

# ZBIOROWE PRAWO PRACY

Komentarz

**redakcja naukowa Krzysztof W. Baran**

Krzysztof W. Baran, Daniel Książek, Jacek Męcina  
Anna Musiała, Jan Piątkowski, Łukasz Pisarczyk  
Iwona Sierocka, Artur Tomanek, Marcin Wujczyk  
Alina Wypych-Żywicka

KOMENTARZE

## AUTORZY

**Krzysztof W. Baran** – profesor zwyczajny doktor habilitowany nauk prawnych; kierownik Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego.

**Daniel Książek** – doktor nauk prawnych; pracownik w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; radca prawny; współnik zarządzający kancelarią prawną specjalizującą się w prawie pracy; prezes zarządu Centrum Prawa Pracy i Stosunków Przemysłowych; członek zespołu pełnomocnika rektora UJ ds. prawnych.

**Jacek Męcina** – doktor habilitowany nauk humanistycznych w zakresie nauk o polityce, profesor w Katedrze Społecznego Ustroju Pracy w Instytucie Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego; członek Rady Dialogu Społecznego i Przewodniczący Zespołu Problemowego ds. Prawa Pracy.

**Anna Musiała** – doktor habilitowany nauk prawnych; adiunkt w Zakładzie Prawa Pracy i Prawa Socjalnego Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.

**Jan Piątkowski** – doktor habilitowany nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu.

**Łukasz Pisarczyk** – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor nadzwyczajny w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego.

**Iwona Sierocka** – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu w Białymstoku.

**Artur Tomanek** – doktor habilitowany nauk prawnych; adiunkt w Zakładzie Prawa Pracy Uniwersytetu Wrocławskiego; sędzia Sądu Okręgowego we Wrocławiu.

**Marcin Wujczyk** – doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; radca prawny; członek Europejskiego Komitetu Praw Społecznych; członek Executive Committee International Labour and Employment Relations Association.

**Alina Wypych-Żywicka** – doktor habilitowany nauk prawnych, profesor w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu Gdańskiego.

# ZBIOROWE PRAWO PRACY

**Komentarz**

**redakcja naukowa Krzysztof W. Baran**

Krzysztof W. Baran, Daniel Książek, Jacek Męcina

Anna Musiała, Jan Piątkowski, Łukasz Pisarczyk

Iwona Sierocka, Artur Tomanek, Marcin Wujczyk

Alina Wypych-Żywicka

---

---

**KOMENTARZE**

---

*Stan prawny na 15 czerwca 2016 r.*

Recenzent

*Dr hab. Mirosław Włodarczyk, prof. UŁ*

Wydawca

*Magdalena Stojek-Siwińska*

Redaktor prowadzący

*Małgorzata Jarecka*

Opracowanie redakcyjne

*Katarzyna Rybczyńska*

Łamanie

*Andrzej Gudowski*

Indeks rzeczowy

*Dominika Zielińska*

*Piotr Sekulski*

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przystępujących 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.

The logo for 'prawolubni' features the word in a lowercase, serif font with a small heart above the 'i'. Below the text is a decorative horizontal line with a wavy, wave-like pattern.

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ  
Więcej na [www.legalnakultura.pl](http://www.legalnakultura.pl)  
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by  
Wolters Kluwer SA, 2016

ISBN: 978-83-264-8708-8

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33  
tel. 22 535 82 19

e-mail: [ksiazki@wolterskluwer.pl](mailto:ksiazki@wolterskluwer.pl)

[www.wolterskluwer.pl](http://www.wolterskluwer.pl)

księgarnia internetowa [www.profinfo.pl](http://www.profinfo.pl)

# Spis treści

Wykaz skrótów .....	17
Wprowadzenie.....	23
<b>Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych .....</b>	<b>25</b>
Rozdział 1. Przepisy ogólne.....	27
Art. 1. [Pojęcie związku zawodowego].....	27
Art. 2. [Wolności związkowe].....	37
Art. 3. [Zakaz dyskryminacji ze względu na status związkowy] .....	44
Art. 4. [Reprezentacyjna funkcja związków zawodowych] .....	47
Art. 5. [Reprezentacja na forum międzynarodowym].....	49
Art. 6. [Cele związków zawodowych].....	51
Art. 7. [Reprezentacja interesów pracowników].....	52
Art. 8. [Kontrola przestrzegania prawa] .....	56
Art. 9. [Swoboda określania struktur związków zawodowych] .....	58
Art. 10. [Członkostwo w związkach zawodowych] .....	62
Art. 11. [Status federacji i konfederacji związkowych] .....	64
Rozdział 2. Tworzenie związków zawodowych .....	66
Art. 12. [Uchwała o utworzeniu związku zawodowego].....	66
Art. 13. [Statut związku zawodowego].....	70
Art. 14. [Rejestracja w KRS].....	77
Art. 15. [Osobowość prawna] .....	81
Art. 16. [Zmiana statutu] .....	83
Art. 17. [Skreślenie związku zawodowego z rejestru].....	87
Art. 18. [Postępowanie w zakresie rejestracji] .....	97
Rozdział 3. Uprawnienia związków zawodowych .....	103
Art. 19. [Opiniowanie projektów aktów prawnych] .....	103
Art. 19 <sup>1</sup> . [Zakres uprawnień organizacji związkowej] .....	108
Art. 20. [Wnioskowanie o zmiany w prawie].....	110
Art. 21. [Prawo do rokowań zbiorowych] .....	112
Art. 22. (uchylony) .....	114
Art. 23. [Kontrola przestrzegania prawa] .....	114
Art. 24. [Prowadzenie działalności gospodarczej] .....	118

---

Art. 25.	[Zwolnienia od pracy działaczy] .....	120
Art. 25 <sup>1</sup> .	[Uprawnienia] .....	125
Rozdział 4.	Zakładowa organizacja związkowa .....	129
Art. 26.	[Uprawnienia] .....	129
Art. 26 <sup>1</sup> .	[Przejęcie zakładu na nowego pracodawcę; konsultacja związkowa] .....	139
Art. 27.	[Zakładowy fundusz socjalny] .....	142
Art. 28.	[Prawo do informacji] .....	145
Art. 29.	[Badanie stanu bezpieczeństwa pracy] .....	147
Art. 30.	[Reprezentowanie przez związek] .....	150
Art. 31.	[Zwolnienie od świadczenia pracy działaczy związkowych] .....	165
Art. 32.	[Ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych] .....	175
Art. 33.	[Obowiązki organizacyjne pracodawcy] .....	193
Art. 33 <sup>1</sup> .	[Składka związkowa] .....	195
Art. 34.	[Status prawny międzyzakładowej organizacji związkowej] .....	197
Art. 34 <sup>1</sup> .	[Koszty funkcjonowania międzyzakładowej organizacji związkowej] .....	200
Art. 34 <sup>2</sup> .	[Ochrona stosunku pracy działaczy międzyzakładowej organizacji związkowej] .....	203
Rozdział 5.	Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy .....	207
Art. 35.	[Przepisy karne] .....	207
Art. 36.	[Kontrola legalności funkcjonowania związków zawodowych] .....	210
Rozdział 6.	Przepisy szczególne .....	216
Art. 37.	[Spory zbiorowe] .....	216
Art. 38.	[Przepis szczególny] .....	218
Art. 39.	[Kasy zapomogowo-pożyczkowe] .....	220
Rozdział 7.	Zmiany w przepisach obowiązujących oraz przepisy przejściowe i końcowe .....	222
Art. 40–44.	(pominięte) .....	222
Art. 45.	[Nieruchomości Zrzeszenia Związków Zawodowych] .....	222
Art. 46.	[Rejestracja przed wejściem w życie ustawy] .....	223
Art. 47.	[Przedłużenie okresu zwolnienia od pracy] .....	223
Art. 48.	[Przepis derogacyjny] .....	223
Art. 49.	[Wejście w życie ustawy] .....	223
<b>Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców</b> .....		<b>225</b>
Rozdział 1.	Przepisy ogólne .....	227
Art. 1.	[Wolność zrzeszania] .....	227
Art. 2.	[Federacje i konfederacje] .....	254
Art. 3.	[Samorządność i niezależność] .....	259
Art. 4.	[Zakaz ingerencji w działalność związków zawodowych] .....	262
Art. 5.	[Zadania organizacji pracodawców] .....	264
Art. 6.	[Majątek organizacji pracodawców] .....	274

---

---

Rozdział 2. Tworzenie związków pracodawców .....	276
Art. 7. [Powstanie związku pracodawców].....	276
Art. 8. [Statut związku pracodawców].....	278
Art. 9. [Rejestracja w KRS].....	282
Art. 10. [Osobowość prawna] .....	289
Art. 11. [Zmiana statutu] .....	290
Art. 12. [Skreślenie związku pracodawców z rejestru].....	294
Art. 13. [Postępowanie w zakresie rejestracji] .....	296
Art. 14. [Stosowanie przepisów do federacji i konfederacji].....	299
Rozdział 3. Uprawnienia organizacji pracodawców .....	302
Art. 15. [Podstawowe prawa organizacji pracodawców] .....	302
Art. 16. [Opiniowanie założeń i projektów aktów prawnych] .....	307
Art. 16 <sup>1</sup> . [Opiniowanie dokumentów konsultacyjnych UE] .....	314
Art. 16 <sup>2</sup> . [Wnioski o wydanie lub zmianę aktu prawnego].....	317
Art. 17. [Rokowania zbiorowe i układy zbiorowe pracy] .....	323
Art. 18. [Działalność gospodarcza i zwolnienia podatkowe] .....	350
Rozdział 4. Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy .....	354
Art. 19. [Działalność związku pracodawców niezgodna z ustawą].....	354
Rozdział 5. Przepisy przejściowe i końcowe .....	360
Art. 20. [Rejestracja przed wejściem w życie ustawy].....	360
Art. 21. [Wejście w życie ustawy] .....	361
<b>Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych .....</b>	<b>363</b>
Rozdział 1. Przepisy ogólne.....	365
Art. 1. [Przedmiot sporu zbiorowego].....	365
Art. 2. [Strony sporu zbiorowego] .....	369
Art. 3. [Reprezentacja pracowników w sporze zbiorowym].....	371
Art. 4. [Zakazy prowadzenia sporów zbiorowych] .....	374
Art. 5. [Pojęcie pracodawcy].....	377
Art. 6. [Rozszerzenie zakresu podmiotowego ustawy] .....	379
Rozdział 2. Rokowania.....	381
Art. 7. [Zgłoszenie sporu].....	381
Art. 8. [Podjęcie rokowań].....	386
Art. 9. [Zakończenie rokowań] .....	391
Rozdział 3. Mediacja i arbitraż .....	402
Art. 10. [Mediator].....	402
Art. 11. [Wybór mediatora].....	405
Art. 11 <sup>1</sup> . [Zwolnienie od pracy i wynagrodzenie mediatora].....	409
Art. 12. [Strajk ostrzegawczy] .....	412
Art. 13. [Zadania mediatora].....	415
Art. 14. [Porozumienie lub protokół rozbieżności] .....	417
Art. 15. [Prawo do strajku].....	418
Art. 16. [Arbitraż w sporze zbiorowym] .....	421

