. 96–99.

¹¹⁸ OSNC 1970/9, poz. 152.

¹¹⁹ Por. wyrok SN z 9.02.2016 r., II PK 324/14, OSNP 2017/9, poz. 107, teza 1.

- zasad wyboru władz związkowych¹²⁰,
- uczestnictwa w akcjach zbiorowych.

2.1. Jeśli chodzi o nabycie członkostwa w związku zawodowym, to obowiązuje w tej materii zasada dobrowolności. W kontekście zasady negatywnej wolności związkowej nikt nie może być zmuszony do członkostwa w związku zawodowym. Dotyczy to także mechanizmów określonych w swoistych źródłach prawa pracy (np. układach zbiorowych bądź innych porozumieniach tego rodzaju).

W praktyce istotne znaczenie ma zagadnienie, czy statut może ograniczać określony ustawą podmiotowy zakres wolności zrzeszenia¹²¹. Ze swej strony reprezentuję pogląd, że wprowadzenie statutowych ograniczeń wydaje się dopuszczalne, pod warunkiem że nie mają one na celu dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć¹²², wiek, rasę oraz przekonania religijne i polityczne. Tego rodzaju stanowisko zdaje się mieć oparcie w art. 3 konwencji MOP nr 87. Oznacza to w praktyce, że dopuszczalne są ograniczenia o charakterze zawodowym (profesjonalnym), branżowym bądź terytorialnym.

2.2. Okoliczności utraty członkostwa reguluje statut związku zawodowego. Powinny być one precyzyjnie określone. Ze względu na fakt, że są to regulacje wyjątkowe, niedopuszczalna jest ich rozszerzająca interpretacja. Członek związku usunięty wbrew swej woli z organizacji związkowej może dochodzić swych roszczeń na drodze sądowej, zwłaszcza jeżeli naruszono jego dobra osobiste. W tej materii mają bezpośrednie zastosowanie art. 23 i 24 k.c. Sprawa taka ma przymiot sprawy z zakresu prawa cywilnego¹²³.

3. Ważnym aspektem samorządności związków zawodowych są mechanizmy powoływania władz organizacji w ramach demokracji wewnątrzwiązkowej. Obowiązują w tej materii dwie podstawowe zasady: elekcyjności i kadencyjności. Jeśli chodzi o pierwszą z nich, jej istota polega na tym, że wszelkie organy statutowe organizacji związkowej pochodzą z wyboru. W tej materii obowiązuje reguła¹²⁴, od której w demokratycznych strukturach nie powinno być odstępstw, że jeden członek organizacji dysponuje jednym głosem. Z kolei istota kadencyjności polega na rotacji osób zajmujących w organizacji związkowej kierownicze stanowiska. W swych założeniach ma ona przeciwdziałać tworzeniu oligarchii, zwłaszcza zaś przejmowaniu władzy przez etatowych funkcjonariuszy związkowych, tzn. aparat związkowy.

4. W ramach samorządności organizacje związkowe samodzielnie określają prawa i obowiązki członków¹²⁵. W moim przekonaniu można wyróżnić prawa korporacyjne („organizacyjne”) i majątkowe. Jeśli chodzi o pierwszą ze wskazanych kategorii, mam tu na myśli:

- prawo do udziału w walnym zgromadzeniu,
- prawo głosu (czynne prawo wyborcze),

¹²⁰ Por. A.M. Świątkowski [w:] *System prawa pracy*, t. V..., red. K.W. Baran, s. 320 i n.

¹²¹ Por. G. Bieniek, J. Brol, Z. Salwa, *Prawo związkowe z komentarzem*, Warszawa 1992, s. 53 i n.; W. Masewicz, *Ustawa...*, s. 17 i n.

¹²² Por. M. Wandzel, *Równe traktowanie mężczyzn i kobiet*, Kraków 2003, *passim*.

¹²³ Sprawy o ustalenie członkostwa w związku zawodowym mają, zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, charakter spraw cywilnych (postanowienie SN z 21.09.2018 r., V CSK 561/17, OSNC 2019/7–8, poz. 83).

¹²⁴ Por. wyrok SN z 28.05.1998 r., I PKN 151/98, OSNP 1999/12, poz. 395.

¹²⁵ Por. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*. Część III..., s. 285–286.

- bierne prawo wyborcze,
- prawo do informacji na temat funkcjonowania organizacji,
- prawo do oceny organów organizacji,
- prawo do wniesienia odwołania od decyzji organów statutowych,
- prawo do udziału w działalności i akcjach organizacji.

Z kolei do drugiej z wyróżnionych wyżej kategorii zaliczam:

- prawo do świadczeń majątkowych z funduszy organizacji (zapomogi, dotacje, pożyczki),
- prawo do zwrotu wydatków poniesionych przez członka w razie prowadzenia spraw organizacji,
- prawo do pomocy prawnej,
- prawo do korzystania z pomocy ekspertów organizacji,
- prawo do korzystania ze sprzętu i bazy organizacji.

5. Podstawowym obowiązkiem członka organizacji jest wspieranie realizacji celów programowych, w szczególności zaś lojalność wobec podjętych przez statutowe organy decyzji. Uwaga ta dotyczy zwłaszcza udziału w akcjach podejmowanych w zbiorowych stosunkach pracy. Innym ważkim obowiązkiem członka jest opłacanie składek organizacyjnych. Ich wysokość i zasady naliczania określają autonomicznie właściwe organy związku.

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 związkowych.

1. Organizacje zrzeszające ludzi pracy w ramach konstytucyjnej (art. 12 Konstytucji RP) swobody działania mają prawo tworzenia federacji, konfederacji, jak też przystępowania do nich, a każda organizacja, federacja i konfederacja ma prawo przystępowania do międzynarodowych organizacji związkowych¹²⁶. Na tle powyższej regulacji akcentuje się, że to same organizacje w sposób nieskrępowany powinny określać zakres działalności poszczególnych zrzeszeń zarówno pod względem terytorialnym, jak i branżowym. Przepisy nie mogą też ograniczać ich samorządności przez ustalanie, jaka większość członków organizacji (zwyczajna czy kwalifikowana) może podjąć decyzję o przystąpieniu do konkretnej federacji bądź konfederacji czy też jaka powinna być liczba związków, aby mogły one utworzyć federację lub konfederację. Na tym tle za trafny należy uznać pogląd Sądu Najwyższego sformułowany w uchwale z 15.10.1992 r., I PZP 35/92¹²⁷, że dopuszczalna jest rejestracja innych niż wymienione w art. 11 u.z.z. zrzeszeń tworzonych przez związki zawodowe. *De lege lata* pogląd ten ma mocne uzasadnienie w tekstualnej wykładni art. 59 ust. 1 Konstytucji RP.

¹²⁶ Por. L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe...*, s. 134; T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część III...*, s. 303–304 i cytowane tam dokumenty Komitetu Wolności Związkowej MOP.

¹²⁷ OSNCP 1993/1–2, poz. 3.

W szczególności federacja nie musi mieć charakteru ogólnokrajowego. Konstatacja ta oparta jest na argumentie *in dubio pro libertate*.

- 2.1. Na podstawie art. 11 u.z.z. związki zawodowe mają prawo tworzyć ogólnokrajowe zrzeszenia związków zawodowych (federacje), natomiast ogólnokrajowe związki zawodowe i zrzeszenia związków zawodowych mogą tworzyć ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje).

W świetle obowiązujących norm federacje i konfederacje nie są związkami zawodowymi *sensu stricto*, ponieważ członkami związków zawodowych mogą być, zgodnie z formułą przyjętą w art. 1 u.z.z., wyłącznie ludzie pracy. W ujęciu organizacyjno-strukturalnym federacja jest zrzeszeniem związków, a konfederacja zrzeszeniem zrzeszeń związków. Różnią się one między sobą głównie charakterem powiązań organizacyjnych. Z reguły w ramach federacji współpraca między poszczególnymi związkami jest ściślej skoordynowana niż w przypadku konfederacji.

- 2.2. Do federacji i konfederacji związkowych w systemie ustawodawstwa polskiego stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące związków zawodowych, z wyjątkiem postanowień art. 12 ust. 1 u.z.z. w części dotyczącej liczby założycieli związku i art. 17 ust. 1 pkt 3 u.z.z. w części dotyczącej liczby członków. Wyliczenie to ma charakter enumeracji negatywnej. Oznacza to w praktyce, że federacje i konfederacje mają analogiczne kompetencje jak związki zawodowe. Po zarejestrowaniu posiadają one również osobowość prawną i mogą uczestniczyć w obrocie prawnym.

3. W ramach wolności koalicji związki zawodowe, w tym federacje i konfederacje, mogą zrzeszać się w międzynarodowych organizacjach związkowych. Decyzja statutowego organu związku zawodowego w kwestii utworzenia bądź przystąpienia do struktur międzynarodowych nie wymaga akceptacji ze strony władz publicznych, również rządu. Organizacje te mają prawo utrzymywać wszelkie legalne kontakty międzynarodowe. Stąd też jako niedopuszczalne jawią się w świetle art. 2 ust. 2 Protokołu nr 4 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności¹²⁸ – charakterystyczne przede wszystkim dla państw totalitarnych – praktyki utrudniania wyjazdu z kraju działaczom związkowym (np. odmowa wydania paszportu).

Organizacje związkowe mają prawo brać czynny udział w pracach struktur międzynarodowych. Mają one zróżnicowany charakter, poczynsz od organizacji globalnych (np. International Confederation of Free Trade Unions, World Confederation of Labor, Trade Union Advisory Committee to the OECD) poprzez regionalne (np. European Trade Union Confederation), skończywszy na branżowych (np. International Metalworkers Federation, International Federation of Building and Wood Workers). Wszystkie one cechują się strukturą konfederacyjną. Ich podstawowym celem jest wspieranie i obrona interesów zatrudnionych w płaszczyźnie międzynarodowej. Stąd też wszystkie związki zawodowe skupione w tego rodzaju strukturach są uprawnione – z poszanowaniem przepisów krajowego prawa finansowego – do przekazywania i otrzymywania środków finansowych bądź majątkowych. Sposoby ich wydatkowania nie podlegają kontroli władz publicznych, z wyjątkiem organów ochrony prawnej.

¹²⁸ Dz.U. z 1995 r. Nr 36, poz. 175/2.

Art. 11¹. [Dofinansowanie z budżetu państwa składek członkowskich wnoszonych do międzynarodowych organizacji związkowych]

1. Składki członkowskie wnoszone do międzynarodowych organizacji związkowych, reprezentujących interesy osób wykonujących pracę zarobkową wobec instytucji Unii Europejskiej, przez organizacje związkowe, reprezentatywne w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z 2020 r. poz. 568 i 2157 oraz z 2021 r. poz. 2445), zwanej dalej „ustawą o Radzie Dialogu Społecznego”, wchodzące w skład Rady Dialogu Społecznego, mogą być dofinansowane z budżetu państwa w formie dotacji celowej.

2. Dotacji celowej, o której mowa w ust. 1, udziela – na wniosek organizacji związkowej – minister właściwy do spraw pracy, na podstawie umowy zawartej z tą organizacją.

3. O dofinansowanie składek, o których mowa w ust. 1, może ubiegać się organizacja związkowa, o której mowa w ust. 1, która na dzień złożenia wniosku jest członkiem międzynarodowej organizacji związkowej od co najmniej 12 miesięcy.

4. Kwota dotacji celowej na dofinansowanie składek z budżetu państwa w danym roku, dla każdej organizacji związkowej, o której mowa w ust. 1, nie może być wyższa niż 300 000 zł i stanowić więcej niż 95% wysokości tych składek.

5. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowy tryb składania wniosków, o których mowa w ust. 2, wzór wniosku o udzielenie dotacji oraz niezbędne dokumenty, mając na względzie zapewnienie prawidłowości, przejrzystości i efektywności wydatkowania środków publicznych.

1. Wprowadzony nowelą z 5.07.2018 r. przepis określa mechanizm publicznego dofinansowania składek związkowych wnoszonych tzn. afiliacyjnych do międzynarodowych organizacji związkowych. Jego celem jest wsparcie finansowe organizacji związkowych na poziomie międzynarodowym. Rozwiązanie to budzi jednak poważne wątpliwości zarówno w wymiarze aksjologicznym, jak i funkcjonalnym. W swej istocie może ono uzależniać w sferze finansowej największe struktury związkowe od pomocy organów państwa, tym samym pośrednio może skutkować ograniczeniem ich niezależności.

Podstawowym zagadnieniem na tle art. 11¹ ust. 1 u.z.z. jest problem, czy dotacje na składki mają charakter obligatoryjny czy też fakultatywny. Tekstualne brzmienie tej normy, zwłaszcza użycie w niej zwrotu „mogą być dofinansowane”, przemawia za fakultatywnością decyzji w tej materii. Decyzja ministra właściwego do spraw pracy ma więc charakter uznaniowy. Uprawnienie przewidziane w tym przepisie nie ma w płaszczyźnie materialnoprawnej charakteru roszczeniowego, a zatem nie może być skutecznie dochodzone na drodze sądowej. Mechanizm ten może skutkować różnicowaniem organizacji związkowych ze względu na ich oblicze ideologiczno-polityczne, co należy uznać za istotny mankament w świetle konstytucyjnej dyrektywy równości.

- 2.1. Decyzja w sprawie dotacji należy do kompetencji ministra właściwego do spraw pracy. Jest ona podejmowana na wniosek uprawnionej organizacji związkowej. Tryb i wzór wniosku o udzielenie dotacji zostanie określony w rozporządzeniu ministra właściwego do spraw pracy.

Zgodnie z art. 11¹ ust. 1 u.z.z. uprawnienie do złożenia takiego wniosku posiadają wyłącznie reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i wchodzące w dacie wniesienia wniosku o dofinansowanie w jej skład. Przepis ten ma charakter szczególny, a zatem zgodnie z dyrektywą *exceptiones non sunt extendendae* nie może być rozszerzony na inne organizacje związkowe, co także budzi zastrzeżenia z punktu widzenia równego ich traktowania.

Zgodnie z art. 11¹ ust. 3 u.z.z. o dofinansowanie składek może ubiegać się organizacja związkowa, która nadzień złożenia wniosku jest członkiem międzynarodowej organizacji

związkowej od co najmniej 12 miesięcy. Brak wskazanego okresu „stażowego” uzasadnia odmowę dofinansowania.

2.2. Artykuł 11¹ ust. 4 u.z.z. określa maksymalne faktory dotacji na dofinansowanie składek z budżetu państwa dla jednej organizacji związkowej. Nie może być ona wyższa niż 300 000 zł i stanowić więcej niż 95% wysokości składek. *A fortiori* oczywiste jest, że dotacja może być niższa zarówno kwotowo, jak i procentowo. Ze względu na fakt, że określając wysokość dotacji w art. 11¹ ust. 4 u.z.z., wprowadzono koniunkcję, w efekcie żaden z ustawowych czynników nie może być przekroczony.

Przewidziany w art. 11¹ ust. 4 u.z.z. mechanizm dofinansowania powinien być dostosowany do wysokości płaconych przez konkretną organizację składek. Poszczególne organizacje związkowe znajdujące się więc w podobnej sytuacji nie powinny być traktowane przez ministra właściwego do spraw pracy w wymiarze finansowym odmiennie. Dyrektywa ta wynika z konstytucyjnej zasady równości.

2.3. Składki z dotacji celowej mogą być wniesione wyłącznie do międzynarodowych organizacji związkowych reprezentujących interesy osób wykonujących pracę zarobkową wobec instytucji Unii Europejskiej. *A contrario* należy zatem przyjąć, że niedopuszczalne jest wnoszenie składek z dotacji do organizacji związkowych, które nie mają przedstawicielstwa w organach Unii Europejskiej.

3. Dotacji celowej udziela się na podstawie umowy zawartej między ministrem właściwym do spraw pracy a organizacją związkową. Umowa ta ma charakter cywilnoprawny. Mają więc do niej zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego. Oznacza to w praktyce, że jej niewykonanie bądź nienależyte wykonanie skutkuje odpowiedzialnością każdej ze stron, zarówno kontraktową, jak i deliktową. Warto też podkreślić, że mają do niej zastosowanie regulacje z art. 58 k.c., skutkujące jej nieważnością z powodu naruszenia prawa, na przykład w sytuacji:

- dofinansowania organizacji związkowej nieposiadającej przymiotu z art. 11¹ u.z.z.;
- przekroczenia limitów dofinansowania określonych w art. 11¹ ust. 4 *in fine* u.z.z.;
- dofinansowania organizacji, która w dniu złożenia wniosku o dotację nie posiada 12-miesięcznego stażu w organizacji międzynarodowej.

Wyliczenie to ma jedynie charakter egemplifikacyjny.

4. Minister właściwy do spraw pracy w granicach określonych ustawą, ustalając wysokość dotacji dla poszczególnych związków zawodowych, powinien kierować się dyrektywą sformułowaną w art. 1 ust. 3 u.z.z., równo traktując wszystkie związki zawodowe spełniające ustawowe warunki.

Rozdział 2. Tworzenie związków zawodowych

Artur Tomanek

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.

1. Przepis ten wymienia następujące czynności składające się na proces tworzenia związku zawodowego: 1) podjęcie uchwały o jego utworzeniu, 2) uchwalenie statutu, 3) wybór komitetu założycielskiego. Dokonanie tych czynności umożliwia złożenie wniosku o zarejestrowanie związku (art. 14 u.z.z.).

Zgodnie z komentowanym przepisem związek zawodowy istnieje od daty jego utworzenia. Z uwagi na treść art. 15 u.z.z. nie ulega wątpliwości, że osobowość prawną związek uzyskuje dopiero z późniejszym dniem jego zarejestrowania. Do wyjaśnienia pozostaje natomiast, czy w okresie przed jego zarejestrowaniem związek jest uprawniony do dokonywania czynności mających na celu reprezentowanie interesów pracowników zarówno w indywidualnych, jak i zbiorowych stosunkach pracy, w szczególności przez współdziałanie z pracodawcą w sprawach dotyczących indywidualnego stosunku pracy, negocjowanie i zawieranie układu zbiorowego pracy lub prowadzenie sporu zbiorowego. W kwestii tej wypowiedane są w piśmiennictwie rozbieżne zapatrywania. Według pierwszego z nich moment rejestracji związku decyduje jedynie o nabyciu osobowości prawnej, nie zaś o prawie do działania w stosunkach prawa pracy, które powstaje wraz z powzięciem uchwały o jego utworzeniu¹²⁹. Zgodnie z drugim stanowiskiem związek uzyskuje prawo do prowadzenia działalności statutowej dopiero z chwilą jego rejestracji. Do tego czasu jego funkcjonowanie ogranicza się do czynności rejestracyjnych i organizatorskich¹³⁰. Z tym drugim poglądem korespondują stwierdzenia zawarte w wyroku SN z 16.01.1996 r., I PRN 85/95¹³¹.

W moim przekonaniu trafne jest stanowisko drugie. Wykładnię tę należy zaaprobować ze względów systemowych, zmierzając do zapewnienia stabilności obrotu prawnego. Trzeba przyjąć, że związek zawodowy istnieje od dnia powzięcia uchwały o jego utworzeniu, jednak w fazie poprzedzającej wpis nie uczestniczy on w obrocie prawnym. Podejmowane są jedynie czynności zmierzające do zarejestrowania związku zawodowego oraz dotyczące jego stosunków wewnętrznych. Trudna do zaakceptowania byłaby sytuacja, w której związek zawodowy dysponuje uprawnieniami do podejmowania działań w stosunku do pracodawcy, pracowników i innych uczestników tego obrotu, nie ponosząc jednocześnie konsekwencji ewentualnych naruszeń prawa. Związkowi niezarejestrowanemu nie można bowiem

¹²⁹ Zob. m.in. W. Sanetra, *W kwestii rejestracji związków zawodowych*, PS 1992/1, s. 17–18; J. Stelina, *Związkowa zdolność układowa*, Poznań 2001, s. 128; M. Tomaszewska [w:] *System prawa pracy*, t. V, *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 269–271.

¹³⁰ Zob. m.in. Z. Hajn, *Skutki prawne rejestracji związków zawodowych i organizacji pracodawców*, PS 1993/5, s. 26–32; L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 1996, s. 307; K.W. Baran [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 558; J. Żołyński, *Ustawa...*, s. 82.

¹³¹ OSNP 1997/1, poz. 9 z krytycznymi glosami T. Liszcz i J. Steliny, OSP 1997/7–8, poz. 127.

przypisać odpowiedzialności majątkowej, jako że nie jest on podmiotem prawa cywilnego. Nie sposób również odnosić do niego innej sankcji przewidzianej przez ustawę, polegającej na skreśleniu z rejestru w razie prowadzenia działalności sprzecznej z ustawą (art. 36 ust. 3 u.z.z.). Z tych powodów położenie związku przed dniem rejestracji byłoby korzystniejsze w porównaniu ze związkiem zarejestrowanym. Rozwiązanie takie nosiłoby znamiona nieusprawiedliwionego zróżnicowania podmiotów prawa. Ponadto pracodawca byłby pozbawiony możliwości weryfikacji, czy niezarejestrowana struktura nosi istotnie cechy związku zawodowego. Aprobowana tutaj wykładnia nie pozostaje w sprzeczności z konwencją MOP nr 87 dotyczącą wolności związkowej i praw związkowych, która nie wyklucza uzależnienia bytu związku zawodowego od jego rejestracji przez niezawisły sąd.

2. Dla powstania związku zawodowego konieczne jest podjęcie uchwały o jego utworzeniu przez co najmniej 10 osób fizycznych, uprawnionych do tworzenia związku, przy czym należy przyjąć, że dla utworzenia związku konieczne jest, aby za podjęciem uchwały opowiedziała się przynajmniej tak określona liczba osób. Krąg założycieli związku wyznaczają postanowienia art. 2 u.z.z.
3. Treść art. 12 ust. 2 u.z.z., a także zasady logicznego rozumowania wskazują, że podjęcie uchwały o utworzeniu związku zawodowego powinno poprzedzać powzięcie uchwał o uchwaleniu statutu i wyborze komitetu założycielskiego. Czynności te mogą się odbyć w tym samym dniu, ale możliwe jest również rozłożenie ich w czasie. Trzeba jednak pamiętać o konieczności zachowania terminu 30-dniowego na złożenie wniosku o rejestrację związku, który biegnie od dnia jego utworzenia, zgodnie z art. 14 ust. 2 u.z.z.
4. W art. 12 u.z.z. nie uregulowano większości głosów i kworum wymaganego dla podjęcia uchwał o nadaniu związkowi zawodowemu statutu i wyborze komitetu założycielskiego. W piśmiennictwie wskazano trafnie, że nie jest konieczne w tym celu osiągnięcie jedno-myślności¹³². Należy zatem przyjąć, że wystarczające jest uzyskanie większości głosów¹³³. Trudno natomiast zaaprobować stanowisko, że wymagane kworum wynosi co najmniej połowę osób, które założyły związek zawodowy¹³⁴. Bardziej poprawna jest ocena, że dla skuteczności powyższych głosowań powinno w nich uczestniczyć co najmniej 10 założycieli. Za taką wykładnią przemawia dosłowne brzmienie art. 12 ust. 2 u.z.z., zgodnie z którym osoby, które podjęły uchwałę o utworzeniu związku zawodowego, uchwalają statut i wybierają komitet założycielski. Wymienione uchwały stanowią element niezbędny dla skutecznego zawiązania związku zawodowego, wobec czego powinny być podjęte przez liczbę osób nie niższą od wymaganej dla powzięcia uchwały o utworzeniu związku.
5. Komitet założycielski nie może być uznany za organ związku zawodowego¹³⁵. Takiego charakteru nie nadaje mu żaden przepis ustawy. Komitet ten stanowi ciało kolegialne *sui*

¹³² J. Szmít, *Charakter...*, s. 71; zob. też Z. Hajn, *Status prawny organizacji pracodawców*, Warszawa 1999, s. 36–37.

¹³³ Odnosząc się do analogicznej problematyki założenia organizacji pracodawców, Z. Hajn (*Status...*, s. 36–37) wskazał, że większość ta powinna liczyć co najmniej 10 założycieli.

¹³⁴ Tak J. Szmít, *Charakter...*, s. 73, odnośnie do uchwały o uchwaleniu statutu.

¹³⁵ W. Masewicz, *Ustawa...*, s. 12; Z. Salwa, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz [w:] Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. Z. Salwa, Warszawa 1998, s. 16–17; A. Ceglarski, *Zarząd czy komitet założycielski? Problematyka wpisu stowarzyszenia do Krajowego Rejestru Sądowego*, „Rejent” 2005/2, s. 186.

generis, pełniące funkcję tymczasowego przedstawiciela związku zawodowego, którego zadaniem jest przede wszystkim doprowadzenie do zarejestrowania związku.

Komitet założycielski nie dysponuje podmiotowością w sferze stosunków prawa cywilnego. Zobowiązania, które ewentualnie zostały przez niego zaciągnięte, nie stają się *ex lege* zobowiązaniami związku, z dniem jego rejestracji¹³⁶. Podmiotami tych zobowiązań są w istocie członkowie komitetu. Jeżeli do rejestracji związku ostatecznie nie doszło, wierzyciele mogą dochodzić realizacji swoich roszczeń wyłącznie wobec osób fizycznych tworzących komitet założycielski. Należy przyjąć, że osoby te ponoszą z powyższego tytułu odpowiedzialność *in solidum* całym swoim majątkiem. Możliwe jest natomiast uzyskanie przez związek zawodowy przymiotu strony stosunków zobowiązaniowych, zawiązanych z udziałem komitetu, na zasadzie odrębnej czynności prawnej, w szczególności na drodze przejęcia długu (art. 518 i n. k.c.)¹³⁷.

W powołanym wyżej wyroku z 16.01.1996 r., I PRN 85/95, Sąd Najwyższy wskazał, że w okresie przed rejestracją związku zawodowego do reprezentowania nowo powstałego związku zawodowego upoważniony jest wyłącznie komitet założycielski, nawet wtedy, gdy dokonano już wyboru zarządu lub innych ciał statutowych¹³⁸.

6. Ustawa o związkach zawodowych nie przewiduje współdziałania pracodawcy z pracownikami inicjującymi utworzenie nowej struktury związkowej. Pracownicy podejmujący czynności mające doprowadzić do utworzenia związku nie korzystają z tego tytułu ze zwolnienia od wykonywania pracy, w związku z czym wskazany rodzaj aktywności nie stanowi przyczyny usprawiedliwiającej przerwanie pracy lub nieobecność pracownika w pracy. Natomiast zamiar utworzenia związku zawodowego może być jedną z przesłanek oceny stopnia winy pracowników naruszających podstawowy obowiązek wykonywania pracy (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.)¹³⁹.
7. Szczególna ochrona przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy, przysługująca osobom imiennie wskazanym uchwałą komitetu założycielskiego, została uregulowana w art. 32 u.z.z.

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;

¹³⁶ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2007, s. 170.

¹³⁷ Można również rozważać zastosowanie do działań członków komitetu założycielskiego przepisów o prowadzeniu cudzych spraw bez zlecenia (art. 752 i n. k.c.). Por. M. Trzebiatowski, *Sytuacja prawna spółdzielni przed rejestracją (z uwzględnieniem stowarzyszenia i fundacji przed rejestracją)*, KPP 2005/2, s. 145.

¹³⁸ Błędne jest jednak zawarte w tym orzeczeniu stwierdzenie, że komitet założycielski stanowi organ związku zawodowego.

¹³⁹ Zob. wyrok SN z 23.02.2005 r., II PK 201/04, OSNP 2005/21, poz. 333.

- 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.

1. Statut związku zawodowego jest jego podstawowym aktem wewnętrznym. Charakter prawny statutu nie jest jednoznacznie pojmowany. Z jednej strony możliwe jest uznanie, że stanowi on umowę członkowską zawieraną przez założycieli związku zawodowego, a następnie stronami tej umowy stają się kolejne osoby przystępujące do związku. Z drugiej zaś strony wskazuje się, że statut jest aktem normatywnym, zawierającym normy prawne regulujące organizację i zasady działania związku. Wyrażane są także zapatrywania łączące obie wskazane koncepcje. Zgodnie z kryterium czasowym statut należy traktować jako umowę do chwili zarejestrowania związku, jako akt normatywny zaś – od tej chwili. Odwołując się natomiast do kryterium przedmiotu regulacji statutu, postanowieniom określającym szeroko pojętą strukturę organizacyjną przypisuje się status normatywny, a postanowieniom regulującym relacje członka związku względem związku nadawany jest charakter cywilnoprawny (umowny)¹⁴⁰.