---

Rozdział 4. Strajk .....	431
Art. 17. [Zasady organizacji strajku] .....	431
Art. 18. [Dobrowolność udziału w strajku] .....	438
Art. 19. [Ograniczenia prawa do strajku] .....	440
Art. 20. [Referendum przedstrajkowe i ogłoszenie strajku] .....	447
Art. 21. [Status pracodawcy w czasie strajku] .....	451
Art. 22. [Strajk solidarnościowy] .....	454
Art. 23. [Status prawny pracownika w czasie strajku] .....	455
Art. 24. [Fundusz strajkowy] .....	461
Art. 25. [Inne niż strajk akcje protestacyjne] .....	463
Rozdział 5. Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy .....	471
Art. 26. [Odpowiedzialność karna i cywilna] .....	471
Rozdział 6. Przepisy przejściowe i końcowe .....	483
Art. 27. (pominięty) .....	483
Art. 28. [Spory wszczęte przed wejściem w życie ustawy] .....	483
Art. 29. [Wejście w życie ustawy] .....	483
<b>Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego .....</b>	<b>485</b>
Rozdział 1. Cele i zadania Rady Dialogu Społecznego .....	487
Art. 1. [Zadania Rady] .....	487
Art. 2. [Właściwości Rady] .....	492
Rozdział 2. Uprawnienia Rady Dialogu Społecznego i jej stron .....	495
Art. 3. [Porozumienia i wspólne stanowiska Rady] .....	495
Art. 4. [Rozpatrywanie spraw o dużym znaczeniu społecznym lub gospodarczym] .....	496
Art. 5. [Opiniowanie projektów założeń i projektów aktów prawnych] ....	499
Art. 6. [Kompetencje Rady Ministrów] .....	499
Art. 7. [Prawo strony pracowników i prawodawców do przygotowywania wspólnych projektów założeń i projektów aktów prawnych] .....	501
Art. 8. [Wniosek o przeprowadzenie wysłuchania publicznego] .....	503
Art. 9. [Wspólne zapytania strony społecznej Rady kierowane do właściwego ministra] .....	504
Art. 10. [Program działania Rady] .....	505
Art. 11. [Rozpatrywanie wniosków WRDS] .....	506
Art. 12. [Stanowiska Rady w sprawach wniesionych przez Radę Ministrów i inne organy] .....	508
Art. 13. [Prawo strony społecznej Rady do występowania z wnioskiem o wydanie lub zmianę ustawy lub innego aktu prawnego] .....	508
Art. 14. [Wystąpienie do Sądu Najwyższego z wnioskiem o rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego] .....	510
Art. 15. [Prawo zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy] .....	511



---

Art. 16.	[Konsultacje wstępnej prognozy wielkości makroekonomicznych] .....	513
Art. 17.	[Konsultacje założeń projektu budżetu państwa] .....	515
Art. 18.	[Opiniowanie projektu ustawy budżetowej] .....	515
Art. 19.	[Zasady zmiany terminów i konsultacji budżetowych] .....	516
Art. 20.	[Informacja o przebiegu wykonania ustawy budżetowej] .....	517
Art. 21.	[Informacja o wykonaniu ustawy budżetowej] .....	517
Rozdział 3.	Skład i organizacja Rady Dialogu Społecznego .....	519
Art. 22.	[Skład Rady] .....	519
Art. 23.	[Zasady reprezentacji i kryteria reprezentatywności organizacji związkowych] .....	520
Art. 24.	[Zasady i kryteria reprezentatywności organizacji pracodawców] .....	522
Art. 25.	[Tryb orzekania o reprezentatywności] .....	524
Art. 26.	[Zasady reprezentacji organizacji pracowników i pracodawców oraz Rady Ministrów] .....	525
Art. 27.	[Powoływanie członków Rady i ich uprawnienia] .....	526
Art. 28.	[Zasady podejmowania uchwał trójstronnych na posiedzeniach plenarnych Rady] .....	529
Art. 29.	[Zasady podejmowania uchwał strony pracowników i pracodawców na posiedzeniach plenarnych Rady] .....	531
Art. 30.	[Podejmowanie uchwał w drodze głosowania korespondencyjnego] .....	531
Art. 31.	[Prezydium Rady] .....	532
Art. 32.	[Wybór i zadania przewodniczącego Rady] .....	534
Art. 33.	[Posiedzenia Rady i Prezydium Rady] .....	536
Art. 34.	[Stałe i doraźne zespoły problemowe Rady] .....	537
Art. 35.	[Jawność posiedzeń Rady] .....	538
Art. 36.	[Regulamin organizacyjny Rady] .....	539
Art. 37.	[Biuro Rady] .....	541
Art. 38.	[Kierowanie pracami Biura Rady] .....	542
Art. 39.	[Finansowanie funkcjonowania Rady i Biura Rady] .....	544
Art. 40.	[Kompetencje ministra właściwego ds. pracy w zakresie koordynacji prac strony rządowej w Radzie] .....	545
Rozdział 4.	Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego .....	547
Art. 41.	[Zasady tworzenia WRDS] .....	547
Art. 42.	[Właściwości WRDS] .....	549
Art. 43.	[Zawieranie porozumień przez strony WRDS] .....	550
Art. 44.	[Kompetencje WRDS w zakresie rozpatrywania spraw społecznych i gospodarczych] .....	551
Art. 45.	[Kompetencje WRDS w zakresie wyznaczania osoby z misją dobrej woli] .....	552
Art. 46.	[Uprawnienia osoby powołanej do prowadzenia misji dobrej woli] .....	553
Art. 47.	[Skład WRDS] .....	553

---

---

Art. 48. [Posiedzenia plenarne WRDS].....	555
Art. 49. [Prezydium WRDS] .....	555
Art. 50. [Stanowiska WRDS].....	556
Rozdział 5. Zmiany w przepisach obowiązujących .....	558
Art. 51–82. [Zmiany w przepisach obowiązujących w zakresie dostosowania nazewnictwa nowych instytucji dialogu społecznego] .....	558
Rozdział 6. Przepisy przejściowe, dostosowujące i końcowe .....	573
Art. 83. [Pierwszy skład Rady] .....	573
Art. 84. [Zasady uchylecia ustawy o Trójstronnej Komisji].....	573
Art. 85. [Właściwość Rady dla prowadzonych postępowań] .....	574
Art. 86. [Utrzymanie orzeczeń o reprezentatywności].....	575
Art. 87. [Ocena funkcjonowania przepisów ustawy oraz rekomendacje zmian] .....	575
Art. 88. [Finansowanie Rady i limity wydatków] .....	576
Art. 89. [Uchylenie ustawy] .....	577
Art. 90. [Vacatio legis] .....	577
<b>Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy</b> .....	579
Dział pierwszy. Przepisy ogólne .....	581
Rozdział I. Przepisy wstępne .....	581
Art. 9 <sup>1</sup> . [Zawieszenie stosowania zakładowych przepisów prawa pracy] ....	581
Dział drugi. Stosunek pracy.....	589
Rozdział I. Przepisy ogólne.....	589
Art. 23 <sup>1a</sup> . [Wyjątkowe stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia] .....	589
Dział jedenasty. Układy zbiorowe pracy .....	592
Rozdział I. Przepisy ogólne.....	592
Art. 238. [Organizacje związkowe – definicje].....	592
Art. 239. [Zakres podmiotowy układu zbiorowego].....	596
Art. 240. [Treść układu zbiorowego] .....	604
Art. 241. (uchylony) .....	611
Art. 241 <sup>1</sup> . [Zakres zobowiązań] .....	611
Art. 241 <sup>2</sup> . [Rokowania] .....	613
Art. 241 <sup>3</sup> . [Zasady prowadzenia rokowań] .....	617
Art. 241 <sup>4</sup> . [Informacja o sytuacji ekonomicznej pracodawcy] .....	621
Art. 241 <sup>5</sup> . [Zasady i forma zawarcia układu].....	624
Art. 241 <sup>6</sup> . [Wykładnia postanowień układu].....	626
Art. 241 <sup>7</sup> . [Zasady rozwiązywania i wypowiedania układu].....	628
Art. 241 <sup>8</sup> . [Stosowanie postanowień układu po przejściu zakładu pracy].....	633
Art. 241 <sup>9</sup> . [Protokoły dodatkowe do układów].....	638
Art. 241 <sup>10</sup> . [Porozumienie o stosowaniu układu] .....	641
Art. 241 <sup>11</sup> . [Obowiązek wpisu układu do rejestru].....	644

---

---

Art. 241 <sup>12</sup> . [Termin wejścia układu w życie] .....	649
Art. 241 <sup>13</sup> . [Stosowanie postanowień układu] .....	651
Rozdział II. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy .....	657
Art. 241 <sup>14</sup> . [Ponadzakładowy układ zbiorowy – strony] .....	657
Art. 241 <sup>14a</sup> . [Rokowania i zawarcie ponadzakładowego układu] .....	659
Art. 241 <sup>15</sup> . [Inicjatywa zawarcia ponadzakładowego układu] .....	661
Art. 241 <sup>16</sup> . [Wspólna reprezentacja pracowników] .....	663
Art. 241 <sup>17</sup> . [Reprezentatywna organizacja związkowa] .....	666
Art. 241 <sup>18</sup> . [Rozszerzenie stosowania ponadzakładowego układu] .....	672
Art. 241 <sup>19</sup> . [Przechodzenie praw i obowiązków organizacji związkowych] .....	678
Art. 241 <sup>20</sup> . (uchylony) .....	682
Art. 241 <sup>21</sup> . (uchylony) .....	682
Rozdział III. Zakładowy układ zbiorowy pracy .....	682
Art. 241 <sup>22</sup> . (uchylony) .....	682
Art. 241 <sup>23</sup> . [Zakres podmiotowy układu zakładowego] .....	682
Art. 241 <sup>24</sup> . [Inicjatywa zawarcia układu] .....	685
Art. 241 <sup>25</sup> . [Wspólna reprezentacja pracowników] .....	685
Art. 241 <sup>25a</sup> . [Reprezentatywna organizacja związkowa] .....	688
Art. 241 <sup>26</sup> . [Ograniczenia co do treści postanowień układu] .....	690
Art. 241 <sup>27</sup> . [Zawieszenie stosowania układu] .....	693
Art. 241 <sup>28</sup> . [Rokowania i zawarcie układu zakładowego] .....	698
Art. 241 <sup>29</sup> . [Skutki połączenia lub rozwiązania organizacji związkowych] .....	702
Art. 241 <sup>30</sup> . [Międzyzakładowa organizacja związkowa] .....	703
<b>Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji .....</b>	<b>705</b>
Art. 1. [Zakres zastosowania ustawy] .....	707
Art. 2. [Słownik ustawowy] .....	725
Art. 3. [Skład rady pracowników] .....	728
Art. 4. [Powstanie rady pracowników] .....	732
Art. 5. [Porozumienie z radą pracowników] .....	737
Art. 6. [Koszty wyboru i działalności rady pracowników] .....	745
Art. 7. [Liczba zatrudnionych pracowników] .....	751
Art. 8. [Wniosek o zorganizowanie wyborów] .....	755
Art. 9. [Czynne i bierne prawo wyborcze] .....	759
Art. 10. [Wybory członków rady pracowników] .....	762
Art. 11. [Funkcjonowanie rady pracowników] .....	768
Art. 12. [Ustanie członkostwa w radzie] .....	772
Art. 13. [Prawo do informacji] .....	777
Art. 14. [Procedura konsultacyjna z radą pracowników] .....	784
Art. 15. [Eksperci rady pracowników] .....	790
Art. 16. [Ograniczenie prawa do informacji] .....	792
Art. 17. [Szczególne uprawnienia członków rady pracowników] .....	800
Art. 18. [Poinformowanie o wyborze rady pracowników] .....	809
Art. 19. [Odpowiedzialność karna] .....	810