Charakter niniejszego opracowania nie pozwala na szczegółowe ustosunkowanie się do powyższych zagadnień. Więcej argumentów przemawia za uznaniem, że statut związkowy stanowi umowę *sui generis*, wiążącą związek zawodowy i jego członków, regulującą również wewnętrzną organizację związku. Statut nie zostaje ustanowiony lub nadany ustawą ani żadna norma prawna nie uznaje go za źródło prawa¹⁴¹. Postanowienia statutu związku zawodowego mogą być uznane jedynie za przepisy prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.) w zakresie, w jakim regulują one prawa i obowiązki stron stosunków pracy zawieranych między związkiem zawodowym, występującym jako pracodawca, a jego pracownikami. Postanowienia statutu są również kwalifikowane jako dyspozytywne przepisy prawa¹⁴² w rozumieniu art. 23 ust. 1 ustawy o KRS, stanowiąc punkt odniesienia kontroli formy i treści dokumentów dołączonych do wniosku o wpis do rejestru, sprawowanej przez sąd rejestrowy (zob. pkt 14 komentarza do art. 14 u.z.z.).

2. Artykuł 13 u.z.z. zawiera niewyczerpujące wyliczenie zagadnień należących do materii statutu. Jego kategoryczne brzmienie przemawia za uznaniem, że wymieniono w nim obligatoryjne elementy statutu. Bliższa analiza prowadzi jednak do wniosku, że nie każdy statut musi zawierać regulację kwestii określonej w pkt 7, a także w pkt 10 tego przepisu – w zakresie odnoszącym się do ustanowienia składek członkowskich.
3. Nazwa związku może być obrana dowolnie, jednak nie powinna być myląca ani wkraczać w sferę dóbr osobistych innych podmiotów prawa. Nazwa ta powinna umożliwiać odróżnienie związku zawodowego od innych, istniejących już związków. W tej kwestii Sąd Najwyższy zajął dość liberalne stanowisko, uznając, że dopuszczalne jest zarejestrowanie

¹⁴⁰ Bliżej na temat koncepcji wyjaśniających charakter prawny statutu związku zawodowego zob. J. Szmit, *Charakter...*, s. 54–63, 211–232.

¹⁴¹ Z. Hajn, *Zbiorowe...*, s. 61.

¹⁴² Zob. A. Michnik, *Ustawa o Krajowym Rejestrze Sądowym. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 214–216.

związku zawodowego, którego nazwa jest zbliżona do nazwy innego związku zawodowego, jeżeli tylko pozwala ona na identyfikację tego związku¹⁴³. Warunkiem rejestracji nowego związku zawodowego nie jest to, by jego nazwa wyraźnie odróżniała się od nazw związków już zarejestrowanych¹⁴⁴. Wyrażając ten pogląd, Sąd Najwyższy odwołał się do sfery wolności związkowych, wskazując jednocześnie, że istotne znaczenie może mieć geneza danego związku, który wyłonił się z innej organizacji związkowej, istniejącej pod zbliżoną nazwą. Nie podważając tych stwierdzeń, uzasadnionych w stanach faktycznych będących kanwą orzeczeń Sądu Najwyższego, należy uznać, że zdolność określonej nazwy do identyfikacji związku zawodowego w obrocie prawnym powinna być analizowana z obiektywnego (abstrakcyjnego) punktu widzenia¹⁴⁵.

Nazwa związku zawodowego należy do dóbr osobistych tej osoby prawnej (art. 43 w związku z art. 23 k.c.). W razie naruszenia lub zagrożenia prawa do nazwy związek zawodowy, a także jednostka organizacyjna związku posiadająca osobowość prawną, może dochodzić roszczeń określonych w art. 24 § 1 i 2 k.c.

4. Siedziba związku zawodowego może być określona w sposób dowolny. Siedziba obejmuje nazwę określonej miejscowości. Zgłoszeniu do rejestru podlega również adres związku zawodowego. Jedynie w przypadku uzasadnionych wątpliwości sąd rejestrowy bada, czy określenie siedziby i adresu związku jest zgodne z rzeczywistym stanem rzeczy (art. 23 ust. 2 ustawy o KRS).
5. Terytorialny, a także podmiotowy zasięg działania związku zawodowego może być oznaczony wąsko (np. tzw. związek jednozakładowy, zrzeszający pracowników zatrudnionych przez jednego pracodawcę) lub szeroko. Zasięg podmiotowy i terytorialny jest najszerszy w przypadku związków ogólnopolskich, które zrzeszają pracowników i innych zatrudnionych na terenie całego kraju, bez ograniczeń związanych na przykład z wykonywanym przez nich zawodem lub branżą, w której działają pracodawcy.

Kryterium określające zasięg podmiotowy związku zawodowego nie może jednak prowadzić do bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji osób zainteresowanych przystąpieniem do związku (art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z 3.12.2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania¹⁴⁶)¹⁴⁷. Należy dodać, że statut związkowy nie może zawierać także tzw. klauzuli różnicującej, ograniczającej zakres podmiotowy reprezentacji związkowej do osób będących członkami związku (zob. art. 7 ust. 1 u.z.z.).

6. Jak wynika z art. 13 pkt 4 u.z.z., statut powinien określać cele i zadania związku. W literaturze zauważono, że rozgraniczenie tych pojęć jest trudne. Można jedynie stwierdzić, że kategoria celu ma charakter bardziej ogólny i strategiczny od bliższego i konkretniejszego zadania¹⁴⁸.

Zarówno cele (zadania) związków zawodowych, jak i sposoby i formy ich realizacji określono w drodze ustawowej. Można zastanawiać się nad sensownością włączenia tych

¹⁴³ Postanowienie SN z 17.04.1996 r., I PRZN 1/96, OSNP 1997/12, poz. 244; postanowienie SN z 5.06.1996 r., I PR 1/96, OSNP 1997/13, poz. 243.

¹⁴⁴ Postanowienie SN z 12.01.1998 r., I PKN 450/97, OSNP 1999/2, poz. 58.

¹⁴⁵ J. Stelina, *Glosa do postanowienia SN z dnia 5 czerwca 1996 r.*, I PR 1/96, OSP 1997/12, poz. 216.

¹⁴⁶ Dz.U. z 2023 r. poz. 970 ze zm.

¹⁴⁷ Na ten temat zob. bliżej J. Szmit, *Charakter...*, s. 105–111.

¹⁴⁸ J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1992, s. 157.

kwestii przez ustawodawcę do obligatoryjnych postanowień statutu, skoro wskazana problematyka została wyczerpująco uregulowana przez ustawę. Różnice w regulacji poszczególnych statutów mogą wynikać z przyjęcia określonej formy prawnej organizacji związkowej (związek zawodowy, federacja, konfederacja) oraz terytorialno-podmiotowego zasięgu jej działania.

Niedopuszczalne byłoby określenie celów wykraczających poza przepisy ustawy, obejmujących na przykład sferę polityczną. Tak daleko idących zastrzeżeń nie budzi określenie w statucie wartości, na których opiera się działanie związku, na przykład przez odwołanie się w statucie NSZZ „Solidarność” do etyki chrześcijańskiej i katolickiej nauki społecznej.

7. Określenie, kto może być członkiem związku i w jaki sposób następuje utrata tego statusu, należy do sfery autonomii organizacyjnej związku. Możliwe, acz niekonieczne jest ustanowienie w statucie wewnątrzwiązkowego trybu odwoławczego od uchwał organów związkowych podjętych w tych sprawach. Uchwały te nie mogą być natomiast zaskarżone do sądu, skoro w komentowanej ustawie ani innym akcie prawnym nie przewidziano trybu ich zaskarżenia. Jednak dopuszczalne jest powództwo o ustalenie (art. 189 k.p.c.), że określona osoba jest członkiem związku zawodowego, ponieważ chodzi o sprawę cywilną w rozumieniu art. 1 k.p.c. Przy rozpoznaniu takiej sprawy należy respektować zasady określone w statucie, przy odpowiednim wyważeniu kolidujących interesów związku zawodowego i osoby zainteresowanej statutem członka¹⁴⁹.

Dana osoba może również wywodzić wobec związku roszczenia na drodze cywilnej (np. odszkodowawcze lub z tytułu ochrony dóbr osobistych¹⁵⁰) w związku z wykluczeniem jej ze związku zawodowego.

Ustawa nie zakazuje przynależności tej samej osoby do więcej niż jednego związku zawodowego. Skuteczne jest jednak postanowienie statutu uzależniające przyjęcie kandydata w poczet członków związku zawodowego od tego, że nie jest on zrzeszony w żadnym innym związku.

Statut może poszerzać sferę uprawnień i obowiązków członków związku wynikających z przepisów ustawy pod warunkiem niesprzeczności z przepisami bezwzględnie obowiązującymi. Uprawnienia i obowiązki członków związku mają charakter korporacyjny lub majątkowy. W tym drugim zakresie możliwe jest między innymi wprowadzenie dla członków związku zniżki przy nabywaniu usług świadczonych przez związek lub objęcie ich systemem rekompensat na wypadek udziału w akcji strajkowej (art. 24 u.r.s.z.). Tak określone świadczenia mogą mieć charakter uznaniowy lub roszczeniowy, w zależności od treści statutu. Istotnym postanowieniem statutu jest ustanowienie obowiązku wnoszenia składki członkowskiej i sankcji powiązanych z niewykonaniem tego obowiązku (zob. pkt 11 komentarza do niniejszego artykułu).

Postanowienia statutu dotyczące zasad nabycia i utraty członkostwa związku zawodowego rozstrzygają o ewentualnym naruszeniu przez pracodawcę obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w indywidualnej sprawie pracownika, jeżeli pracodawca błędnie uznał, że dany pracownik nie jest objęty obroną związkową, na przykład mimo braku pisemnego oświadczenia pracownika o wystąpieniu ze związku albo niewykreślenia go z ewidencji członków¹⁵¹.

¹⁴⁹ Postanowienie SN z 21.09.2018 r., V CSK 561/17, OSNC 2019/7–8, poz. 83.

¹⁵⁰ Z. Hajn, *Zbiorowe...*, s. 77.

¹⁵¹ Wyrok SN z 9.07.2016 r., II PK 324/14, OSNP 2017/9, poz. 107.

8. Struktura organizacyjna związku zawodowego może być określona w sposób dowolny w statucie. W szczególności akt ten może przewidywać tworzenie zakładowych organizacji związkowych, sekretariatów branżowych i regionalnych. Statut reguluje również swobodnie przesłanki utworzenia tych struktur, na przykład liczbę członków wymaganą dla zawiązania zakładowej organizacji związkowej¹⁵². Należy zalecać, aby struktura i organy takich jednostek, zasady ich tworzenia i likwidowania były uregulowane wyczerpująco na drodze statutowej.

Związek zawodowy może zrezygnować z wyodrębnienia jego jednostek organizacyjnych, na przykład w przypadku związku ograniczającego zasięg swojej działalności do jednego pracodawcy (związku jednozakładowego); w takiej sytuacji statut nie będzie zawierał postanowień dotyczących rozpatrywanej materii.

Postanowienia statutu przesądzą również, które jednostki organizacyjne związku zawodowego są wyposażone w osobowość prawną (zob. komentarz do art. 15 u.z.z.). W związku z tym celowe jest sprecyzowanie statutowych wymagań, od spełnienia których uzależnione jest nabycie przez takie jednostki osobowości prawnej.

9. Określenie zasad reprezentowania związku zawodowego stanowi obligatoryjny element statutu, jako że ustawodawca nie przewidział w tym zakresie rozwiązań obowiązujących z braku regulacji statutowej. Określenie „osoby upoważnione do zaciągania zobowiązań majątkowych w imieniu związku” nie wymaga imiennego wymienienia takich osób w treści statutu. Wystarczające jest oznaczenie funkcji (stanowisk), z którymi wiąże się powyższe umocowanie bądź wskazanie organu, który wykonuje uprawnienie do reprezentowania związku. W praktyce uprawnienie to jest powierzane zarządowi lub innemu organowi pełniącemu funkcje wykonawcze i zarządzające, jednak nie jest wykluczone odmiennie uregulowanie tej kwestii.

Przez reprezentowanie związku należy rozumieć składanie oświadczeń woli. Z braku odmiennego uregulowania statutu uprawnienie do reprezentowania związku obejmuje zarówno sferę spraw majątkowych, jak i niemajątkowych. Uprawnienie to rozciąga się również na czynności realizowane przez związek zawodowy w wykonaniu jego ustawowych zadań, polegających na ochronie interesów ludzi pracy. Przykładem jest zawarcie układu zbiorowego pracy, z tym że możliwe jest również wskazanie w statucie w tym celu innego organu związkowego (art. 241¹⁴ § 1 k.p.). Podobnie prawo opiniowania projektów aktów prawnych przedstawionych przez organy władzy państwowej (art. 19–19¹ u.z.z.) przysługuje organowi powołanemu w statucie do reprezentowania związku, z zastrzeżeniem możliwości wypowiedzenia się w tej sprawie przez inny organ posiadający umocowanie zgodne ze statutem¹⁵³.

Statut może kształtować dowolnie sposób reprezentowania związku przez osoby upoważnione, przewidując w tym celu reprezentację jednoosobową albo wymóg łącznego działania dwóch lub większej liczby osób.

W razie niewyłonienia osób reprezentujących związek zawodowy sąd rejestrowy powinien ustanowić kuratora, którego zadaniem jest doprowadzenie do powołania tych osób na drodze przewidzianej przez statut¹⁵⁴.

¹⁵² Wyrok SN z 14.10.1997 r., I PKN 325/97, OSNP 1998/16, poz. 475.

¹⁵³ Uchwała SN (7) z 17.06.1993 r., I PZP 2/93, OSNC 1994/1, poz. 1.

¹⁵⁴ Art. 30 w związku z art. 7 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pr. stow. Zob. J. Szmit, *Kilka uwag dotyczących powstania i ustania związku zawodowego*, GSP 2013/XXX, s. 166–168. Por. pkt 14 komentarza do art. 17 u.z.z.

10. Ustawa obliuguje jedynie do ustanowienia na drodze statutowej organów związku, nie determinując struktury tych organów oraz przysługujących im kompetencji. Z komentowanego przepisu wynika natomiast, że skład organów związków powinien być ustalany na drodze wyborów, przy zachowaniu zasady ich kadencyjności. Określenie czasu trwania kadencji należy do materii statutu.

W strukturze organów związku wyróżnia się zwykle organ uchwałodawczy, wykonawczo-zarządzający oraz kontrolno-rewizyjny. Statut nie musi wprowadzać tak rozbudowanego systemu organów. Nieodzwonne jest ustanowienie organu wykonawczo-zarządzającego, któremu statut nie musi jednak nadawać miana zarządu związku. Do związku zawodowego należy bowiem określenie nazwy jego organów, w tym organu pełniącego rolę zarządu w rozumieniu art. 32 ust. 1 u.z.z.¹⁵⁵

Statut powinien regulować kompetencje przypisane poszczególnym organom związku. Z tego powodu niedopuszczalne byłoby określenie w statucie, że organ uchwałodawczy (np. walne zebranie) ustala na drodze uchwały kompetencje innych organów związku.

Wybory do organów związku zawodowego mogą być przeprowadzone jeszcze przed zarejestrowaniem związku. Na mocy postanowień statutu wybory do organów związku mogą mieć charakter pośredni, co oznacza, że uprawnienie do oddania głosu przysługuje osobom wyłonionym przez ogół członków związku. W ustawie nie wprowadzono zasady tajności głosowania w sprawach osobowych. Statut nie musi przewidywać zatem tajności głosowania, jak również kworum i kwalifikowanej większości głosów wymaganej dla dokonania skutecznego wyboru osób wchodzących w skład organów związku.

11. Źródła finansowania działalności związkowej powinny być wymienione w statucie. Do źródeł tych zaliczają się między innymi składki, darowizny, zapisy oraz działalność gospodarcza. Jeżeli zatem związek przewiduje prowadzenie działalności gospodarczej, konieczne jest zamieszczenie w statucie odpowiedniego postanowienia w tym zakresie. Postanowienie takie nie jest równoznaczne z faktycznym podjęciem tej działalności, które dopiero nakłada na związek zawodowy obowiązki związane ze statusem przedsiębiorcy.

Statut ma określać „sposób ustanawiania składek członkowskich”, co oznacza, że wystarczająca jest w tym celu regulacja o charakterze ramowym, z której wynika, czy członkowie mają obowiązek stałego wnoszenia składek. Kompetencja do określenia wysokości składek, terminu ich wnoszenia oraz innych szczegółowych kwestii może być natomiast przypisana przez statut określonej osobie związku, który będzie podejmował w tej sprawie uchwały. Trzeba się zgodzić, że dopuszczalne jest pominięcie w statucie problematyki składek członkowskich, jeżeli związek nie planuje takiej formy finansowania jego działalności¹⁵⁶.

Statutową sankcją za nieuiszczenie składek członkowskich może być zawieszenie członka związku w jego uprawnieniach albo wykluczenie go ze związku. Należy ponadto przyznać związkowi zawodowemu prawo dochodzenia zaległych składek na drodze procesu przed sądem (wydziałem) cywilnym od członków obowiązanych do ich wniesienia, jeżeli obowiązek uiszczenia składki wynika ze statutu i (lub) wydanej na jego podstawie uchwały kompetentnego organu związku¹⁵⁷.

¹⁵⁵ Wyrok SN z 14.10.1997 r., I PKN 228/97, OSNP 1998/19, poz. 561.

¹⁵⁶ J. Szmit, *Charakter...*, s. 100.

¹⁵⁷ Por. J. Szmit, *Charakter...*, s. 189.

12. Statut powinien określać zasady jego uchwalania i dokonywania zmian jego treści, co może nastąpić na drodze ustanowienia wymaganego kworum i większości głosów. Dopuszczalne jest jednak również inne uregulowanie tej kwestii, w szczególności pominięcie wymogu kworum i kwalifikowanej większości głosów. Mimo braku wyraźnego przepisu należy uznać, że sprawy te zarezerwowane są do kompetencji organu uchwałodawczego związku reprezentującego wszystkich jego członków¹⁵⁸. Nie można zgodzić się z poglądem, że unormowanie powyższej sprawy w statucie nie ma obligatoryjnego charakteru, jeżeli „osoby zakładające związek umyślnie nie przewidują zmian w uchwalanym przez siebie statucie”¹⁵⁹. Takie rozwiązanie jest niemożliwe do pogodzenia z charakterem związku zawodowego. Związek ten stanowi bowiem zrzeszenie jego członków (a nie tylko założycieli), którzy powinni zachować możliwość wprowadzenia zmian jego organizacji lub zasad działania, zwłaszcza że działania takie mogą być konieczne między innymi ze względu na nowelizację stanu prawnego dotyczącego materii uregulowanej przez statut.

13. Przepisy komentowanej ustawy zawierają jedynie wzmianki o likwidacji związku zawodowego. Należy przyjąć, że likwidacja powinna zostać przeprowadzona w przypadku skreślenia związku zawodowego z rejestru na podstawie art. 17 ust. 1 i art. 36 ust. 3 u.z.z.

Z art. 36 ust. 5 u.z.z. wynika wprost, że likwidacja powinna być dokonana „w sposób określony w statucie”. Odnotowując zatem, że ustawodawca nie sprecyzował zakresu przedmiotowych postanowień statutu, należy postulować, aby regulacja statutowa była w omawianym zakresie możliwie wyczerpująca. Statut powinien przewidywać tryb podjęcia uchwały o samorozwiązaniu związku zawodowego (art. 17 ust. 1 pkt 1), określając kompetentny w tym celu organ związku. Możliwe jest także uregulowanie wymaganego kworum i większości głosów. Wydaje się jednak, że w każdym przypadku uchwałę taką może powziąć organ uchwałodawczy reprezentujący ogół osób zrzeszonych w związku, który będzie kompetentny również w przypadku niesprecyzowania tej kwestii w statucie związku.

Przepis art. 13 pkt 12 u.z.z. przewiduje określenie sposobu likwidacji majątku związku zawodowego, jednak postanowienia statutu powinny rozciągać się na całokształt spraw likwidacyjnych, nie wyłączając trybu powołania i odwołania likwidatorów, a także uregulowania sfery ich obowiązków oraz reprezentacji likwidowanego związku zawodowego. Statut powinien określać również rodzaje czynności likwidacyjnych, a zwłaszcza przeznaczenie majątku pozostałego po zakończeniu likwidacji. Zagadnienia te zostały naświetlone bliżej w komentarzu do art. 17 u.z.z.

Likwidacja związku zawodowego powinna być przeprowadzona również wówczas, gdy sąd odwoławczy uchylił postanowienie sądu rejonowego o zarejestrowaniu związku i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji, który ostatecznie oddalił wniosek o wpis do rejestru. Należy przyjąć, że związek zawodowy ma status osoby prawnej między dniem jego zarejestrowania (art. 694⁵ § 2 k.p.c.) i wykreślenia z rejestru, a tym samym konieczne jest zlikwidowanie jego majątku.

14. Do innych kwestii, które mogą być przedmiotem regulacji statutu, można zaliczyć na przykład określenie zakazu łączenia funkcji w związku zawodowym z funkcjami publicznymi, zasady przystępowania przez związek do federacji, konfederacji lub międzynarodowych

¹⁵⁸ Zob. *Wolność związkowa. Przegląd podjętych decyzji i wprowadzonych zasad przez Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej MOP*, Gdańsk 1992, s. 84, pkt 381.

¹⁵⁹ J. Szmit, *Charakter...*, s. 100–101.

organizacji związkowych oraz zasady prowadzenia sporu zbiorowego pracy, w tym między innymi tryb wyłaniania komitetu strajkowego.

Dopuszczalne i celowe jest również określenie w statucie procedury podziału związku zawodowego lub łączenia go z innym związkiem. Jednakże związek zawodowy ulegający łączeniu powinien być poddany likwidacji z uwagi na konieczność zabezpieczenia interesów majątkowych osób trzecich. Zachowanie tego wymogu podlega weryfikacji sądu badającego legalność i skuteczność fuzji organizacji związkowych¹⁶⁰.

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.

1. W postępowaniu rejestrowym rozpoznawane są nie tylko sprawy o wpis związku zawodowego do rejestru (o zarejestrowanie związku), będące przedmiotem komentowanego przepisu, ale również inne sprawy rejestrowe, wywołane w szczególności wnioskami o zmianę wpisu w rejestrze oraz o wykreślenie związku zawodowego z rejestru, a także sprawy wszczynane z urzędu. Komentarz do niniejszego przepisu obejmuje całościowo rozumiane sprawy rejestrowe związków zawodowych, rozróżniając między regulacjami odnoszącymi się ogólnie do postępowania rejestrowego a unormowaniami znajdującymi zastosowanie wyłącznie w postępowaniu o zarejestrowanie związku. Należy jednocześnie pamiętać, że wpisem w rejestrze związku zawodowego jest również wykreślenie wpisu (art. 20 ust. 4 ustawy o KRS).
2. Sprawy dotyczące rejestracji związków zawodowych są rozpoznawane w postępowaniu rejestrowym (art. 694¹–694⁸ k.p.c.). Przepisy o tym postępowaniu stosuje się z zastrzeżeniem odmiennych regulacji proceduralnych zamieszczonych w komentowanej ustawie, a także w ustawie o KRS, co wynika z normy kolizyjnej zawartej w art. 7 ustawy o KRS. W razie kolizji między przepisami ustawy o KRS oraz ustawy o związkach zawodowych, pierwszeństwo należy przyznać ostatnio wymienionemu aktowi prawnemu, który ma charakter *lex specialis*, jako że odnosi się do szczególnie określonego podmiotu prawa, podlegającego rejestracji w KRS.
W zakresie nieuregulowanym odmiennie przez przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu rejestrowym zastosowanie mają przepisy ogólne o postępowaniu nieprocesowym (art. 506–525 k.p.c.). W sprawach nieunormowanych w tych przepisach przewidziano, na podstawie art. 13 § 2 k.p.c., odpowiednie stosowanie przepisów o procesie, które mają charakter najbardziej ogólny.
3. Komitet założycielski związku zawodowego składa wnioski o zarejestrowanie związku do sądu rejonowego – wydziału gospodarczego. Właściwość miejscową sądu rejestrowego reguluje przepis art. 694² k.p.c., który stanowi, że w sprawach rejestrowych wyłącznie

¹⁶⁰ Zob. uchwała SN z 20.09.2005 r., III SZP 1/05, OSNP 2005/24, poz. 401.

właściwy jest sąd rejonowy (sąd gospodarczy) właściwy ze względu na miejsce zamieszkania lub wpisaną w rejestrze siedzibę podmiotu, którego sprawa dotyczy (sąd rejestrowy). W świetle tego przepisu może powstać wątpliwość co do sądu właściwego miejscowo w sprawie o zarejestrowanie związku zawodowego, skoro siedziba związku nie jest wówczas jeszcze wpisana do rejestru. W drodze wykładni systemowej i celowościowej należy przyjąć, że w omawianym przypadku właściwość sądu rejestrowego wyznacza siedziba związku zawodowego określona w statucie. Sąd, o którym mowa w powyższym przepisie, jest właściwy również w innych sprawach rejestrowych, co dotyczy w szczególności wpisu zmiany danych do rejestru oraz wykreślenia związku zawodowego z rejestru.

4. Krajowy Rejestr Sądowy składa się z: 1) rejestru przedsiębiorców, 2) rejestru stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji oraz samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej, 3) rejestru dłużników niewypłacalnych.

Związek zawodowy podlega wpisowi do rejestru stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji oraz samodzielnych zakładów opieki zdrowotnej. Jeżeli jednak związek podejmuje działalność gospodarczą, podlega obowiązkowi wpisu także do rejestru przedsiębiorców (art. 50 ustawy o KRS). Zdarzeniem powodującym obowiązek złożenia wniosku o wpis do rejestru przedsiębiorców nie jest sam fakt ujawnienia w statucie działalności gospodarczej jako źródła przychodów związku, ale rzeczywiste podjęcie tej działalności, co jest kwestią faktyczną, wynikającą z decyzji powziętej przez organ związku.

Wpis do rejestru przedsiębiorców jest dokonywany na wniosek (art. 19 ust. 1 ustawy o KRS). Wnioskodawcą jest komitet założycielski związku zawodowego lub sam związek, jeżeli wniosek taki dotyczy związku już wpisanego do rejestru stowarzyszeń i innych organizacji. Jednak w razie stwierdzenia, że związek zawodowy nie złożył wniosku o wpis mimo podjęcia działalności gospodarczej, sąd rejestrowy wdroży z urzędu postępowanie przymuszające do dokonania tego zgłoszenia, na podstawie art. 24 ustawy o KRS.

5. Wniosek o zarejestrowanie związku zawodowego jest składany na urzędowym formularzu oznaczonym symbolem KRS-W22, stanowiącym załącznik nr 21 do rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 23.06.2021 r. w sprawie określenia wzorów urzędowych formularzy wniosków o wpis do Krajowego Rejestru Sądowego oraz sposobu i miejsca ich udostępniania¹⁶¹.

Do wniosku należy dołączyć: 1) statut związku zawodowego, 2) protokół zebrania założycieli, 3) uchwałę o utworzeniu związku zawodowego, 4) listę założycieli, 5) uchwałę o wyborze komitetu założycielskiego, a także 6) uchwałę o wyborze organów, jeżeli zostały one powołane.

Stosownie do powyższego uregulowania wnioskodawca składa także formularze uzupełniające: 1) KRS-WF, dotyczący danych założycieli związku zawodowego, 2) KRS-WH, dotyczący sposobu powstania związku, jeżeli powstał on w wyniku podziału lub połączenia, 3) KRS-WK, dotyczący organów uprawnionych do reprezentowania związku zawodowego i osób wchodzących w jego skład oraz sposobu reprezentacji.

Wniosek związku zawodowego o wpis do rejestru stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji oraz samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej może być złożony, w zależności od wyboru dokonanego przez wnioskodawcę, w formie tradycyjnej (na urzędowym formularzu lub jego kopii) lub za pośrednictwem systemu

¹⁶¹ Dz.U. poz. 1173 ze zm.

teleinformatycznego. Natomiast w razie prowadzenia przez związek zawodowy działalności gospodarczej odrębny wniosek o wpis do rejestru przedsiębiorców składa się wyłącznie za pośrednictwem systemu teleinformatycznego (art. 19 ust. 2 i 3 ustawy o KRS). Regulacja ta dotyczy również innych wniosków w postępowaniu rejestrowym.