---

---

Art. 20.	[Kompetencje rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego].....	814
Art. 21.	[Kompetencje rady pracowniczej przedsiębiorstwa mieszanego].....	815
Art. 22.	[Kompetencje rady pracowniczej w przedsiębiorstwie „Porty Lotnicze”].....	815
Art. 23.	[Ochrona członków rady pracowników w ramach zwolnień grupowych].....	816
Art. 24.	[Porozumienie dotyczące informowania pracowników].....	817
Art. 25.	[Obowiązki szczególne].....	820
Art. 26.	[Reguły intertemporalne].....	821
Art. 27.	[Przegląd przepisów ustawy].....	821
Art. 28.	[Wejście w życie ustawy].....	822
<b>Ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych</b> .....		<b>823</b>
Rozdział 1. Przepisy ogólne.....		825
Art. 1.	[Przedmiot i zakres stosowania ustawy].....	825
Art. 2.	[Definicje].....	834
Art. 3.	[Ustalanie poziomu zatrudnienia].....	840
Art. 4.	[Podmioty sprawujące kontrolę oraz podmioty zależne].....	841
Art. 5.	[Obowiązki zarządu centralnego].....	843
Rozdział 2. Specjalny zespół negocjacyjny.....		845
Art. 6.	[Specjalny zespół negocjacyjny].....	845
Art. 7.	[Podział miejsc w specjalnym zespole negocjacyjnym].....	847
Art. 7a.	[Zmiana struktury przedsiębiorstwa lub grupy].....	848
Art. 8.	[Pracownicy zatrudnieni w jednym zakładzie pracy].....	850
Art. 9.	[Pracownicy zatrudnieni w więcej niż jednym zakładzie pracy].....	855
Art. 10.	[Stosowanie przepisów polskiej ustawy].....	857
Art. 11.	[Członkowie rezerwowi].....	857
Art. 12.	[Wygaśnięcie mandatu członka specjalnego zespołu negocjacyjnego].....	858
Art. 13.	[Informowanie o składzie specjalnego zespołu negocjacyjnego].....	859
Art. 14.	[Funkcjonowanie specjalnego zespołu negocjacyjnego].....	860
Art. 15.	[Techniczne aspekty funkcjonowania specjalnego zespołu negocjacyjnego].....	862
Art. 16.	[Podejmowanie uchwał przez specjalny zespół negocjacyjny].....	863
Rozdział 3. Porozumienie o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania i konsultacji.....		866
Art. 17.	[Negocjacje w sprawie zawarcia porozumienia].....	866
Art. 18.	[Porozumienie w sprawie alternatywnych procedur informacyjno-konsultacyjnych].....	868
Art. 19.	[Treść porozumienia w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej].....	869
Art. 19a.	[Obowiązki informacyjne w szczególnych przypadkach].....	874

---

---

Rozdział 4. Utworzenie europejskiej rady zakładowej .....	876
Art. 20. [Przepisy posiłkowe].....	876
Art. 21. [Skład europejskiej rady zakładowej].....	877
Art. 22. [Zmiana proporcji poziomu zatrudnienia] .....	877
Art. 23. [Członkostwo w europejskiej radzie zakładowej] .....	879
Art. 24. [Informacja o wyznaczonych członkach europejskiej rady zakładowej].....	880
Art. 25. [Początek działania europejskiej rady zakładowej] .....	880
Art. 26. (uchylony) .....	881
Art. 27. [Podejmowanie uchwał przez europejską radę zakładową].....	881
Art. 28. [Uprawnienia europejskiej rady zakładowej] .....	882
Art. 29. [Spotkania zarządu centralnego z europejską radą zakładową] .....	882
Art. 30. [Informacja i konsultacja w sytuacjach szczególnych] .....	884
Art. 31. [Posiedzenia przedstawicieli pracowników].....	885
Art. 32. [Informowanie pracowników] .....	886
Art. 32a. [Relacja do procedur krajowych] .....	887
Art. 33. [Pomoc ekspertów] .....	888
Art. 34. [Koszty funkcjonowania rady] .....	888
Art. 35. [Rozpoczęcie negocjacji w sprawie zawarcia porozumienia] .....	889
Rozdział 5. Zakaz ujawniania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa .....	891
Art. 36. [Zakaz ujawniania informacji] .....	891
Rozdział 6. Ochrona przedstawicieli pracowników .....	894
Art. 37. [Ochrona przedstawicieli pracowników] .....	894
Rozdział 7. Inne obowiązujące porozumienia w sprawie informowania pracowników i konsultacji z pracownikami .....	899
Art. 38. [Obowiązujące porozumienia w sprawie informowania i konsultowania pracowników] .....	899
Rozdział 8. Przepisy karne.....	901
Art. 39. [Przepisy karne].....	901
Art. 40. [Postępowanie w sprawie o wykroczenie] .....	902
Rozdział 9. Zmiana w przepisach obowiązujących .....	902
Art. 41. (pominięty) .....	902
Rozdział 10. Przepis końcowy .....	903
Art. 42. [Wejście w życie ustawy] .....	903
<b>Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy.....</b>	<b>905</b>
Rozdział 1. Przepisy ogólne.....	907
Art. 1. [Cele społecznej inspekcji].....	907
Art. 2. [Rozwinięcie].....	910
Art. 3. [Struktura społecznej inspekcji pracy] .....	911
Rozdział 2. Zadania i organizacja społecznej inspekcji pracy.....	913
Art. 4. [Uprawnienia społecznych inspektorów].....	913
Art. 5. [Społeczny inspektor].....	922

---

Art. 6.	[Inspektor – wybór, odwołanie].....	925
Art. 7.	[Inspektor – odwołanie, zrzeczenie się] .....	931
<b>Rozdział 3. Uprawnienia i zasady postępowania społecznych inspektorów pracy .....</b>		<b>933</b>
Art. 8.	[Uprawnienia] .....	933
Art. 9.	[Informowanie o uchybieniach].....	935
Art. 10.	[Czasowe odsunięcie pracownika].....	936
Art. 11.	[Zalecenie inspektora; sprzeciw kierownika zakładu] .....	937
Art. 12.	[Księga zaleceń].....	940
Art. 13.	[Ochrona stosunku pracy inspektora].....	941
Art. 14.	[Obowiązki zakładu pracy] .....	945
Art. 15.	[Czas pracy; wynagrodzenie].....	946
Art. 16.	[Wytyczne do działalności inspektorów] .....	950
<b>Rozdział 4. Współdziałanie społecznej inspekcji pracy z Państwową Inspekcją Pracy oraz innymi organami nadzoru i kontroli warunków pracy.....</b>		<b>952</b>
Art. 17.	[Współdziałanie z innymi organami] .....	952
Art. 18.	[Pomoc PIP] .....	953
Art. 19.	[Wniosek o przeprowadzenie kontroli].....	956
Art. 20.	[Udział w kontroli] .....	957
Art. 21.	[Pomoc innych organów] .....	958
<b>Rozdział 5. Odpowiedzialność za naruszenie przepisów o społecznej inspekcji pracy.....</b>		<b>961</b>
Art. 22.	[Grzywna] .....	961
<b>Rozdział 6. Przepisy przejściowe i końcowe .....</b>		<b>963</b>
Art. 23.	[Wytyczne do wyborów] .....	963
Art. 24.	[Odpowiednie stosowanie] .....	966
Art. 25.	[Pełnienie funkcji].....	967
Art. 26.	[Derogacja] .....	968
Art. 27.	[Wejście w życie ustawy] .....	968
<b>Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników .....</b>		<b>969</b>
Art. 1.	[Zakres regulacji] .....	971
Art. 2.	[Konsultacje dotyczące grupowego zwolnienia].....	982
Art. 3.	[Porozumienie w sprawie grupowego zwolnienia].....	992
Art. 4.	[Zawiadomienie powiatowego urzędu pracy o ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia] .....	999
Art. 5.	[Wypowiadanie stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia] .....	1002
Art. 6.	[Termin wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia].....	1010
Art. 7.	[Grupowe zwolnienie z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy].....	1012

Art. 8.	[Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia].....	1015
Art. 9.	[Ponowne zatrudnienie pracownika zwolnionego w ramach grupowego zwolnienia].....	1025
Art. 10.	[Zwolnienia indywidualne z przyczyn niedotyczących pracowników] .....	1029
Art. 11.	[Wylączenie stosowania przepisów ustawy].....	1040
Art. 12.	[Stosowanie przepisów kodeksu pracy].....	1041
Art. 13–27.	(pominięte) .....	1045
Art. 28.	[Przepis przejściowy] .....	1046
Art. 29.	[Przepis derogacyjny] .....	1046
Art. 30.	[Wejście w życie ustawy] .....	1046
<b>Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych .....</b>		
		1047
Rozdział 1.	Przepisy ogólne.....	1049
Art. 1.	[Przepisy ogólne].....	1049
Art. 2.	[Definicje].....	1053
Rozdział 2.	Tworzenie Funduszu .....	1060
Art. 3.	[Obowiązek tworzenia ZFŚS] .....	1060
Art. 4.	[Dowolność tworzenia ZFŚS i kształtowania wysokości odpisu na ZFŚS].....	1067
Art. 5.	[Coroczny odpis podstawowy] .....	1068
Art. 5a.	[Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w 2012 r.].....	1073
Art. 5b.	[Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w 2013 r.].....	1073
Art. 5c.	[Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w 2014 r.].....	1073
Art. 5d.	[Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w 2015 r.].....	1073
Art. 5e.	[Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w 2016 r.].....	1073
Art. 6.	[Odpisy i zwiększenia] .....	1074
Art. 6a.	[Pracodawca rozpoczynający działalność w roku kalendarzowym a ZFŚS].....	1077
Art. 7.	[Zwiększenia środków ZFŚS].....	1078
Art. 8.	[Kryteria przyznawania ulg i świadczeń oraz ustalania wysokości dopłat] .....	1082
Art. 9.	[Wspólna działalność socjalna pracodawców].....	1092
Art. 10.	[Administrowanie środkami ZFŚS] .....	1095
Art. 11.	[Środki ZFŚS niewykorzystane w danym roku].....	1097
Art. 12.	[Odrębny rachunek bankowy dla środków ZFŚS].....	1098
Art. 12a.	[Odpowiedzialność za niewykonywanie przepisów ustawy o ZFŚS].....	1099
Rozdział 3.	Zmiany w przepisach obowiązujących oraz przepisy przejściowe i końcowe.....	1102
Art. 13–19.	(pominięte) .....	1102
Art. 20.	[Zakres stosowania przepisów ustawy] .....	1102
Art. 21.	[Transfer niewykorzystanych środków].....	1102