6. Wniosek o zarejestrowanie związku zawodowego powinien być podpisany przez wszystkich członków komitetu założycielskiego. Skoro bowiem komitet założycielski nie jest organem, to nie jest możliwe uregulowanie zasad jego reprezentacji w ten sposób, że wystarczające jest na przykład współdziałanie dwóch członków tego komitetu, jak może być w przypadku zarządu lub innego organu powołanego statutowo do reprezentowania związku zawodowego¹⁶².
7. Zainteresowanym w sprawie wniosku o wpis jest każdy, czyich praw dotyczy wynik postępowania. Jeżeli zainteresowany weźmie udział w sprawie, staje się uczestnikiem (art. 510 § 1 k.p.c.). W postępowaniu rejestrowym sąd nie wzywa jednak z urzędu zainteresowanych do udziału w sprawie (art. 694³ § 2 zdanie drugie k.p.c.).

Pracodawca nie jest zainteresowanym w sprawie o zarejestrowanie związku zawodowego, dlatego nie może być on dopuszczony do udziału w tej sprawie jako uczestnik postępowania¹⁶³.

Inny związek zawodowy również nie ma zwykle interesu prawnego uzasadniającego udział w tym postępowaniu. Interesu takiego nie dowodzi fakt, że związek ten działa w tym samym zakładzie pracy co związek objęty wnioskiem o wpis do rejestru¹⁶⁴. W tym przypadku możemy mieć bowiem do czynienia jedynie z interesem faktycznym, a nie prawnym.

Nie oznacza to, że związek zawodowy nie będzie mógł w żadnym wypadku wykazać interesu prawnego, stanowiącego przesłankę do udziału w postępowaniu o zarejestrowanie innego związku. Może to dotyczyć sytuacji, w której związek nowo powstały przyjął nazwę, pod którą występuje związek zarejestrowany albo nazwy te są tak podobne, że niemożliwe jest spełnienie ich roli identyfikacyjnej. Można przyjąć, że w takiej sytuacji zagrożone jest prawo do nazwy wynikającej z oznaczenia wpisanego do rejestru.

8. Zgodnie z ust. 2 komentowanego przepisu uchwała o założeniu związku traci *ex lege* moc, jeżeli komitet założycielski nie złoży wniosku o rejestrację w terminie 30 dni od dnia założenia związku. Termin ten ma charakter materialnoprawny i nie podlega przywróceniu. Przy jego obliczaniu należy stosować przepisy art. 111 i 115 k.c. Terminu tego nie przerywa złożenie wniosku, który został zwrócony z powodu braków formalnych (art. 130 § 2 k.p.c., art. 19 ust. 7–9 ustawy o KRS). Wniosek zwrócony nie wywołuje bowiem żadnych skutków, jakie ustawa wiąże z wniesieniem pisma procesowego do sądu (art. 130 § 2 zdanie drugie k.p.c.).
9. Sąd rejestrowy orzeka zasadniczo w składzie jednego sędziego (art. 47 § 1 i 3 w związku z art. 13 § 2 k.p.c.). Sprawy dotyczące rejestracji związków zawodowych mogą być

¹⁶² W literaturze sformułowano analogiczne uwagi w odniesieniu do komitetu założycielskiego stowarzyszenia. Zob. A. Ceglarski, *Zarząd...*, s. 186.

¹⁶³ Postanowienie SN z 15.02.1989 r., I PRZ 15/89, OSP 1990/7, poz. 282; postanowienie SN z 26.10.1999 r., II CKN 527/98, LEX nr 1216186.

¹⁶⁴ Odmienne i nietrafnie Sąd Najwyższy w postanowieniu z 22.11.1983 r., III PRZN 2/83, LEX nr 1633328.

rozpoznawane przez referendarzy sądowych, z wyłączeniem przygotowania i prowadzenia rozprawy (art. 509¹ § 2 k.p.c.). Od orzeczeń referendarza sądowego wymienionych w art. 398²² k.p.c. przysługuje skarga podlegająca rozpatrzeniu przez sąd rejonowy, działający jako sąd pierwszej instancji.

10. W razie niezłożenia formularza wniosków podlega zwróceniu bez wzywania do uzupełnienia jego braków. Taki sam skutek powoduje złożenie wniosku inaczej niż za pośrednictwem systemu informatycznego, w przypadku gdy taka forma wniosku jest obligatoryjna (dotyczy to wniosku o wpis do rejestru przedsiębiorców). Nieprawidłowo wypełniony wniosek o wpis podlega zwróceniu bez wzywania do uzupełnienia braków, jeżeli z powodu nieprawidłowego wypełnienia nie jest możliwe nadanie wnioskowi prawidłowego biegu.

Wniosek zwrócony może jednak zostać ponownie złożony w terminie siedmiu dni od daty doręczenia zarządzenia o zwrocie, a jeżeli nie jest on dotknięty brakami – wywołuje skutek od daty pierwotnego wniesienia. Skutek taki nie następuje jednak w razie kolejnego zwrotu wniosku, chyba że zwrot nastąpił na skutek braków uprzednio niewskazanych (art. 19 ust. 10 ustawy o KRS).

11. Wniosek o wpis do rejestru powinien być podpisany przez osoby uprawnione do reprezentowania związku zawodowego, wyłączając jedynie wniosek o zarejestrowanie związku, który powinien być podpisany przez wszystkich członków komitetu założycielskiego (zob. pkt 5 komentarza do niniejszego artykułu).
12. Dokumenty, na podstawie których dokonuje się wpisu do KRS, składa się w oryginałach albo poświadczonych urzędowo odpisach lub wyciągach (art. 694⁴ § 1 k.p.c.), a w razie złożenia wniosku za pośrednictwem systemu teleinformatycznego – w sposób określony w art. 694⁴ § 2–3 k.p.c. W razie niezłożenia ich w formie czyniącej zadość powyższym wymogom, znajdzie zastosowanie art. 130 § 1 k.p.c. Tę wstępną kontrolę formalną dokumentów należy odróżnić od obligatoryjnej kontroli formalnej przewidzianej w art. 23 ust. 1 ustawy o KRS, zgodnie z którym sąd rejestrowy bada, czy dołączone do wniosku dokumenty są zgodne pod względem formy i treści z przepisami prawa¹⁶⁵. Badanie to jest elementem merytorycznego rozpoznania sprawy, a zatem jego negatywny rezultat skutkuje oddaleniem wniosku o wpis do rejestru.
13. Rozpoznawanie spraw w postępowaniu rejestrowym odbywa się zasadniczo na posiedzeniu niejawnym. Wyznaczenie rozprawy zależy od uznania sądu, który może również przesłuchać uczestników postępowania na posiedzeniu sądowym bez wyznaczenia rozprawy lub zażądać od nich oświadczeń na piśmie (art. 514 § 1 k.p.c.).
14. Zakres kognicji sądu rejestrowego jest wyznaczony przez przepis art. 23 ustawy o KRS. Sąd rejestrowy bada, czy dołączone do wniosku dokumenty są zgodne pod względem formy i treści z przepisami prawa (ust. 1). Zgodność zgłoszonych danych z rzeczywistym stanem podlega natomiast badaniu, jeżeli sąd ma w tym względzie uzasadnione wątpliwości (ust. 2 zdanie drugie).

¹⁶⁵ A. Michnik, *Wymogi formalne wniosku o wpis do rejestru przedsiębiorców i skutki ich niedopełnienia*, R. Pr. 2002/1, s. 26; O. Marcewicz [w:] *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, red. A. Jakubecki, Warszawa 2012, s. 900.

Pojęcie przepisów prawa, o których mowa w art. 23 ust. 1 ustawy o KRS, należy rozumieć szeroko, w związku z czym obejmują one kontrolę zgodności sporządzonych dokumentów z ustawą o związkach zawodowych, pozostałymi przepisami prawa powszechnie obowiązującego, a także postanowieniami statutów¹⁶⁶. Sąd rejestrowy może zatem na przykład odmówić wpisu członków zarządu związku zawodowego, przy wyborze których naruszono postanowienia statutu. Przeciwnie stanowisko byłoby nieracjonalne, z uwagi na bardzo rozległy zakres spraw, które przeznaczono do uregulowania w drodze statutowej (zob. art. 13 u.z.z.). Obowiązek badania zgodności treści dokumentu z przepisami prawa należy rozumieć nie tylko jako obowiązek oceny, czy wszystkie dokumenty wymagane dla dokonania wpisu zostały sporządzone i załączone do wniosku, ale także jako obowiązek oceny złożonego wniosku i załączonych do niego dokumentów pod względem merytorycznym¹⁶⁷.

Należy opowiedzieć się również za przyznaniem sądowi rejestrowemu szerokich uprawnień w zakresie badania zgodności zgłoszonych danych z rzeczywistym stanem rzeczy (art. 23 ust. 2 ustawy o KRS), przyjmując, że sąd rejestrowy powinien korzystać z tych uprawnień w razie powzięcia uzasadnionych wątpliwości w tej kwestii¹⁶⁸.

Jeżeli wniosek o dokonanie wpisu zawiera braki merytoryczne usuwalne (np. nie przedłożono dokumentu niezbędnego dla oceny wniosku), sąd rejestrowy może wydać niezaskarżalne postanowienie wzywające związek zawodowy w określonym (sądowym) terminie do uzupełnienia tego braku, wskazując rygor oddalenia wniosku¹⁶⁹.

Rozpoznając wniosek o wpis do rejestru, przez jego uwzględnienie lub odmowę wpisu, sąd wydaje postanowienie co do istoty sprawy.

15. Obok związku zawodowego do kręgu zainteresowanych w sprawie rejestrowej należy osoba, której dane mają być wpisane lub wykreślone z rejestru, na przykład członek zarządu lub komisji rewizyjnej związku zawodowego. Jeżeli osoba ta weźmie udział w postępowaniu, staje się jego uczestnikiem (art. 510 § 1 k.p.c.).

Należy natomiast wykluczyć udział w charakterze uczestnika postępowania pracodawcy, a także co do zasady innego związku zawodowego (zob. pkt 4 komentarza do niniejszego artykułu).

16. Szczegółowa treść wpisów do rejestru dotyczących związków zawodowych została uregulowana w § 147–155 r.s.p.r.

Wpis do rejestru stanowi czynność wykonawczą dokonywaną na podstawie orzeczenia sądu lub referendarza sądowego. Polega on na wprowadzeniu do systemu teleinformatycznego danych zawartych w postanowieniu zarządzającym wpis niezwłocznie po jego wydaniu, a więc przed jego uprawomocnieniem się. Jednak wykreślenie związku zawodowego z rejestru następuje dopiero po uprawomocnieniu się postanowienia sądu w tym przedmiocie (art. 694⁵ § 2 k.p.c.).

Uchylenie przez sąd odwoławczy zaskarżonego postanowienia o wpisie i przekazanie sprawy sądowi rejestrowemu do ponownego rozpoznania nie stanowi podstawy do

¹⁶⁶ Odnośnie do zakresu kognicji sądu rejestrowego zob. A. Michnik, *Ustawa...*, s. 214–216 oraz powołane tam orzecznictwo i literaturę.

¹⁶⁷ Postanowienie SN z 2.10.2008 r., II CSK 186/08, LEX nr 470013.

¹⁶⁸ A. Michnik, *Ustawa...*, art. 225–226.

¹⁶⁹ Wezwanie do usunięcia przeszkody do dokonania wpisu przewidziano w art. 20a ust. 3 zdanie pierwsze ustawy o KRS.

wykreślenia tego wpisu. Sąd rejestrowy, badając ponownie sprawę o wpis, musi uwzględnić rzeczywisty stan na chwilę wydania postanowienia, co wymaga merytorycznego zbadania wniosku o wpis. Dopiero postanowienie w sprawie odmowy wpisu może stanowić podstawę do usunięcia danych ujawnionych poprzednio w KRS¹⁷⁰.

Wpisy związku zawodowego do rejestru stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji i samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej nie podlegają obowiązkowi ogłaszania w Monitorze Sądowym i Gospodarczym (art. 49 ust. 2 ustawy o KRS). W razie jednak równoległego wpisania związku zawodowego do rejestru przedsiębiorców, wymagane jest ogłoszenie o tym wpisie w Monitorze według zasad ogólnych.

17. Zgodnie z art. 53a ustawy o KRS związki zawodowe są obowiązane zgłaszać do rejestru informacje ujawniane w działach 1, 2, 5 i 6 rejestru oraz zmiany tych informacji (nazwa, adres i siedziba związku, informacje o statucie oraz o jednostkach terenowych związku; organ uprawniony do reprezentowania związku, sposób jego reprezentowania oraz organy nadzorcze, a także ich skład osobowy; wzmianki dotyczące kuratora; informacje o likwidacji lub rozwiązaniu związku). Komitet założycielski związku zawodowego powinien zaś zgłosić informację o osobach wchodzących w jego skład, chyba że został zgłoszony organ reprezentacji (art. 52 ust. 1 ustawy o KRS). Stosownie do art. 22 ustawy o KRS obowiązek ten należy wykonać w terminie siedmiu dni od dnia zdarzenia uzasadniającego dokonanie wpisu. Natomiast obowiązek zawiadomienia sądu o zmianie statutu jest uregulowany w art. 16 u.z.z. (zob. komentarz do tego przepisu).

W przypadku niedopełnienia powyższych obowiązków sąd powinien wszcząć z urzędu postępowanie przymuszające, stosownie do art. 24 ustawy o KRS. W razie nieskuteczności działań przymuszających wskazanych w tym przepisie sąd może dokonać z urzędu wymaganego wpisu lub wykreślenia danych nieodpowiadających rzeczywistemu stanowi rzeczy (art. 24 ust. 6 ustawy o KRS).

18. Postanowienie sądu rejestrowego w przedmiocie wpisu (zarządzające wpis lub odmawiające wpisu do rejestru) albo złożenia dokumentów do akt rejestrowych, wydane zgodnie z wnioskiem, nie wymaga uzasadnienia. Sąd rejestrowy sporządza jednak z urzędu uzasadnienie postanowienia co do istoty sprawy, które zostało wydane z urzędu (art. 694⁶ k.p.c.).

Postanowienia sądu rejestrowego w przedmiocie wpisu do rejestru są zaskarżalne apelacją. Nadzwyczajny środek zaskarżenia w postaci skargi kasacyjnej przysługuje natomiast jedynie od prawomocnego postanowienia sądu drugiej instancji w przedmiocie zarejestrowania związku zawodowego lub jego wykreślenia z rejestru (art. 519¹ § 3 k.p.c.), niezależnie od tego, czy wniosek został uwzględniony czy też załatwiony w inny sposób.