Art. 21a. [Stosowanie ustawy w spółdzielniach rolniczych] .....	1102
Art. 22. [Przepis derogacyjny] .....	1102
Art. 23. [Wejście w życie ustawy] .....	1102
<b>Bibliografia</b> .....	1103
<b>Indeks rzeczowy</b> .....	1129



## Wykaz skrótów

### Akty prawne

- dyrektywa 94/45/WE – dyrektywa Rady 94/45/WE z dnia 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (Dz. Urz. WE L 254 z 30.09.1994, s. 64 z późn. zm.)
- dyrektywa 98/59/WE – dyrektywa 98/59/WE z dnia 20 sierpnia 1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz. Urz. WE L 225 z 12.08.1998, s. 16)
- dyrektywa 2002/14/WE – dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/14/WE z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz. Urz. WE L 80 z 23.03.2002, s. 29)
- dyrektywa 2009/38/WE – dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/38/WE z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (Dz. Urz. UE L 122 z 16.05.2009, s. 28 z późn. zm.)
- EKS – Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 z późn. zm.)
- Karta Nauczyciela – ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 191 z późn. zm.)
- k.c. – ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 380 z późn. zm.)
- Konstytucja RP – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)

- konwencja nr 87 – Konwencja nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych (Dz. U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125, załącznik)
- konwencja nr 98 – Konwencja nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych (Dz. U. z 1958 r. Nr 29, poz. 126, załącznik)
- k.p. – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 z późn. zm.)
- k.p.a. – ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 23).
- k.p.c. – ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 101 z późn. zm.)
- k.w. – ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1094 z późn. zm.)
- pr. restrukt. – ustawa z dnia 15 maja 2015 r. – Prawo restrukturyzacyjne (Dz. U. poz. 978 z późn. zm.)
- pr. stow. – ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. – Prawo o stowarzyszeniach (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1393 z późn. zm.)
- pr. upadł. – ustawa z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 233 z późn. zm.)
- rozporządzenie w sprawie sposobu prowadzenia rejestrów – rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 17 listopada 2014 r. w sprawie szczegółowego sposobu prowadzenia rejestrów wchodzących w skład Krajowego Rejestru Sądowego oraz szczegółowej treści wpisów w tych rejestrach (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1667 z późn. zm.)
- rozporządzenie w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego – rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1991 r. w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego (Dz. U. Nr 73, poz. 324)
- rozporządzenie w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego – rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz. U. Nr 71, poz. 336)
- rozporządzenie w sprawie wynagradzania mediatorów – rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie warunków wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy (Dz. U. Nr 269, poz. 2673)

---

TFUE	– Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana: Dz. Urz. UE C 202 z 7.06.2016, s. 47)
u.e.r.z.	– ustawa z dnia 5 maja 2002 r. o europejskich radach zakładowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 1146 z późn. zm.)
u.i.p.p.k.	– ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550 z późn. zm.)
u. KRS	– ustawa z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 687)
u.k.s.c.	– ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 623)
u.o.d.o.	– z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 2135 z późn. zm.)
u.o.i.n.	– ustawa z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych (Dz. U. Nr 182, poz. 1228 z późn. zm.)
u.o.p.	– ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 2029)
u.p.d.o.p.	– ustawa z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 851 z późn. zm.)
u. PIP	– ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 640 z późn. zm.)
u.r.d.s./ustawa o Radzie Dialogu Społecznego	– ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz. 1240)
u.r.s.z.	– ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 295 z późn. zm.)
u.s.d.g.	– ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 584 z późn. zm.)
u.s.i.p.	– ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 567)
ustawa antykryzysowa	– ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 125, poz. 1035 z późn. zm.)
ustawa nowelizująca z 2000 r.	– ustawa z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 107, poz. 1127 z późn. zm.)
ustawa o Trójstronnej Komisji	– ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz. U. Nr 100, poz. 1080 z późn. zm.)

---

ustawa wypadkowa	– ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1242 z późn. zm.)
u.z.f.ś.s./ ustawa o ZFŚS	– ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 800)
u.z.g./ustawa o zwolnieniach grupowych	– ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 192 z późn. zm.)
u.z.n.k.	– ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (tekst jedn.: Dz. U. z 2003 r. Nr 153, poz. 1503 z późn. zm.)
u.z.z.	– ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1881)
ZEKS	– Zrewidowana Europejska Karta Społeczna, otwarta do podpisu 3 maja 1996 r.

## Czasopisma i publikatory

Biul. SAKa	– Biuletyn Sądu Apelacyjnego w Katowicach
Biul. SN	– Biuletyn Sądu Najwyższego
Dz. U.	– Dziennik Ustaw
Dz. Urz. UE	– Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej
Dz. Urz. WE	– Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich
GSP	– Gdańskie Studia Prawnicze
GSP-Prz. Orz.	– Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa
KPP	– Kwartalnik Prawa Prywatnego
M.P.	– Monitor Polski
Mon. Pod.	– Monitor Podatkowy
Mon. Praw.	– Monitor Prawniczy
MPP	– Monitor Prawa Pracy
ONSA	– Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego
OSA	– Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
OSN	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego
OSNAiWSA	– Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego i wojewódzkich sądów administracyjnych
OSNAP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSNAPiUS	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

---

OSNCP	- Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izby Cywilnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNKW	- Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Karna i Wojskowa
OSNP	- Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy
OSP	- Orzecznictwo Sądów Polskich
OSPika	- Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
OTK	- Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
OTK-A	- Orzecznictwo TK, Seria A
OTK-B	- Orzecznictwo TK, Seria B
PiP	- Państwo i Prawo
PiZS	- Praca i Zabezpieczenie Społeczne
PPH	- Przegląd Prawa Handlowego
PPiPS	- Prawo Pracy i Prawo Socjalne
Pr. Gosp.	- Prawo Gospodarcze
Pr. Pracy	- Prawo Pracy
Pr. Spółek	- Prawo Spółek
Prok. i Pr.	- Prokuratura i Prawo
Prok. i Pr.-wkl.	- Prokuratura i Prawo – wkładka
PS	- Przegląd Sądowy
PUG	- Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego
SC	- Studia Cywilistyczne
SI	- Studia Iuridica
Sł. Prac.	- Służba Pracownicza
SP	- Studia Prawnicze
SPE	- Studia Prawno-Ekonomiczne

## Inne

BCC	- Business Centre Club
bhp	- bezpieczeństwo i higiena pracy
CEEP	- Europejska Organizacja Pracodawców Sektora Publicznego
CEiIDG	- Centralna Ewidencja i Informacja o Działalności Gospodarczej
ECR	- European Court Reports
ETPC	- Europejski Trybunał Praw Człowieka
FUS	- Fundusz Ubezpieczeń Społecznych
FZZ	- Forum Związków Zawodowych
GUS	- Główny Urząd Statystyczny
KRS	- Krajowy Rejestr Sądowy
LEX	- System Informacji Prawnej LEX
MOP	- Międzynarodowa Organizacja Pracy

MPIPS	- Ministerstwo (Minister) Pracy i Polityki Społecznej
MRPIPS	- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
NBP	- Narodowy Bank Polski
NIK	- Najwyższa Izba Kontroli
NSA	- Naczelny Sąd Administracyjny
NSZZ „Solidarność”	- Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”
OECD	- Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju
ONZ	- Organizacja Narodów Zjednoczonych
OPZZ	- Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych
OSR	- ocena skutków regulacji
PIP	- Państwowa Inspekcja Pracy
PKD	- Polska Klasyfikacja Działalności
RDS	- Rada Dialogu Społecznego
RM	- Rada Ministrów
SA	- sąd apelacyjny
SIP	- społeczna inspekcja pracy
SN	- Sąd Najwyższy
TK	- Trybunał Konstytucyjny
TSUE	- Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
TZB	- Trójstronne Zespoły Branżowe
UDT	- Urząd Dozoru Technicznego
UE	- Unia Europejska
UOKiK	- Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów
WKDS	- wojewódzka komisja dialogu społecznego
WRDS	- wojewódzka rada dialogu społecznego
WSA	- Wojewódzki Sąd Administracyjny
ZFŚS	- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych
ZNP	- Związek Nauczycielstwa Polskiego
ZRP	- Związek Rzemiosła Polskiego
ZUS	- Zakład Ubezpieczeń Społecznych

## Wprowadzenie

Zbiorowe prawo pracy reguluje kolektywne prawa i obowiązki podmiotów funkcjonujących w stosunkach pracy. W praktyce odnosi się ono do relacji pomiędzy reprezentującymi pracowników związkami zawodowymi i organami partycypacyjnymi a pracodawcami i skupiającymi ich organizacjami oraz pomiędzy tymi podmiotami a organami władzy i administracji publicznej. Znajomość zbiorowego prawa pracy wydaje się na tle praktyki ciągle ograniczona. Należy pamiętać, że ten dział prawa pracy podlega nieustannie silnej kinetyce procesów społecznych.

Komentarz obejmuje zgodnie z dyrektywą kompleksowości badań dogmatycznych wszystkie istotne 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.

Prezentowany komentarz 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 sporach 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, 24 lipca 2016 r.*

*Krzysztof W. Baran*





# Ustawa

z dnia 23 maja 1991 r.

## o związkach zawodowych

(tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1881)



# ROZDZIAŁ 1

## Przepisy ogólne

### Art. 1. [Pojęcie związku zawodowego]

- 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 zrzeszające ludzi pracy o charakterze korporacyjnym. Są one dobrowolną formą samoorganizacji zbiorowości pracowniczej 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.
- 1.2.** Konstytucja RP w art. 12 zapewnia wolność tworzenia i działania związków zawodowych. Tę ogólną dyrektywę precyzuje art. 59. Ów przepis 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 pracodawców<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Por. W. Sanetra, *Prawa (wolności) pracownicze w Konstytucji*, PiZS 1997, nr 11, s. 2 i n.; L. Florek, *Konstytucyjne gwarancje uprawnień pracowniczych*, PiP 1997, z. 11–12, s. 19; K.W. Baran, *Konstytucyjne aspekty wolności związkowych*, Przegląd Sejmowy 2001, nr 6, s. 4 i n.; 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*.