19. Wniosek o zarejestrowanie związku zawodowego jest wolny od opłat sądowych, co oznacza, że nie pobiera się od wnioskodawcy wpisu oraz opłat kancelaryjnych określonych w ustawie z 24.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Należy przyjąć, że zwolnienie to przysługuje w postępowaniu o wpis związku zawodowego do rejestru stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji oraz samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej. Zwolnienie to rozciąga się również na inne wnioski w przedmiocie wpisu do rejestru stowarzyszeń, innych organizacji

¹⁷⁰ O. Marcewicz [w:] *Kodeks...*, red. A. Jakubecki, s. 902. Zob. odpowiednio uchwałę SN (7) z 15.03.1991 r., III CZP 13/91, OSNC 1991/7, poz. 77.

społecznych i zawodowych, fundacji oraz samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej. Obejmuje ono zatem wniosek o wpis zmiany danych ujawnionych w rejestrze oraz wniosek o wykreślenie z rejestru. Za przeciwną wykładnią mogłoby przemawiać usytuowanie tego zwolnienia w ramach art. 14 u.z.z., dotyczącego zarejestrowania związku zawodowego w KRS. Wyrażone tutaj stanowisko znajduje jednak silne uzasadnienie w argumentach historycznych i celowościowych. W pierwotnym brzmieniu komentowanej ustawy zwolnienie od kosztów sądowych było zamieszczone w uchylonym obecnie art. 18 u.z.z., poświęconym postępowaniu rejestrowemu w sprawach dotyczących związków zawodowych. Nie ma zatem wątpliwości, że zamiarem ustawodawcy było odniesienie tej regulacji do wszystkich wniosków składanych w postępowaniu rejestrowym. Trudno wskazać przyczyny przemawiające za zmianą tego stanowiska w kierunku bardziej restryktywnym dla związków zawodowych. Funkcją tego zwolnienia wydaje się być ułatwienie obrotu w sprawach rejestrowych, bez względu na to, czy wniosek dotyczy wpisu do rejestru czy też zmiany tego wpisu lub wykreślenia związku zawodowego.

Zwolnienie określone w art. 14 ust. 3 u.z.z. nie rozciąga się natomiast na wydatki ponoszone w postępowaniu rejestrowym, obejmujące w szczególności koszty stawienia świadków i przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego (zob. art. 5 u.k.s.c.). Koszty te ponosi podmiot podlegający wpisowi do rejestru (art. 694⁸ § 1 k.p.c.), co w praktyce sprowadza się do obciążenia nimi komitetu założycielskiego, inicjującego postępowanie o wpis związku zawodowego do rejestru, lub samego związku zawodowego – w przypadku dalszych wniosków składanych po jego zarejestrowaniu. Wnioskodawca może jednak wystąpić do sądu o zwolnienie go z obowiązku poniesienia tych kosztów. Przesłanką uwzględnienia takiego wniosku jest wykazanie, że związek nie ma dostatecznych środków na uiszczenie kosztów sądowych (art. 103 u.k.s.c.).

Natomiast wnioski o wpis w rejestrze przedsiębiorców, odnoszące się do związku zawodowego prowadzącego działalność gospodarczą, podlegają opłatom według ogólnych zasad. Wniosek złożony za pośrednictwem systemu teleinformatycznego i nieopłacony nie wywołuje skutków, jakie ustawa wiąże z wniesieniem wniosku do sądu rejestrowego, chyba że wnioskodawca został zwolniony z kosztów sądowych w zakresie opłaty lub złożył wniosek o przyznanie takiego zwolnienia (art. 19 ust. 6 ustawy o KRS w związku z art. 130 § 7 i 8 k.p.c.).

Zwolnienie od kosztów sądowych, określone w art. 14 ust. 3 u.z.z., nie wyłącza obowiązku zwrotu kosztów postępowania poniesionych przez innego uczestnika postępowania rejestrowego. Sąd orzeka o tych kosztach na podstawie ogólnej normy art. 520 k.p.c. Przepis ten przewiduje jako zasadę ponoszenie przez każdego z uczestników kosztów związanych z jego udziałem w sprawie. Sąd może jednak zasądzić od określonego uczestnika zwrot kosztów postępowania wyłożonych przez innego uczestnika, jeżeli wystąpiły przesłanki określone w art. 520 § 2 i 3 k.p.c., a w szczególności jeżeli interesy uczestników były sprzeczne lub byli oni w różnym stopniu zainteresowani wynikiem postępowania.

20. Przepis art. 20a ust. 1 ustawy o KRS przewiduje, że rozpoznanie wniosku o wpis do rejestru powinno nastąpić co do zasady w terminie siedmiu dni od daty jego wpływu do sądu, z zastrzeżeniem wyjątków określonych w ust. 3. Termin ten ma charakter instrukcyjny. Jego rażące przekroczenie może pociągać konsekwencje określone w ustawie z 17.06.2004 r. o skardze na naruszenie prawa strony do rozpoznania sprawy w postępowaniu przygotowawczym prowadzonym lub nadzorowanym przez prokuratora i postępowaniu sądowym bez nieuzasadnionej zwłoki¹⁷¹.

¹⁷¹ Dz.U. z 2023 r. poz. 1725.

Art. 15. [Osobowość prawna]

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

1. Osobowość prawna związku zawodowego oznacza zdolność do uczestniczenia w obrocie cywilnoprawnym przez nabywanie praw i zaciąganie zobowiązań. Dzięki uzyskaniu osobowości prawnej związek zawodowy uczestniczy w stosunkach prawnych również w sferze publicznoprawnej¹⁷².

2. Osobowość prawna przysługuje związkowi zawodowemu od dnia jego zarejestrowania. W związku tym należy podkreślić, że postanowienie sądu rejestrowego o wpisaniu związku zawodowego do KRS jest skuteczne i wykonalne z dnia jego wydania (art. 694⁵ § 2 k.p.c.), bez względu na fakt, że nie uzyskuje ono w tym dniu przymiotu prawomocności. Postanowienie sądu musi być jednak odróżnione od czynności wpisu do rejestru, która ma charakter samoistny i stanowi materialnoprawną przesłankę powstania osoby prawnej (zob. bliżej pkt 16 komentarza do art. 14 u.z.z.).

Wpis jest dokonany z chwilą zamieszczenia w rejestrze danych wynikających z postanowienia sądu, co polega na wprowadzeniu ich do systemu teleinformatycznego (art. 20 ust. 1 i 1b ustawy o KRS). Wpis następuje niezwłocznie po wydaniu tego postanowienia, zgodnie z art. 20 ust. 1 ustawy o KRS. W praktyce zatem data wpisania związku zawodowego do rejestru jest tożsama z datą wydania postanowienia sądu w tym przedmiocie.

3. Wpis do KRS przesądza jedynie o nabyciu osobowości prawnej przez związek zawodowy, nie zaś przez jego wewnętrzne jednostki organizacyjne. Postanowienia statutu decydują o tym, którym jednostkom organizacyjnym związku przysługuje osobowość prawna (art. 13 pkt 7 u.z.z.). Jednostki organizacyjne związku zawodowego istniejące w chwili zarejestrowania związku, którym według statutu przysługuje osobowość prawna, uzyskują ten przymiot w dniu wpisania związku do rejestru. Natomiast jednostki organizacyjne powstające po dacie zarejestrowania związku nabywają osobowość prawną z chwilą uzyskania prawa do działania zgodnie z postanowieniami statutu¹⁷³. Tryb uznania powstałej jednostki za jednostkę organizacyjną związku wynika z treści konkretnego statutu, zgodnie z zasadą samorządności związkowej. Statut może przewidywać w tym celu na przykład akceptację lub rejestrację danej jednostki przez odpowiedni organ związku.

Wskazanie w statucie jednostek organizacyjnych mających osobowość prawną ma charakter ogólny, ponieważ odnosi się jedynie do określonych typów jednostek organizacyjnych, którym przysługuje osobowość prawna. Nie wymaga natomiast wymienienia z nazwy konkretnej jednostki organizacyjnej¹⁷⁴.

4. Trzeba podkreślić, że art. 15 u.z.z. nie przewiduje sądowej rejestracji jednostek organizacyjnych związku zawodowego. Osobowość prawna tych jednostek nie jest zatem uzależniona

¹⁷² A. Kidyba [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. I, Część ogólna, red. A. Kidyba, Warszawa 2009, s. 150.

¹⁷³ Uchwała SN (7) z 25.03.1993 r., I PZP 73/93, OSNCP 1993/10, poz. 169.

¹⁷⁴ Wyrok SN z 16.02.2007 r., II PK 196/06, OSNP 2008/7–8, poz. 94.

od ich zarejestrowania w KRS, ale od zarejestrowania związku i wewnątrzstatutowego uznania tych jednostek.

Obowiązujące obecnie przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 17.11.2014 r. w sprawie szczegółowego sposobu prowadzenia rejestrów wchodzących w skład Krajowego Rejestru Sądowego oraz szczegółowej treści wpisów w tych rejestrach przewidują w § 147 pkt 3, że w rubryce trzeciej działu 1 rejestru prowadzonego dla fundacji, stowarzyszeń oraz innych organizacji społecznych i zawodowych wpisuje się dane jednostek terenowych lub oddziałów tych organizacji, obejmujące wyłącznie ich nazwę, siedzibę i adres. Regulacja ta, mówiąca o „jednostkach terenowych”, nie jest w pełni dostosowana do specyfiki działalności związków zawodowych. Wyodrębnienie jednostek organizacyjnych związku zawodowego nie musi bowiem nawiązywać do kryterium terytorialnego. Obok na przykład zarządów regionów mogą występować struktury branżowe oraz jednostki istniejące na szczeblu centralnym. Trudno również uznać, że zakładowe organizacje związkowe stanowią „jednostki terenowe” związku w ścisłym tego słowa rozumieniu. Celem powołanej regulacji było stosowanie jej do innych organizacji podlegających wpisowi do powyższego rejestru, w przypadku których przepisy przewidują tworzenie terenowych jednostek organizacyjnych¹⁷⁵. Brak podstaw do rejestracji jednostek organizacyjnych związku zawodowego znalazł potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego¹⁷⁶.

5. Postanowienia statutu mogą przewidywać osobowość prawną zakładowych i międzyzakładowych organizacji związkowych. Osobowość prawną zakładowej organizacji związkowej należy rozpatrywać oddzielnie od zdolności do realizacji jej ustawowych uprawnień w stosunkach prawa pracy ze względu na treść art. 25¹ u.z.z., który uzależnia tę zdolność od wypełnienia kryterium odnoszącego się do liczby jej członków. Nie jest zatem wykluczone istnienie zakładowych organizacji związkowych zdolnych do działania w obrocie cywilnoprawnym z uwagi na przysługującą im osobowość prawną, ale niezdolnych do wykonywania uprawnień wynikających z komentowanej ustawy.
6. Na zasadach określonych w art. 15 ust. 1 u.z.z. osobowość prawną nabywają również federacje i konfederacje związkowe, a także ich jednostki organizacyjne wskazane w statucie (zob. art. 38 u.z.z.). Osobowość prawną federacji i konfederacji jest oddzielna od osobowości prawnej tworzących je organizacji związkowych, co wynika z odrębnego bytu prawnego tych podmiotów.

Art. 16. [Zawiadomienie sądu o zmianie statutu]

Związek zawodowy zawiadamia właściwy sąd o zmianie statutu w terminie 30 dni od dnia podjęcia uchwały w tym zakresie.

1. Komentowany przepis reguluje tryb wprowadzenia w życie zmian w statucie związku zawodowego. Tryb ten uległ zasadniczemu uproszczeniu na mocy noweli z 5.07.2018 r. Z uzasadnienia projektu ustawy nowelizującej wynika, że podstawowym motywem tych zmian było

¹⁷⁵ Zob. np. art. 10 ust. 2 pr. stow.

¹⁷⁶ Wyrok SN z 16.02.2007 r., II PK 196/06; postanowienie SN z 12.04.2023 r., II CKSP 783/22, LEX nr 3569403.

poddanie procedury rejestrowej zmian statutu ogólnym zasadom wynikającym z ustawy o KRS.

2. W dotychczasowym stanie prawnym wpis zmiany statutu do rejestru miał charakter deklaratoryjny w razie niewniesienia przez sąd rejestrowy zastrzeżeń do zmiany statutu. Jeżeli jednak zastrzeżenia takie zostały wniesione, zmiana mogła wejść w życie dopiero w dniu orzeczenia sądu uznającego legalność dokonanej zmiany.

Nowy stan prawny skłania do oceny, że uchwała o zmianie statutu wywiera skutki prawne od chwili jej podjęcia, a nie od daty wpisania jej do rejestru. Komentowany przepis ogranicza się bowiem wyłącznie do nałożenia na związek zawodowy obowiązku zawiadomienia sądu o zmianie statutu. Nie zawiera on natomiast normy analogicznej do przepisu art. 430 § 1 k.s.h., który stanowi, że zmiana statutu spółki akcyjnej wymaga wpisu do rejestru.

Regulacja zbliżona do obecnej treści art. 16 u.z.z. została natomiast zamieszczona w art. 21 ust. 1 pr. stow., którego znaczenie budzi wątpliwości w orzecznictwie i doktrynie. O ile bowiem Sąd Najwyższy uznał w postanowieniu z 5.12.1990 r., I PR 440/90¹⁷⁷, że uchwała o zmianie statutu stowarzyszenia wywiera skutki prawne od chwili jej podjęcia, a nie od daty wpisania do rejestru, to w piśmiennictwie wyrażono również inne poglądy¹⁷⁸. Kontrowersja ta nie powinna być jednak przenoszona wprost na płaszczyznę wykładni komentowanego przepisu, dotyczącego zmian statutu związku zawodowego, który ma bardziej jednoznaczną treść, podczas gdy przepis art. 21 ust. 2 u.stow. odsyła wyraźnie do przepisów regulujących zasady i tryb przewidziane dla wpisu stowarzyszenia do tego rejestru, który ma charakter konstytutywny.

Należy jednak zauważyć, że w piśmiennictwie wypowiedziany został pogląd odmienny, zgodnie z którym dla dokonania zmiany statutu związku zawodowego konieczna jest jej rejestracja w KRS¹⁷⁹.

3. Kognicja sądu rejestrowego obejmuje ocenę zgodności zmiany statutu z prawem. Sąd może badać zarówno przepisy prawa materialnego, jak i zachowanie procedury wprowadzenia zmian statutu, która wynika z postanowień samego statutu w brzmieniu obowiązującym przed dokonaniem zmian. W literaturze i orzecznictwie przeważa pogląd, że na podstawie art. 23 ust. 1 ustawy o KRS sąd jest uprawniony do weryfikowania uchwał organów osób prawnych pod kątem zachowania statutowego trybu ich podjęcia (zob. szerzej pkt 14 komentarza do art. 14 u.z.z.). Zakres kontroli sądu rejestrowego przy rozpoznawaniu wniosku o wpis zmiany statutu nie może być uznany za węższy w porównaniu z regulacją art. 23 ust. 1 ustawy o KRS. Z tego powodu należy opowiedzieć się za stanowiskiem, według którego kontrola sprawowana na podstawie pierwszego z wymienionych przepisów obejmuje nie tylko zgodność zmiany statutu z przepisami powszechnie obowiązującymi, lecz również z normami statutowymi określającymi tryb wprowadzenia zmian.
4. W świetle obowiązujących przepisów o postępowaniu rejestrowym zawiadomienie sądu, o którym mowa w komentowanym przepisie, przybiera postać wniosku o wpis do rejestru

¹⁷⁷ OSNC 1992/9, poz. 167.

¹⁷⁸ Zob. glosy do postanowienia SN z 5.12.1990 r., I PR 440/90: M. Wrzolek-Romańczuk, PS 1991/4, s. 92–97 i A. Wacha, OSP 1992/2, poz. 52.

¹⁷⁹ P. Czarnecki [w:] P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecznictwem*, Warszawa 2022, s. 126.

zmiany statutu. Wniosek taki należy złożyć na formularzu KRS Z20, stosowanym w razie wpisu zmian danych zamieszczonych w rejestrze. Informacja o zmianie statutu podlega zamieszczeniu w rubryce czwartej działu 1 rejestru (§ 147 pkt 4 lit. a r.s.p.r.).

5. Przepis art. 16 u.z.z., zobowiązujący do zawiadomienia sądu o zmianie statutu w terminie 30 dni od dnia podjęcia uchwały w tym zakresie, stanowi *lex specialis* w stosunku do art. 22 ustawy o KRS, który nakazuje złożenie wniosku o wpis do rejestru nie później niż w terminie siedmiu dni od dnia zdarzenia uzasadniającego dokonanie wpisu, „chyba że przepis szczególny stanowi inaczej”. Opóźnienie złożenia powyższego zawiadomienia nie wpływa na jego skuteczność. Sąd rejestrowy może jednak wszcząć wobec związku zawodowego postępowanie przymuszające na podstawie art. 24 ustawy o KRS. Ponadto niedochowanie terminu do zawiadomienia o zmianie statutu może skutkować odpowiedzialnością z art. 35 ust. 2¹ pkt 1 u.z.z.
6. W praktyce może wystąpić sytuacja, w której na podstawie zmienionego statutu podjęto dalsze uchwały wywołujące istotne skutki prawne, dokonując na przykład zmian osobowych w organach związku zawodowego. W razie odmowy wpisania przez sąd zmian statutu do rejestru uchwały te mogą być uznane za nieskuteczne z uwagi na ich niezgodność z obowiązującym statutem. Będzie to skutkowało oddaleniem wniosku o wpisanie do rejestru stosownych zmian wynikających z tych uchwał, co dotyczy na przykład ujawnienia zmiany składu zarządu. Stwarza to zagrożenie przejściowego przynajmniej chaosu organizacyjnego w działalności związku zawodowego i skłania do postawienia pytania, czy bardziej optymalnym rozwiązaniem ustawowym nie byłoby nadanie charakteru konstytutywnego postanowieniu sądu o wpisie zmian statutu do rejestru związku zawodowego.
7. Podmiotem zobowiązanym do zawiadomienia sądu o zmianie statutu jest – podobnie jak w innych przypadkach złożenia wniosku o wpis zmian do rejestru – organ upoważniony do reprezentowania związku zawodowego.
8. W piśmiennictwie zauważono trafnie, że tryb określony w art. 16 u.z.z. nie powinien mieć zastosowania do zmian statutu dokonanych w fazie poprzedzającej rejestrację związku zawodowego. Trudno jednak się zgodzić, że na tym etapie istnienia związku zmiana statutu nie jest dopuszczalna¹⁸⁰. Sąd orzekający w sprawie o zarejestrowanie związku zawodowego może uznać, że niezgodność z prawem określonego postanowienia statutu stanowi przeszkodę do dokonania wpisu, wzywając do jej usunięcia w trybie art. 20a ust. 3 ustawy o KRS. Usunięcie tej przeszkody będzie zaś polegać na złożeniu przez wnioskodawcę uchwały o zmianie statutu. Należy jednocześnie podkreślić, że podmiotem decydującym o dokonaniu takiej zmiany jest wyłącznie strona związkowa.
9. Tryb określony w art. 16 u.z.z. należy odnosić zarówno do uchwały o zmianie wyszczególnionych postanowień statutu, jak i do wprowadzenia nowego statutu w miejsce aktu dotąd obowiązującego. Ta druga sytuacja mieści się bowiem również w szerokim, funkcjonalnym zakresie pojęcia „zmiana statutu”, użytego w komentowanym przepisie.

¹⁸⁰ Tak J. Szmit, *Charakter...*, s. 88–89; inaczej i trafnie K.W. Baran [w:] *Prawo...*, red. K.W. Baran, s. 557.

10. Postanowienie sądu w przedmiocie wpisu zmiany statutu do rejestru jest zaskarżalne na drodze apelacji¹⁸¹, niezależnie od tego, czy wniosek o wpis został uwzględniony czy oddalony. Od postanowienia tego nie przysługuje natomiast skarga kasacyjna, jako że nie należy ono do orzeczeń wymienionych w art. 519¹ § 3 k.p.c.

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) pracodawca, 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)

1. Komentowany przepis wymienia trzy przesłanki skreślenia związku zawodowego z rejestru. Należy brać ponadto pod uwagę sytuację określoną w art. 36 u.z.z., która ma jednak wyjątkowy charakter, gdyż przewidziany tam środek prawny jest szczególnym instrumentem stosowanym w razie prowadzenia przez związek zawodowy działalności sprzecznej z ustawą. Należy zatem skonstatować, że art. 17 i 36 u.z.z. zawierają taksatywne wyliczenie podstaw skreślenia związku zawodowego z rejestru.

2. W dowolnej chwili uprawniony organ związku jest władny podjąć uchwałę o jego rozwiązaniu. Organ ten oraz sposób rozwiązywania związku powinny być określone w statucie (zob. pkt 13 komentarza do art. 13 u.z.z.).

Połączenie związków zawodowych w ten sposób, że związek przejmujący przejmuje wszelkie prawa i obowiązki związku przejmowanego ze skutkami prawnymi dla podmiotów trzecich, jest w istocie równoznaczne z rozwiązaniem w trybie art. 17 ust. 1 pkt 1 u.z.z. związku przejmowanego, który powinien być poddany likwidacji. Zob. też pkt 14 komentarza do art. 13 u.z.z.

W literaturze wskazano, że katalog okoliczności uzasadniających skreślenie związku zawodowego z rejestru jest szerszy o sytuację, w której związek zawodowy powołano jedynie na czas określony lub w celu realizacji określonego celu¹⁸². Pogląd ten nie jest przekonujący. Taka przesłanka skreślenia związku ma bowiem charakter nieookreślony, zwłaszcza w drugim z wyróżnionych przypadków, co mogłoby prowadzić do nadmiernej uznaniowości organu dokonującego wykreślenia. Tym bardziej uzasadnione jest zatem wymaganie ustawowego uregulowania takiej przesłanki. W tym stanie rzeczy należy uznać, że statutowo określony organ związku zawodowego powinien wyrazić wolę jego rozwiązania przez podjęcie uchwały, o której jest mowa w ust. 1 pkt 1.

3. Przesłanka wymieniona w ust. 1 pkt 2 ma złożony charakter. Polega ona na:

- 1) wykreśleniu z odpowiedniego rejestru pracodawcy, u którego działał dotychczas związek zawodowy;

¹⁸¹ Postanowienie SN z 16.03.1994 r., I PZP 8/94, OSNP 1994/2, poz. 33.

¹⁸² P. Czarnecki [w:] *Ustawa...*, s. 128.

2) z powodu:

- a) likwidacji pracodawcy lub
- b) jego upadłości albo
- c) przekształcenia organizacyjno-prawnego pracodawcy uniemożliwiającego kontynuowanie działania związku.

Można zatem stwierdzić, że w ramach powyższej przesłanki konieczne jest kumulatywne wystąpienie elementu formalnego (wykreślenie pracodawcy z rejestru) i faktycznego (niemożność kontynuacji działalności związku jako skutek określonego zdarzenia).

4. Nowelą z 5.07.2018 r. termin „zakład pracy” został zastąpiony w powyższym przepisie przez termin „pracodawca”. Jednak również w dotychczasowym stanie prawnym należało oceniać, że przepis ten, mówiąc o likwidacji, upadłości lub przekształceniu organizacyjno-prawnym, odnosi się do pracodawcy, nie zaś do przedmiotowego zakładu pracy¹⁸³. Zmianie tej można by nadać znaczenie wyłącznie porządkujące, gdyby nie to, że po dodaniu do ustawy o związkach zawodowych przepisu art. 1¹ pkt 2 przez pracodawcę należy rozumieć nie tylko podmiot zatrudniający pracowników, o której mowa w art. 3 k.p., ale również osobę fizyczną, osobę prawną lub ułomną osobę prawną, która zatrudnia inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową, niezależnie od podstawy jej zatrudnienia.

5. Skreślenie związku zawodowego z rejestru na podstawie art. 17 ust. 1 pkt 2 u.z.z. będzie możliwe jedynie wtedy, gdy pracodawca został wykreślony z odpowiedniego rejestru, co dotyczy w szczególności przedsiębiorców i innych podmiotów wpisywanych do rejestrów prowadzonych w ramach KRS.

Pracodawcy będący osobami fizycznymi nie podlegają wpisowi do rejestru. Działalność gospodarcza prowadzona przez te osoby podlega natomiast zgłoszeniu do CEIDG¹⁸⁴. Ewidencja ta nie może być jednak utożsamiana z rejestrem. Rejestr przedsiębiorców pozwala bowiem na identyfikację podmiotów prawa, wykreślenie zaś danego podmiotu z rejestru powoduje ustanie jego prawnego bytu, co może pociągnąć następstwa określone w art. 17 ust. 1 pkt 1 u.z.z. w odniesieniu do związku zawodowego, którego zasięg działania jest odnoszony do takiego pracodawcy. Natomiast funkcją CEIDG jest ewidencjonowanie danych o prowadzeniu działalności gospodarczej przez podmioty (osoby fizyczne), które zachowują zdolność prawną i pracodawczą bez względu to, czy zostały one objęte wpisem do CEIDG. Rozszerzająca wykładnia art. 17 ust. 1 u.z.z. nie byłaby uzasadniona ze względu na szczególny cel tego przepisu, polegający na określeniu przesłanek ustania podmiotowości prawnej związku zawodowego. Z tych względów dyspozycja art. 17 ust. 1 pkt 2 u.z.z. nie znajduje zastosowania w razie wykreślenia z CEIDG pracodawcy – osoby fizycznej. Ewentualnej podstawy do skreślenia związku zawodowego z rejestru należy upatrywać wówczas w ust. 1 pkt 3 komentowanego przepisu. Jeżeli bowiem pracodawca rozwiąże stosunki pracy z zatrudnionymi przez niego osobami, to liczba członków związku spadnie poniżej progu 10 osób.

¹⁸³ Wniosek ten wynikał z art. 2 ustawy z 2.02.1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.).

¹⁸⁴ Zob. ustawa z 6.03.2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy, Dz.U. z 2022 r. poz. 541 ze zm.

6. Przesłanka określona w art. 17 ust. 1 pkt 2 u.z.z. odnosi się do sytuacji, w której zasięg działania danego związku zawodowego ogranicza się wyłącznie do pracodawcy lub pracodawców, którzy ulegli wykreśleniu z rejestru. W praktyce zatem przepis ten znajdzie zastosowanie przede wszystkim do tzw. związków firmowych (jednozakładowych). Jeżeli przynajmniej jeden pracodawca, u którego działa dany związek, nie został wykreślony z rejestru, to nie może być mowy o skreśleniu związku zawodowego z rejestru. Okoliczność ta jest istotna między innymi w przypadku związku zawodowego funkcjonującego jako międzyzakładowa organizacja związkowa (art. 34 u.z.z.).
7. Po nowelizacji ustawy z 28.02.2003 r. – Prawo upadłościowe i naprawcze (obecna nazwa: Prawo upadłościowe), dokonanej ustawą z 15.05.2015 r. – Prawo restrukturyzacyjne¹⁸⁵, ogłoszenie upadłości ma jednolity, likwidacyjny charakter¹⁸⁶. Skutkiem ogłoszenia upadłości nie jest jednak wykreślenie upadłego z rejestru osób prawnych lub jednostek organizacyjnych, lecz wszczęcie postępowania upadłościowego, w trakcie którego upadły zachowuje podmiotowość prawną, a zarząd nad jego majątkiem wchodzącym do masy upadłości jest przejmowany przez syndyka ustanowionego przez sąd. Natomiast ustawy regulujące ustrój określonych kategorii osób prawnych, na przykład spółek (art. 85 § 1, art. 289 § 1, art. 477 § 1 k.s.h.) lub spółdzielni (art. 136 pr. spółdz.), przewidują wykreślenie danej osoby z rejestru po zakończeniu postępowania upadłościowego. Dopiero w tej sytuacji aktualizuje się przesłanka z art. 17 ust. 1 pkt 2 u.z.z. W trakcie postępowania upadłościowego może natomiast zaistnieć przyczyna skreślenia związku zawodowego z rejestru, określona w ust. 1 pkt 1 lub 3 tego przepisu.

Natomiast w razie zbycia przez syndyka w toku postępowania upadłościowego przedsiębiorstwa upadłego lub jego części, w ramach której zatrudnieni są pracownicy, można jedynie rozważać, czy zdarzenie to stanowi przekształcenie organizacyjno-prawne w rozumieniu art. 17 ust. 1 pkt 2 u.z.z., które uniemożliwia dalsze działanie związku, przy uwzględnieniu wykreślenia dotychczasowego pracodawcy z rejestru. O kwestii tej będzie mowa niżej.