Wolności związkowe<sup>2</sup> zostały w Konstytucji RP zapisane wśród praw i wolności politycznych<sup>3</sup>, 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 rdzenia<sup>4</sup> – 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 Politycznych (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167) oraz art. 11 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka<sup>5</sup> (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 z późn. zm.). 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-ekonomicznych<sup>6</sup>, poprzez 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. Jej gwarancje w płaszczyźnie konstytucyjnej stanowią samorządność i niezależność. Bez nich trudno sobie wyobrazić skuteczne prowadzenie działalności związkowej. Z tego też względu zostały doprecyzowane w art. 1 omawianej ustawy. Konkretnie rzecz ujmując, ust. 1 odnosi się do samorządności, zaś ust. 2 do niezależności.
- 2.1. Zgodnie z postanowieniami art. 1 ust. 1 u.z.z. związki zawodowe są podmiotami samorządnymi. Najogólniej rzecz ujmując, jej istota sprowadza się do tego<sup>7</sup>, że organizacja zrzeszająca ludzi pracy samodzielnie określa cele i zasady swego funkcjonowania.

<sup>2</sup> Por. L. Florek, *Zakres ograniczenia wolności związkowych*, PiP 2000, z. 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.

<sup>3</sup> Por. W. Zakrzewski, *Podstawowe wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela* (w:) *Polskie prawo konstytucyjne*, red. W. Skrzydło, Lublin 1998, s. 184.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Por. W. Sanetra, *Wyrok przeciwko Turcji a sprawa Polska*, PiZS 2009, nr 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 systemu prawa pracy...*, s. 673 i n.

<sup>6</sup> Por. L. Kolat, *Prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych* (w:) *Prawa człowieka. Model prawny*, red. R. Wieruszewski, Wrocław 1991, s. 797.

<sup>7</sup> Por. W. Sanetra, *Wolności związkowe w świetle nowej ustawy o związkach zawodowych*, PS 1991, nr 5–6, s. 17–18; A.M. Świątkowski (w:) *System prawa pracy*, t. V, *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 312 i n.; K.W. Baran (w:) *Zarys systemu prawa pracy...*, s. 684 i n.; A.M. Świątkowski, *Karta Praw Społecznych Rady Europy*, Warszawa 2006, s. 277–280.

Samodzielność ta ma dwa zasadnicze wymiary: zadaniowo-programowy oraz normatywno-funkcyjny. W pierwszym chodzi o samodzielne określenie zadań w postaci celów i programów działania organizacji, w drugim zaś o wyznaczenie struktur wewnątrzorganizacyjnych, zasad i metod funkcjonowania oraz procedur podejmowania decyzji. Przedstawione tutaj ogólne ujęcie istoty samorządności znajduje swe uszczegółowienie zarówno w prawodawstwie międzynarodowym, jak i krajowym.

- 2.2. Na podstawie art. 3 ust. 1 konwencji nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych (Dz. U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125, załącznik) organizacje pracowników mają prawo opracowywania swych statutów i regulaminów wewnętrznych, swobodnego wybierania swych przedstawicieli, powoływania swego zarządu, działalności oraz układania swego programu działania<sup>8</sup>. Uzupełnieniem tej ogólnej dyrektywy jest również art. 5 konwencji 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 powyżej regulacje zostały inkorporowane do krajowego zbiorowego prawa pracy. W efekcie w systemie ustawodawstwa polskiego samorządność związków zawodowych odnosi się do:
- kształtowania celów i programów działania,
  - kształtowania struktury organizacyjnej<sup>9</sup>,
  - kształtowania zasad reprezentacji organizacji,
  - kształtowania statusu członków,
  - 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 statuty<sup>10</sup>, które poza kwestiami formalnymi szczegółowo

<sup>8</sup> Por. L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe prawo pracy*, Warszawa 1988, s. 130 i n.

<sup>9</sup> Por. wyrok SN z dnia 14 października 1997 r., I PKN 325/97, OSNP 1998, nr 16, poz. 475.

<sup>10</sup> 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*, Warszawa 2010, s. 131 i n.; J. Szmít, *Charakter prawny statutu związku zawodowego*, Warszawa 2014, *passim*.

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.

2.4. Immanentną cechą samorządności związków zawodowych<sup>11</sup> 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 powyżej aspektów samorządności, to podstawowym zagadnieniem jest problem, czy statut organizacji może ograniczać określony ustawą podmiotowy zakres wolności zrzeszania. 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 płeć, wiek, rasę oraz przekonania religijne i polityczne. Tego rodzaju stanowisko zdaje się mieć oparcie w art. 3 konwencji 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 przejmowaniu 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)<sup>12</sup>,
- bierne prawo wyborcze,
- prawo do informacji na temat funkcjonowania organizacji,

<sup>11</sup> K.W. Baran, *Wolności związkowe i ich gwarancje w systemie ustawodawstwa polskiego*, Bydgoszcz-Kraków 2001, s. 106 i n.

<sup>12</sup> Standardy międzynarodowe w tej materii przedstawia szczegółowo A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy*, t. I, vol. 2, *Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe*, Warszawa 2008, s. 16–17.

- prawo do oceny organów organizacji,
- prawo do udziału w akcjach organizacji.

Z kolei do drugiej z wyróżnionych powyżej 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.

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 podejmowanych w zbiorowych stosunkach pracy<sup>13</sup>. Obowiązek lojalności nie obowiązuje w sytuacji, gdy decyzja organu związkowego lub rodzaj akcji związkowej narusza prawo lub zasady współżycia społecznego. Innym ważnym 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 prawa<sup>14</sup>. Zasadę legalizmu w stosunkach pracy *explicite* statuuje art. 8 ust. 1 konwencji nr 87, zgodnie z którym „w wykonywaniu uprawnień (...) odnośne organizacje powinny, podobnie jak inne osoby lub zorganizowane zbiorowości, przestrzegać obowiązujących w kraju przepisów prawnych”. Z drugiej jednak strony (art. 8 ust. 2 konwencji 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. Ów przepis stanowi, że zakres wolności zrzeszania się w związkach zawodowych i organizacjach pracodawców oraz innych

<sup>13</sup> 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 systemu prawa pracy...*, s. 713 i n.

<sup>14</sup> Por. wyrok SN z dnia 17 maja 2000 r., IV KKN 69/00, OSNKW 2000, nr 7–8, poz. 75.

wolności związkowych może podlegać tylko takim ograniczeniom ustawowym, jakie są dopuszczalne przez wiążące Rzeczpospolitą Polską umowy międzynarodowe<sup>15</sup>.

- 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 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. Przykładowo może więc wprowadzić zakaz oklejania maszyn i pomieszczeń materiałami niezwiązanymi z pracą, pod warunkiem że zarządzanie to nie będzie miało charakteru dyskryminacyjnego i dotyczyć będzie wszelkich prywatnych 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. wyznaczone zostaną 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 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 istota<sup>16</sup> sprowadza się do tego, że organizacje zrzeszające ludzi pracy 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

<sup>15</sup> 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.

<sup>16</sup> Por. W. Widera, *Związek zawodowy jako niezależny podmiot w stosunkach przemysłowych: redefinicja „niezależności” w systemie postkomunistycznych* (w:) *Zbiorowe 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, s. 343 i n.; K.W. Baran (w:) *Zarys systemu prawa pracy...*, s. 686 i n.



ogólnie sformułowana definicja znajduje swe uszczegółowienie w prawodawstwie międzynarodowym oraz krajowym.

- 3.2. Na podstawie art. 3 ust. 2 konwencji nr 87 władze publiczne powinny powstrzymać się od wszelkiej interwencji<sup>17</sup>, która ograniczałaby bądź przeszkadzała w swobodnym działaniu organizacji skupiających pracowników. Z kolei art. 2 ust. 1 konwencji nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych (Dz. U. z 1958 r. Nr 29 poz. 126, załącznik) stanowi, że organizacje pracowników 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 powyżej 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 organizacji<sup>18</sup>. 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 ukształtowanie statusu związku zawodowego w żaden sposób nie godzi w jego niezależność w stosunkach pracy.

Innym ważnym zagadnieniem związanym z niezależnością organizacji pracowników 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 nr 87 jest znacząco szerszy niż ten określony w art. 1 ust. 2 u.z.z. Pojęcie władz publicznych (*public authorities*) zdaje się obejmować nie tylko organy administracji publicznej, państwowej oraz samorządowej, ale również organy władzy ustawodawczej i sądowniczej. 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 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 kon-

<sup>17</sup> 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 Praw Społecznych...*, s. 277–278.

<sup>18</sup> Por. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, t. 3, Warszawa–Kraków 1986, s. 296 i n.

wencji nr 87. Należy jednakże podkreślić, że prawo stanowione przez państwo nie może naruszać wolności związkowych ani tym bardziej obarczać organizacji pracowników 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 państwowej<sup>19</sup>. 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.

Na podstawie art. 1 ust. 2 u.z.z. związki zawodowe są niezależne również od organów samorządu. Moim zdaniem 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 przemysłowych. 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 różnymi powiązaniem o wielopłaszczyznowym charakterze. Szczególnie bolesne doświadczenia, jeśli chodzi o pogwałcenie niezależności związków zawodowych, wiążą się z okresem PRL-u. To wówczas nastąpiło pełne podporządkowanie organizacji związkowych partii komunistycznej.

Rozważając zagadnienia wzajemnych relacji pomiędzy związkami zawodowymi a partiami politycznymi, należy zaakcentować istniejący obiektywnie 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, zaś związków zawodowych – 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 państwowymi<sup>20</sup>. Odnoszę się z dezaprobatą do charakterystycznych zwłaszcza dla młodych demokracji praktyk kumulacji stanowisk związkowych i państwowych, gdyż uważam, że sprzyja ona oligarchizowaniu struktur publicznych. Z drugiej jednak strony

<sup>19</sup> Por. K.W. Baran (w:) *Zarys systemu prawa pracy...*, s. 686 i n.