8. Postępowanie likwidacyjne (likwidacja) osoby prawnej zmierza do ustania jej bytu prawnego. Jego zwińczeniem jest wykreślenie danej jednostki z rejestru. W ten sposób zostaje spełniony formalny element przesłanki określonej w art. 17 ust. 1 pkt 2 u.z.z. Jednakże przesłanką niezbędną do wykreślenia związku zawodowego z rejestru jest uniemożliwienie kontynuowania działalności związku zawodowego na skutek likwidacji pracodawcy (element faktyczny). Ten ostatni zwrot, zamieszczony w art. 17 ust. 1 pkt 2 u.z.z., odnosi się wprawdzie bezpośrednio do procesu przekształceniowego, wskazuje on jednak na systemowy i celowościowy kontekst regulacji prawnej, która upoważnia do skreślenia związku zawodowego z rejestru, o ile w rezultacie określonych zdarzeń utracił on zdolność funkcjonowania.

W tym przypadku możliwość dalszego działania związku zawodowego uzależniona jest od utrzymania bytu przedmiotowego zakładu pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazywano wielokrotnie, że dokonanie w czasie procesu likwidacyjnego zbycia składników majątku likwidowanego podmiotu, składających się na zakład pracy lub jego część, powoduje w indywidualnych stosunkach pracy skutki wynikające z art. 23¹ k.p., nie zaś

¹⁸⁵ Dz.U. z 2022 r. poz. 2309 ze zm.

¹⁸⁶ Wyjątkowo możliwe jest zawarcie układu w upadłości bez zlikwidowania masy upadłości (art. 266a–266f pr. upadł.).

konsekwencje określone w art. 41¹ k.p. i innych przepisach odnoszących się do likwidacji pracodawcy¹⁸⁷. Przepis art. 23¹ § 1 k.p., przewidujący automatyzm następstwa prawnego nowego pracodawcy w sferze indywidualnych stosunków pracy, nie rozciąga się wprawdzie na zbiorowe stosunki pracy. Jednakże art. 17 ust. 1 pkt 2 u.z.z., kładący akcent na „uniemożliwienie działania związku zawodowego”, pojmowane jako skutek przekształcenia organizacyjno-prawnego po stronie pracodawcy, wskazuje, że mimo likwidacji pracodawcy nie zachodzi przesłanka skreślenia związku, jeżeli może on kontynuować działalność u innego pracodawcy, który przejął zakład pracy w trybie art. 23¹ k.p. Powyższe uwagi należy odnosić odpowiednio do przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, które następuje w trakcie postępowania upadłościowego w związku ze zbywaniem przez syndyka składników majątku masy upadłości na podstawie art. 311 i n. pr. upadł.

Skreślenie związku zawodowego z rejestru przedstawia się zatem jako zasadne, jeżeli wraz z wykreśleniem pracodawcy z odpowiedniego rejestru nastąpiło zakończenie działalności zakładu pracy, któremu nie towarzyszy przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę ani inne zdarzenie powodujące sukcesję nowego podmiotu w stosunki pracy łączące dotychczasowego pracodawcę z jego pracownikami, które umożliwiłoby związkowi zawodowemu prowadzenie dalszej działalności.

9. Odnosząc dalsze uwagi do przekształcenia organizacyjno-prawnego niepowiązanego z likwidacją lub upadłością, należy zwrócić uwagę, że „przekształcenie”, o którym mowa w art. 17 ust. 1 pkt 2 u.z.z., będzie przybierać w stosunkach pracy postać przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę (art. 23¹ k.p.). Z tego punktu widzenia istotne jest rozróżnienie między przejściem całego zakładu pracy oraz przeniesieniem jego części na nowego pracodawcę. W tym pierwszym przypadku związek zawodowy zachowuje z pewnością możliwość działania, a zmienia się jedynie osoba pracodawcy, co powinno skutkować zmianą statutu związku w zakresie obejmującym jego nazwę i sferę działania, ale nie wyklucza kontynuacji jego działalności. Kwestia ta powoduje większe wątpliwości w razie przeniesienia części zakładu pracy na nowego pracodawcę. W literaturze wyróżniono sytuację, w której przedmiotem przejścia jest część zakładu niemająca charakteru kluczowego dla istnienia związku (np. z uwagi na mniejszą niż 10 liczbę zatrudnionych w niej pracowników), wskazując, że związek ten będzie wówczas działał nadal u dotychczasowego pracodawcy¹⁸⁸. W przeciwnym wypadku związek może kontynuować działalność u nowego pracodawcy. Szczególny problem może ujawnić się wtedy, gdy każda z części zakładu pracy ma pod tym względem równorzędne znaczenie. Powstaje wówczas pytanie, czy związek istnieje nadal u dotychczasowego czy też u nowego pracodawcy. W każdej z wyróżnionych sytuacji dopuszczalna byłaby również zmiana charakteru związku z zakładowego na międzyzakładowy. Bez względu na charakterystykę konkretnego przekształcenia zbyt daleko idące byłoby automatyczne skreślenie związku zawodowego z rejestru na podstawie art. 17 ust. 1 pkt 2 u.z.z.¹⁸⁹ W okolicznościach wywołujących istotne wątpliwości co do możliwości

¹⁸⁷ Zob. m.in. wyrok SN z 21.01.2003 r., I PK 85/02, OSNP 2004/13 poz. 228; wyrok SN z 19.08.2004 r., I PK 489/03, OSNP 2005/6, poz. 78; wyrok SN z 25.09.2008 r., II PK 44/08, OSNP 2010/5–6, poz. 58; postanowienie SN z 22.10.2012 r., I PK 139/12, LEX nr 1675315.

¹⁸⁸ Ł. Pisarczyk, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2013, s. 210–211.

¹⁸⁹ W analogicznym kierunku zmierzały rozważania zawarte w uchwale SN (7) z 30.05.1989 r., III PZP 12/89, OSNC 1989/12, poz. 189 oraz postanowieniu SN z 6.02.1990 r., I PRZ 47/89, OSNC 1991/2–3, poz. 35, wydane pod rządami poprzednio obowiązującej ustawy z 8.10.1982 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 1985 r. Nr 54, poz. 277 ze zm.).

dalszego działania związku w ramach dotychczasowej formuły organizacyjnej sąd powinien wyznaczyć najpierw temu związkowi odpowiedni termin na dostosowanie jego ustroju do nowej sytuacji, na drodze zmiany statutu. Wezwanie takie, przybierające procesową postać postanowienia sądu, powinno być dokonane pod rygorem wykreślenia związku zawodowego z rejestru.

Wykładnia art. 17 ust. 1 pkt 2 u.z.z. musi być prowadzona w kierunku zapewniającym związkowi zawodowemu standard ochronny nie niższy niż wynika to z art. 6 dyrektywy 2001/23/WE. Przepis art. 6 ust. 1 dyrektywy 2001/23/WE przewiduje, że jeżeli przejmowana jednostka zachowuje autonomię po transferze, status i funkcja przedstawicielstwa pracowników zostają zachowane zasadniczo na takich samych zasadach i warunkach jak przed przejściem, chyba że prawo wewnętrzne państwa członkowskiego przewiduje ponowny wybór przedstawicieli pracowników. Jeżeli zaś jednostka ta nie zachowuje autonomii po transferze, państwo członkowskie podejmuje niezbędne środki w celu zapewnienia, że przejmowani pracownicy, którzy byli przedstawicielami przed przejściem, będą właściwie reprezentowani w okresie niezbędnym do ponownego ustanowienia przedstawicielstwa. Prezentowana wyżej wykładnia zapewnia zgodność art. 17 ust. 1 pkt 2 u.z.z. z celem i literą dyrektywy 2001/23/WE.

10. Dodatkowe uwagi wywołuje stosowanie komentowanego przepisu na tle zmodyfikowanej definicji pracodawcy w rozumieniu ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, ustalonej nowelą z 5.07.2018 r. Definicja ta obejmuje podmiot zatrudniający osoby fizyczne inne niż pracownik, wykonujące pracę zarobkową, szczególnie na podstawie umów prawa cywilnego. W tym kontekście należy zauważyć, że przepis art. 23¹ k.p. nie stosuje się do zatrudnienia wykonywanego na podstawie innej niż stosunek pracy. W związku z tym przejęcie placówki zatrudnienia przez nowy podmiot nie będzie powodować, na wzór art. 23¹ k.p., jego automatycznego wstąpienia w treść umów cywilnoprawnych zawartych przez dotychczasowego pracodawcę z wykonawcami pracy, chyba że taki skutek wynika z przepisów szczególnych lub postanowień umownych. Umowy te, do czasu ich rozwiązania, będą zatem nadal wiązać wykonawców umów cywilnoprawnych z tym ostatnim pracodawcą, który wyzbył się przedsiębiorstwa lub innej jednostki. Przekształcenie to nie pozostanie bez wpływu na położenie związku zawodowego zrzeszającego te osoby, którego działalność może stać się bezprzedmiotowa. Wydaje się jednak, że zbyt daleko idące byłoby stwierdzenie, iż zachodzi wówczas automatycznie likwidacja pracodawcy lub takie przekształcenie organizacyjno-prawne po jego stronie, które uniemożliwia działalność związkową. Na skutek rozwiązania przez dotychczasowego pracodawcę umów cywilnoprawnych z wykonawcami pracy liczba członków związku może natomiast zmniejszyć się poniżej 10, co wypełni przesłankę z art. 17 ust. 1 pkt 3 u.z.z.
11. Komentowany przepis nie reguluje następstw przekształcenia organizacyjno-prawnego po stronie pracodawcy dla bytu prawnego zakładowej organizacji związkowej stanowiącej jednostkę organizacyjną związku zawodowego. Następstwa te będą wynikać z wewnętrznych regulacji związku, a przede wszystkim z treści statutu. Należy jednak przytoczyć uchwałę SN (7) z 24.04.1996 r., I PZP 38/95¹⁹⁰, w której stwierdzono, że zakładową organizacją związkową w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych jest tylko taka podstawowa jednostka organizacyjna związku ponadzakładowego, która jako jedyna zakresem swojego działania

¹⁹⁰ OSP 1997/5, poz. 101.

obejmuje cały zakład pracy. Zaznaczono jednocześnie, że związek zawodowy działający w zakładzie pracy nie ma obowiązku zmiany swojej struktury organizacyjnej w przypadku przekształceń zakładu pracy. Oznacza to, że zakładowa organizacja związkowa, która w związku z przekształceniem organizacyjno-prawnym po stronie pracodawcy obejmuje tylko część zakładu pracy (np. w razie przejęcia przez funkcjonującego pracodawcę części innego zakładu pracy), może kontynuować swój byt prawny, jednakże nie przysługują jej uprawnienia do ochrony interesów osób zrzeszonych, w sferze zarówno indywidualnych, jak i zbiorowych stosunków pracy. Istnienie takiego tworu nie wypełnia zatem funkcji, dla realizowania których został on powołany. Powyższe stwierdzenia należy odnosić również do związku zawodowego o charakterze firmowym (działającego u jednego pracodawcy), który jest jednocześnie zakładową organizacją związkową.

12. Ostatnią przesłanką skreślenia związku zawodowego z rejestru jest utrzymywanie się liczby członków związku poniżej 10 osób przez okres dłuższy niż trzy miesiące. Należy uznać, że chodzi o nieprzerwany (ciągły) okres trzech miesięcy. Liczbę osób zrzeszonych w związku oblicza się niezależnie od tego, czy wykonują one zatrudnienie. Jeżeli w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 w związku z art. 13 § 2 k.p.c.) liczba ta wzrosła powyżej minimum ustawowego, to omawiana przesłanka skreślenia z rejestru traci aktualność, nawet jeżeli stan ilościowy określony w tym przepisie występował przez ponad trzy miesiące.

13. Sprawa o skreślenie związku zawodowego jest wszczynana z urzędu albo na wniosek związku zawodowego. Pracodawca ani inny podmiot nie jest zatem legitymowany do złożenia tego wniosku. Pismo sygnalizacyjne takiego podmiotu może však doprowadzić do zainicjowania postępowania z urzędu. Związek zawodowy jest z mocy prawa uczestnikiem postępowania prowadzonego z urzędu (art. 694³ § 2 k.p.c.).

Postanowienie o skreśleniu związku zawodowego z rejestru jest skuteczne i wykonalne dopiero po uprawomocnieniu się (art. 694⁵ § 2 *in fine* k.p.c.). Od prawomocnego postanowienia sądu odwoławczego w tym przedmiocie, wydanego w wyniku rozpoznania apelacji, przysługuje skarga kasacyjna, niezależnie od treści rozstrzygnięcia tego sądu (art. 519¹ § 3, art. 398¹ § 1 w związku z art. 13 § 2 k.p.c.).

14. Samo zaistnienie przyczyn wymienionych w art. 17 ust. 1 u.z.z. skutkuje wydaniem przez sąd postanowienia o skreśleniu związku zawodowego z rejestru, bez poprzedzającej fazy jego likwidacji. Z przepisów art. 13 pkt 12 i art. 36 ust. 5 u.z.z. wynika jednak, że ustawodawca przewidział likwidację związku, tyle że następuje ona po skreśleniu związku z rejestru. Likwidacja nie jest poddana kontroli sądu, którego kompetencje kończą się na wydaniu powyższego postanowienia. Rozwiązania te odbiegają od zasad likwidacji odnoszących się do innych podmiotów prawa, stwarzając zagrożenie dla pewności obrotu prawnego¹⁹¹.

Zgodnie z art. 36 ust. 5 u.z.z. związek zawodowy skreślony z rejestru prawomocnym orzeczeniem sądu powinien niezwłocznie zaprzestać swojej działalności oraz dokonać swojej likwidacji w sposób przewidziany w statucie. Mimo braku wyraźnej regulacji, unormowanie to należy stosować analogicznie do przypadków rozwiązania związku, o których mowa w art. 17 ust. 1 u.z.z. Likwidacja jest zatem dokonywana przez sam związek zawodowy. Skreślenie związku zawodowego z rejestru pozbawia go osobowości prawnej, która jest uzależniona od zarejestrowania związku. Należy jednak przyjąć, że związek zachowuje

¹⁹¹ Z. Hajn, Rozwiązanie związku zawodowego i organizacji pracodawców, PIP 1995/10–11, s. 76.