<sup>20</sup> Por. W. Sanetra, *Prawo pracy a polityka* (w:) *Prawo pracy u progu XXI wieku. Stare problemy i wyzwania współczesności*, Białystok 2001, s. 25–26 i 35–37.

reprezentują pogląd, iż wprowadzenie w tej materii ustawowych zakazów byłoby nie- skuteczne, ponieważ łatwe do obejścia, a przy tym godziłoby w autonomię i samorząd- ność związków zawodowych. W warunkach państwa demokratycznego wydaje się, że instrumentem, który w sposób znaczący może stonizować poziom aktywności politycz- nej działaczy związkowych, są ograniczenia statutowe wprowadzone przy okazji kształ- towania 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 organizacji<sup>21</sup>, np. takich jak: stowarzyszenia, organizacje poza- rządowe, kościoły czy związki wyznaniowe. W tym miejscu należy jednak szczególnie zaakcentować, że w obowiązującym prawodawstwie główny nacisk położony został 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 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 jakąkol- wiek ingerencję pracodawcy bądź pracodawców w działalność związków zawodowych. Dyrektywa ta obowiązuje już na etapie powstawania związku zawodowego. Stąd też za- kazane są nie tylko działania (np. szykany) mające na celu ograniczenie wolności zrzes- zania pracowników, ale również manipulowanie tą wolnością. Mam tu na myśli sytua- cję, w której pracodawca lub organizacja zrzeszająca pracodawców inspirowane utworzenie przychylnego jej związku zawodowego. Za nielegalne w świetle obowiązujących prze- pisów należy też uznać wszelkie działania zmierzające do rozbicia struktur organizacji pracowniczych, np. w drodze podsycania istniejących w ruchu pracowniczych antago- nizmów. W tym miejscu warto podkreślić, że obowiązujące *de lege lata* regulacje norma- tywne nie pozwalają zablokować utworzenia organizacji związkowej przychylniej praco- dawcy (tzn. „żółty związek zawodowy”), jeżeli założyciele takiej organizacji posiadają pełne prawo koalicji, bowiem formalnie korzystają ze swych konstytucyjnych upraw- nień. W praktyce stosunków przemysłowych swoistym mechanizmem selekcyjnym<sup>22</sup> jest natomiast przymiot reprezentatywności na szczeblu zakładowym (art. 241<sup>25a</sup> k.p.).

Sprzeczne z prawem są też działania o charakterze nadzorczym lub kontrolnym wobec związków zawodowych ze strony pracodawcy bądź organizacji pracodawców. Mam na

<sup>21</sup> Por. K.W. Baran (w:) *Zarys systemu prawa pracy...*, s. 690–691.

<sup>22</sup> Por. M. Głądoch, *Status niereprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w kontekście prawa koa- licji*, PiZS 2012, nr 1, s. 17 i n.

myśli ingerencję w ustawowo zadekretowane na rzecz związków pracowniczych kompetencje, i to zarówno te mające wymiar zbiorowy, jak i indywidualny. Swoiste potwierdzenie wyrażonego tu poglądu znajdujemy w uzasadnieniu uchwały SN z dnia 12 września 1990 r., III PZP 1/90<sup>23</sup>, 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 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 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 SN w wyroku z dnia 14 grudnia 1999 r., I PKN 457/99<sup>24</sup>, że zgodność działalności związku zawodowego ze statutem nie podlega ocenie sądu pracy.

- 3.9. Analizując problematykę niezależności organizacji zrzeszających pracowników, warto podjąć kwestię nadzoru sądowego. W demokratycznym państwie prawa legalność działalności tych organizacji podlega kontroli organów wymiaru sprawiedliwości na podstawie przepisów szczególnych. Mam tu na myśli zwłaszcza art. 36 u.z.z.<sup>25</sup>

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 jakiegokolwiek dyskryminacji bądź uprzywilejowania związków zawodowych, w zależności od statusu

<sup>23</sup> OSP 1991, z. 5–6, poz. 55.

<sup>24</sup> OSNP 2001, nr 10, poz. 339.

<sup>25</sup> Por. komentarz do tego przepisu oraz E. Baran, K.W. Baran, *W sprawie wykładni art. 36 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 19 ustawy o organizacjach pracodawców*, PS 1992, nr 10, s. 51 i n.

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 reprezentatywnych<sup>26</sup> i niereprezentatywnych związków zawodowych w toku rokowań układowych.

## Art. 2. [Wolności związkowe]

**1.<sup>27</sup> Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mają pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie są pracodawcami.**

**2. (utracił moc)**

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

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

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

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

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

**1.1.** Komentowana ustawa definiuje związek zawodowy jako organizację ludzi pracy, tym samym w płaszczyźnie podmiotowej wykreśla ogólnie zakres wolności koalicji.

<sup>26</sup> 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.

<sup>27</sup> Art. 2 ust. 1 częściowo został uznany za niezgodny z art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji RP, wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. (Dz. U. z 2015 r. poz. 791) z dnia 12 czerwca 2015 r. Zgodnie z tym wyrokiem wymieniony wyżej przepis traci moc w zakresie, w jakim ogranicza wolność tworzenia i wstępowania do związków zawodowych osobom wykonującym pracę zarobkową niewymienionym w tym przepisie.

Zaczerpnięte z języka ideologii minionej epoki pojęcie „ludzie pracy” jest niewątpliwie znaczeniowo szersze niż pojęcie „pracownicy”<sup>28</sup>. Jego zakres podmiotowy rozciąga się bowiem również na inne grupy osób niż zatrudnione w ramach stosunku pracy, świadczące pracę społecznie użyteczną. Zostały one enumeratywnie wyliczone w art. 2 u.z.z.

- 1.2. W świetle postanowień art. 2 ust. 1 u.z.z. wszystkim pracownikom przysługuje pełna wolność koalicji<sup>29</sup>, bez względu na charakter aktu kreującego stosunek pracy. Oznacza to, że prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mają osoby zatrudnione na podstawie mianowania, powołania, wyboru oraz umowy o pracę. W tym ostatnim przypadku z argumentu *lege non distinguente* wywodzą wnioski, że pełną wolność koalicji posiadają także pracownicy<sup>30</sup> zatrudnieni w ramach umów terminowych, w celu przygotowania zawodowego oraz spółdzielczej umowy o pracę. 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<sup>31</sup>. Przepisy ustawy o związkach zawodowych nie stawiają żadnych przeszkód w zrzeszaniu się w związkach zawodowych pracownikom wykonującym dany rodzaj zatrudnienia czy też pracownikom zatrudnionym w danym zawodzie<sup>32</sup>. Analogiczny mechanizm odnosi się też do pracowników tymczasowych<sup>33</sup>. Wolności koalicji pozbawione są natomiast osoby zatrudnione tymczasowo na podstawie umów cywilnoprawnych.
- 1.3. Pracownik może należeć jednocześnie do kilku organizacji związkowych, zarówno zakładowych, jak i międzyzakładowych. Jednak statut konkretnej organizacji związkowej może ograniczyć swobodę pracowników w tej materii. Wynika to z zadekretowanej w art. 1 ust. 2 u.z.z. samorządności związkowej. Nie ma też przeszkód normatywnych, żeby pracownik należał do organizacji związkowej niedziałającej na terenie pracodawcy, który go zatrudnia.

<sup>28</sup> Nowela do ustawy o związkach zawodowych z dnia 22 marca 2016 r. posługuje się pojęciem „osoby wykonującej pracę zarobkową”. Por. bliżej K.W. Baran K.W., *Refleksje o zakresie prawa koalicji w projekcie nowelizacji ustawy o związkach zawodowych z 22 marca 2016 r.*, MPP 2016, nr 6.

<sup>29</sup> Por. M. Tomaszewska (w:) *System prawa pracy...*, t. V, s. 281 i n.; K.W. Baran, *O zakresie podmiotowym zbiorowego prawa pracy de lege lata i de lege ferenda* (w:) *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki społecznej (Zbiór studiów)*, red. B.M. Cwiertniak, t. 1, Sosnowiec 2012, s. 217 i n.; Ż. Grygiel-Kaleta, *Wolność zrzeszania...*, s. 15 i n.

<sup>30</sup> Por. M. Seweryński, *Problemy statusu prawnego związków zawodowych* (w:) *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Toruń 2000, s. 110 i n.

<sup>31</sup> Dotyczy to także telepracowników zatrudnionych na podstawie art. 67<sup>5</sup> § 2 k.p.

<sup>32</sup> Por. postanowienie SA w Warszawie z dnia 14 grudnia 1995 r., I ACr 936/95, OSA 1997, z. 1, poz. 6.

<sup>33</sup> Por. B. Cudowski, *Podstawowe problemy zbiorowych stosunków pracy z udziałem pracowników tymczasowych*, MPP 2005, nr 4, s. 93–94.



- 2.1. Kontynuując rozważania na temat swobody zrzeszania się w związkach zawodowych, pragnę swą uwagę skupić na pracownikach zatrudnionych w służbach publicznych<sup>34</sup>. Jeżeli chodzi o szeroko pojmowanych urzędników, to ich status w tej materii jest zróżnicowany. Na tle obowiązujących norm pracownicy samorządowi<sup>35</sup> (ustawa z dnia 21 listopada 2008 r., tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1202 z późn. zm.) oraz członkowie korpusu służby cywilnej i osoby zatrudnione na podstawie ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 269 z późn. zm.) mogą bez ograniczeń tworzyć<sup>36</sup> i wstępować do związków zawodowych. Pracownicy NIK 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 NIK. W tej strukturze może działać tylko jeden związek zawodowy (art. 86 ust. 2 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli, tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1096 z późn. zm.)<sup>37</sup>.

Członkowie korpusu służby cywilnej nie mają na gruncie ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1111 z późn. zm.) ograniczeń wolności zrzeszania w związkach zawodowych. Jednak art. 78 ust. 6 tej ustawy wprowadza zakaz pełnienia funkcji związkowych przez członków korpusu służby cywilnej zajmujących wyższe stanowiska<sup>38</sup> w jej strukturach. Ze względu na fakt, że jest to przepis szczególny, nie może być on interpretowany rozszerzająco, zatem zakaz ten dotyczy tylko osób określonych w art. 52 ustawy o służbie cywilnej. *A contrario* uprawione jest więc założenie, że ów zakaz nie odnosi się do innych pracowników, w tym także urzędników zatrudnionych na podstawie mianowania (art. 3 pkt 2 ustawy o służbie cywilnej).

W tym miejscu godzi się zaakcentować, że w świetle ustawodawstwa międzynarodowego, zwłaszcza art. 1 ust. 2 konwencji nr 151 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej (Dz. U. z 1994 r. Nr 22, poz. 78), 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

<sup>34</sup> Por. A. Dubowik, *Prawo zrzeszania się w związki zawodowe pracowników sektora publicznego*, PiZS 2002, nr 6, s. 18 i n.

<sup>35</sup> Por. K.W. Baran, *Status prawny pracowników samorządu terytorialnego*, Nowe Prawo 1991, nr 1–3, s. 86 i n.

<sup>36</sup> Por. wyrok ETPC z dnia 9 lipca 2013 r. w sprawie 2330/09 *Sindicatul „Pastorul cel Bun” v. Rumunia*, LEX nr 1330615.

<sup>37</sup> Por. wyrok TK z dnia 17 listopada 1998 r., K 42/97, OTK 1998, nr 7, poz. 113.

<sup>38</sup> Por. K. Stefański, *Nowa ustawa o służbie cywilnej – reforma czy kontynuacja*, PiZS 2009, nr 5, s. 19–20.

wysokie stanowiska w służbie publicznej, od których oczekuje się niezależności i bezstronności<sup>39</sup>. Konkretnie rzecz ujmując, są to:

- członkowie Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji (art. 214 ust. 2 Konstytucji RP),
- Prezes Najwyższej Izby Kontroli (art. 205 ust. 2 Konstytucji),
- Rzecznik Praw Obywatelskich (art. 209 ust. 3 Konstytucji RP),
- Prezes Narodowego Banku Polskiego (art. 227 ust. 4 Konstytucji RP),
- Generalny Inspektor Danych Osobowych (art. 10 ust. 2 u.o.d.o.),
- Prezes, wiceprezes, dyrektor generalny, dyrektorzy i wicedyrektorzy jednostek organizacyjnych oraz doradcy prezesa NIK (art. 86 ust. 1 ustawy o NIK).

Na mocy art. 14 ust. 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o Narodowym Banku Polskim (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 908 z późn. zm.) status związkowy członków Rady Polityki Pieniężnej ulega zawieszeniu na czas pełnienia w niej funkcji pod rygorem odwołania z Rady.

- 2.2. Wątpliwości nasuwa kwestia swobody zrzeszania pracowników wymiaru sprawiedliwości. Co do zasady mają oni prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych. Dyrektywa ta dotyczy prokuratorów oraz asesorów i aplikantów w tym zawodzie, jak również aplikantów sądowych. Pracownicy zatrudnieni w administracji i obsłudze jednostek wymiaru sprawiedliwości także posiadają pełne prawo koalicji. W świetle obowiązujących norm wyjątkiem na tym tle są sędziowie – *lege non distinguente* – wszystkich sądów, ponieważ art. 178 ust. 3 i art. 195 ust. 3 Konstytucji RP statuuje zasadę, zgodnie z którą sędzia, w tym również Trybunału Konstytucyjnego, nie może należeć do związku zawodowego. Z argumentu *a minori ad maius* wnioskuję, że tym bardziej nie może on tworzyć związku zawodowego. Z punktu widzenia art. 1 ust. 2 konwencji nr 151 rozwiązanie to wydaje się dyskusyjne, gdyż czynności sędziowskie w demokratycznym państwie prawa nie są związane z tworzeniem polityki ani nie mają w wysokim stopniu poufny charakter.
- 2.3. Uprawnienie do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mają również *de lege lata* niektóre grupy niepracownicze. Mam tu na myśli przede wszystkim członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych. Jednak nie dotyczy to ani kandydatów, ani domowników i członków ich rodzin, mimo że wielokrotnie wykonują oni pracę na rzecz spółdzielni na podobnych warunkach jak jej członkowie.
- 2.4. Na mocy art. 2 ust. 1 u.z.z. prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mają też osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, pod warunkiem że nie mają jednocześnie przymiotu pracodawcy. W praktyce oznacza to, że agenci zatrudniający choćby jedną osobę w ramach stosunku pracy, np. na podstawie umowy o pracę na okres próbny, nie mają prawa zrzeszania się w związkach zawodowych.

<sup>39</sup> Por. J. Skoczyński, *Reprezentacja praw i interesów pracowników służby cywilnej (w:) Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, red. G. Goździewicz, Toruń 2001, s. 261.



- 2.5. Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych w zakładach pracy przysługuje również osobom skierowanym do tych zakładów w celu odbycia zastępczej służby wojskowej. Zasady jej odbywania określają przepisy art. 189–199 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 827 z późn. zm.). Przepis art. 2 ust. 5 u.z.z. został uznany przez Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 2 czerwca 2015 r., K 1/13<sup>40</sup>, za zgodny z art. 59 ust. 1 Konstytucji RP związku jej art. 12 oraz art. konwencji nr 87.
- 2.6. W tym miejscu należy zaakcentować, że Trybunał Konstytucyjny, w wyroku z dnia 2 czerwca 2015 r., K 1/13, uznał art. 2 ust. 1 u.z.z. w zakresie, w jakim ogranicza on wolność tworzenia i wstępowania do związków zawodowych osobom wykonującym pracę zarobkową niewymienionym w tym przepisie, za niezgodny z art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji RP. Tym samym ustawodawca powinien zagwarantować tym podmiotom możliwość zrzeszania się w związkach zawodowych. *De lege ferenda* dotyczy to przede wszystkim pracowników wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, takich jak umowa zlecenia czy umowa o świadczenie usług.

Znaczące rozszerzenie w sferze podmiotowej zakresu prawa koalicji przewiduje projekt nowelizacji ustawy o związkach zawodowych z dnia 22 marca 2016 r.<sup>41</sup>

- 3.1. Oprócz osób, które korzystają z pełnej wolności koalicji, w systemie obowiązującego ustawodawstwa istnieją pewne kategorie „ludzi pracy”, których swoboda zrzeszania została ograniczona do przystąpienia do istniejącej już organizacji związkowej. Na gruncie obowiązujących przepisów tego rodzaju status posiadają: renciści, emeryci, bezrobotni oraz wykonawcy (chałupnicy). Ci ostatni wstąpić do związku zawodowego mogą jedynie w tym zakładzie pracy, w którym nawiązali umowę o pracę nakładczą. W efekcie w odniesieniu do tej grupy zawodowej wolność koalicji jawi się jako instytucja wyłącznie iluzoryczna, jeśli w zakładzie pracy nie działa żadna organizacja związkowa. Dlatego też Trybunał Konstytucyjny uznał w wyroku z dnia 2 czerwca 2015 r., K 1/13<sup>42</sup>, art. 2 ust. 2 u.z.z. za niezgodny z Konstytucją RP.
- 3.2. *De lege lata* uprawnień w zakresie tworzenia związków zawodowych nie mają osoby bezrobotne<sup>43</sup>. Zachowują one jednak przynależność do organizacji związkowych, do których należeli przed utratą pracy. Jeżeli natomiast w chwili utraty pracy osoba bezrobotna nie była członkiem żadnej organizacji związkowej, to może ona doń wstąpić, pod

<sup>40</sup> OTK-A 2015, nr 6, poz. 80, teza 3.

<sup>41</sup> Por. bliżej K.W. Baran, *Refleksje o zakresie prawa koalicji w projekcie nowelizacji ustawy o związkach zawodowych z 22 marca 2016 r.*, MPP 2016, nr 6.

<sup>42</sup> OTK-A 2015, nr 6, poz. 80, teza 2.

<sup>43</sup> Por. A. Kosut, *Nowe regulacje prawne z zakresu promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy (wybrane zagadnienia)*, PiZS 2006, nr 2, s. 26 i n.

warunkiem że jej statut taką możliwość przewiduje. Pozostawienie kwestii wstępowania tej kategorii osób do regulacji statutowej nie może być kwalifikowane jako naruszenie wolności związkowej, gdyż kształtowanie składu personalnego stanowi immanentną cechę związkowej samorządności.

- 3.3. Podobne rozwiązania w kwestii swobody zrzeszania, jak w przypadku bezrobotnych, obowiązują w stosunku do emerytów i rencistów. Oni również nie tracą po przejściu na emeryturę lub rentę prawa przynależności i wstępowania do związków zawodowych. W świetle postanowień art. 2 ust. 3 u.z.z. nie mogą natomiast tworzyć związków zawodowych.
- 4.1. Analizując w dalszym ciągu tematykę swobody zrzeszania się ludzi pracy w związkach zawodowych, warto nieco uwagi poświęcić funkcjonariuszom służb zmilitaryzowanych<sup>44</sup>. Punktem wyjścia do dalszych rozważań będzie konstatacja, że status poszczególnych grup zawodowych jest w tej materii mocno zróżnicowany. W systemie ustawodawstwa polskiego mamy bowiem służby mundurowe, których funkcjonariusze posiadają pełne bądź ograniczone prawo koalicji, oraz służby, w których zatrudnieni funkcjonariusze są go całkowicie pozbawieni.
- 4.2. Wywody w tej materii rozpocznę od funkcjonariuszy posiadających pełne prawo koalicji. Mam tutaj na myśli strażników zatrudnionych w strażach gminnych lub miejskich. Zgodnie z postanowieniami art. 30 ust. 1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 706) osoby te mogą tworzyć i wstępować do związków zawodowych bez żadnych ograniczeń. Również funkcjonariusze celni zatrudnieni na podstawie ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 990 z późn. zm.) oraz strażacy Państwowej Straży Pożarnej (art. 58 ust. 1 ustawy z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej, tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 603) mają analogiczny status i mogą zrzeszać się w związkach zawodowych na zasadach określonych w ustawie o związkach zawodowych.
- 4.3. Jeżeli chodzi o funkcjonariuszy służb paramilitarnych, których swoboda zrzeszania się podlega ograniczeniom, należy wskazać na osoby świadczące pracę w Policji, Straży Granicznej oraz Służbie Więziennej. Artykuł 2 ust. 6 u.z.z. stanowi, że prawa związkowe funkcjonariuszy mogą być wykonywane tylko z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z pragmatyk służbowych. Na odmienne ukształtowanie statusu związków zawodowych służb zmilitaryzowanych pozwala art. 9 konwencji nr 87. Również dyrektywa sformułowana w art. 11 ust. 2 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka *implicite* dopuszcza wprowadzenie ograniczeń w zakresie tworzenia i przystępowania do związków zawodowych przez funkcjonariuszy służb publicznych. Konkretnie rzecz ujmując, ów

<sup>44</sup> Por. M. Sękara, *Wolność koalicji funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych w świetle prawa polskiego i międzynarodowego (w:) Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, Kraków 2003–2004, s. 269 i n.

przepis stanowi, że wykonywanie tych praw może podlegać koniecznym w społeczeństwie demokratycznym ograniczeniom, z uwagi na interesy bezpieczeństwa państwowego lub publicznego, ochronę porządku i zapobieganie przestępstwom, ochronę zdrowia i moralności albo ochronę praw i wolności innych osób.

Zgodnie z postanowieniami art. 67 ust. 1 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 355 z późn. zm.) policjanci mogą zrzeszać się tylko w jednym związku zawodowym funkcjonariuszy Policji. Mamy tu więc do czynienia z przypadkiem ustawowo zadekretowanego monizmu organizacyjnego, gdyż funkcjonariusze mogą jedynie swobodnie zdecydować, czy chcą przystąpić do już istniejącej organizacji. Analogiczny jak policjanci status prawny w zakresie swobody zrzeszania mają na gruncie obowiązujących przepisów funkcjonariusze Służby Więziennej (art. 3<sup>4</sup> ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej, tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 713)<sup>45</sup> i Straży Granicznej (art. 72 ust. 1 ustawy z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej, tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1402 z późn. zm.).

- 4.4. Kontynuując wywody na temat prawa koalicji funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych, warto zwrócić uwagę na fakt, że zgodnie z postanowieniami art. 81 ust. 2 ustawy z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Agencji Wywiadu (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1929 z późn. zm.), art. 58 ustawy z dnia 16 marca 2001 r. o Biurze Ochrony Rządu (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 552) oraz art. 73 ust. 3 ustawy z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1411 z późn. zm.) funkcjonariusze tych jednostek nie mogą zrzeszać się w związkach zawodowych. W praktyce oznacza to, że nie mają oni prawa ani tworzyć związków zawodowych, ani doń przystępować.

Zbliżony status prawny w tej materii mają też żołnierze zawodowi. Im również na mocy art. 108 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1414 z późn. zm.) nie przysługuje prawo tworzenia i zrzeszania się w związkach zawodowych<sup>46</sup>. Z dniem rozpoczęcia pełnienia zawodowej służby wojskowej ustaje ich dotychczasowe członkostwo w związku zawodowym. W tym miejscu należy podkreślić, iż legalność ustawowego zakazu zrzeszania się w związkach została potwierdzona przez judykaturę Trybunału Konstytucyjnego<sup>47</sup>. Swe dyskusyjne stanowisko oparł on na postanowieniach art. 9 konwencji nr 87. *De lege lata* także inne

<sup>45</sup> Por. A. Dubowik, *Prawo...*, s. 25; M. Sękara, *Wolność...*, s. 273; M. Mazuryk (w:) *Służba Więzienna. Komentarz*, red. M. Mazuryk, M. Zoń, Warszawa 2013, s. 106.

<sup>46</sup> Analogiczny status w kwestii zrzeszania się w związkach zawodowych mają funkcjonariusze Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego (por. art. 40 ust. 2 ustawy z dnia 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służb Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego, tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 740).

<sup>47</sup> Por. wyrok z dnia 7 marca 2000 r., K 26/98, OTK 2000, nr 2, poz. 57.

kategorii żołnierzy oraz junacy w obronie cywilnej nie mogą tworzyć i wstępować do organizacji związkowej ani też brać czynnego udziału w działalności związków zawodowych, których członkami byli w chwili powołania do służby (art. 65 ust. 5 ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej). Można więc przyjąć, że w płaszczyźnie funkcjonalnej ich wolności związkowe ulegają zawieszeniu.

5. Na gruncie obowiązującego ustawodawstwa nie mają prawa tworzenia i wstępowania do związków zawodowych także rzemieślnicy<sup>48</sup>, adwokaci, studenci oraz uczniowie. W odniesieniu do tej ostatniej grupy osób Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 lipca 1991 r., I PRZN 2/91<sup>49</sup>, wyraził pogląd, że uczniowie szkół budowlanych, jako nieposiadający przymiotu pracowników, nie mają prawa zrzeszania się w związkach zawodowych.
6. Na mocy art. 2 ust. 7 u.z.z. przepisy dotyczące pracowników stosuje się odpowiednio również do innych osób uprawnionych do zrzeszania się w związkach zawodowych. Regulacja ta odnosi się również do wszystkich uprawnień, także tych o charakterze indywidualnym (np. z art. 32 u.z.z.).

Na tle komentowanego przepisu powstaje problem, wobec jakiej kategorii zatrudnionych ma on zastosowanie. W oparciu o argument *lege non distinguente* wywodzę wnioszek, że dotyczy on zatrudnionych zarówno na podstawie administracyjnoprawnej (tj. funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych), jak i cywilnoprawnej. Jeśli chodzi o tę pierwszą kategorię zatrudnionych, pogląd ten ma swe potwierdzenie w judykaturze. Już w uchwale z dnia 4 lutego 1993 r., III AZP 38/92<sup>50</sup>, Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 32 u.z.z. ma zastosowanie do policjanta będącego członkiem NSZZ Policjantów. Ta linia orzecznictwa jest konstytuowana także przez sądy administracyjne<sup>51</sup>.

### Art. 3. [Zakaz dyskryminacji ze względu na status związkowy]

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

- 1.1. Przepis ten w płaszczyźnie przedmiotowej rozszerza zasadę równego traktowania<sup>52</sup> sformułowaną w art. 18<sup>3a</sup> k.p. na wszystkie relacje związane z członkowstwem w związkach

<sup>48</sup> K.W. Baran, *Refleksje o zakresie prawa koalicji...*

<sup>49</sup> OSNCP 1992, nr 9 poz. 169.

<sup>50</sup> OSP 1994, z. 3 poz. 38.

<sup>51</sup> Por. wyrok WSA w Łodzi z dnia 11 lutego 2014 r., III SA/Łd 1198/13, LEX nr 1510741; wyrok NSA z dnia 8 stycznia 2015 r., I OSK 2219/13, LEX nr 1649396.

<sup>52</sup> Por. np. B. Wagner, *Zasada równego traktowania i niedyskryminowania pracowników*, PiZS 2002, nr 3.

zawodowych. Obok określonego w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. kryterium przynależności związkowej, wprowadza on dwa kolejne kryteria, a to: pozostawania poza związkiem oraz wykonywania funkcji związkowej. *De lege lata* nakaz równego traktowania odnosi się więc do wszystkich trzech wymiarów. Oznacza to, że niedopuszczalna jest z tych przyczyn ani bezpośrednia, ani pośrednia dyskryminacja. Jej istota w obu przypadkach polega na niesłusznym różnicowaniu pracowników ze względu na ich status związkowy.

Zakaz ponoszenia przez pracowników ujemnych konsekwencji odnosi się do wszystkich aspektów stosunku pracy. Zamieszczone w art. 3 *in fine* u.z.z. wyliczenie ma tylko charakter przykładowy, na co wyraźnie wskazuje użycie przez ustawodawcę sformułowania „w szczególności”. Oznacza to w praktyce, że pracownik nie może być w żaden sposób dyskryminowany ze względu na swój status związkowy. Dotyczy to zarówno nawiązania, jak i rozwiązania stosunku pracy, niekorzystnego ukształtowania wynagrodzenia, awansowania lub przyznawania innych świadczeń związanych z pracą oraz pominięcia przy typowaniu do udziału w szkoleniach. W tej materii *a cohaerentia* ma zastosowanie art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p.<sup>53</sup>

- 1.2. W ujęciu pozytywnym dyrektywa antydyskryminacyjna sformułowana w komentowanym przepisie odnosi się, z jednej strony, do samej przynależności do organizacji związkowej, z drugiej, do piastowanych w niej funkcji. Nie ma przy tym znaczenia, czy konkretna funkcja pełniona jest z wyboru czy też desygnacji, i na jakim szczeblu (zakładowym czy też ponadzakładowym) jest sprawowana.
- 1.3. Na gruncie postanowień art. 3 u.z.z. ochronie antydyskryminacyjnej podlega także negatywna wolność związkowa. Jej istotą jest swoboda pracownika w zakresie niewstępowania lub niekorzystania z pomocy związków zawodowych. W szerszym ujęciu dotyczy ona także występowania bądź rozwiązywania tych organizacji<sup>54</sup>, a więc, ogólnie rzecz ujmując, pozostawania poza związkiem<sup>55</sup>. 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 przymus<sup>56</sup> może mieć charakter organizacyjny (np. klauzula *closed shop*, *pre-entry closed shop*,

<sup>53</sup> Por. bliżej D. Dörre-Nowak, M. Wandzel (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. B. Wagner, Gdańsk 2009, s. 119 i n.; M. Tomaszewska (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 142 i n.

<sup>54</sup> Por. T. Zieliński, *Podstawy rozwoju prawa pracy*, Warszawa–Kraków 1988, s. 53–54; J. Stelina, *Związkowa ochrona indywidualnych praw pracowników niezrzeszonych w związkach zawodowych*, PiZS 1994, nr 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, nr 5, s. 5–6.

<sup>55</sup> W literaturze niemieckiej używa się pojęcia *Fernbleiberecht* – „pozostawanie poza związkiem” (por. F. Gamillscheg, *Kollektives Arbeitsrecht*, München 1997, s. 374).

<sup>56</sup> Por. np. W. Dabler, *Das Arbeitsrecht*, Hamburg 1998, s. 111.

*union shop*<sup>57</sup>), finansowy (np. zobowiązanie niezrzeszonego pracownika do uiszczenia składek na rzecz związku zawodowego) bądź socjalny (np. uzależnienie wypłaty zasiłków od przynależności związkowej).

- 1.4. 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 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 ONZ<sup>58</sup>. Mam tu na myśli zwłaszcza art. 8 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, który stanowi, że pracownik samodzielnie decyduje o członkostwie w związku lub pozostawaniu niezrzeszonym. Podobnie art. 11 Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników stanowi, że pracodawcy i pracownicy Wspólnoty 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 Europejskiej Karty Społecznej<sup>59</sup>.
2. Gwarancje normatywne respektowania negatywnej wolności związkowej w systemie ustawodawstwa polskiego statuuje art. 3 u.z.z. Ma on charakter imperatywny. Sformułowana w nim dyrektywa odnosi się do wszystkich podmiotów funkcjonujących w stosunkach pracy. Jej adresatem są więc nie tylko związki zawodowe i pracodawcy, ale również organy władz publicznych oraz administracji wszystkich szczebli.

W zakres przedmiotowy ochrony komentowanego przepisu wchodzi wszelkie czynniki determinujące treść stosunku pracy. W praktyce<sup>60</sup> oznacza to, że przynależność związkowa lub jej brak nie mogą negatywnie rzutować na status pracownika w zakładzie pracy<sup>61</sup>. W świetle tego przepisu niedopuszczalne są więc jakiegokolwiek szykany z tego powodu albo dyskryminacja np. w zakresie zasad awansowania bądź też pozostawania w zatrudnieniu. Rażącem naruszeniem negatywnej wolności związkowej byłoby wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi z tego powodu, że nie przystąpił do związku zawodowego albo nie opłaca składek związkowych.

<sup>57</sup> Por. A.M. 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 reprezentacja...*, s. 65 i powołana tam w przypisie 7 literatura.

<sup>58</sup> Por. M. Gładoch, *Powolywanie...*, s. 5–6.

<sup>59</sup> Por. A.M. Świątkowski, *Karta Praw Społecznych...*, s. 281 i n.

<sup>60</sup> Por. postanowienie SN z dnia 3 lipca 1991 r., I PRZN 2/91, OSNCP 1992, nr 9, poz. 168.

<sup>61</sup> Por. T. Zieliński, *Podstawy...*, s. 53–54.



3. Pracownik, który stał się ofiarą dyskryminacji ze względu na status związkowy, ma na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. prawo do odszkodowania<sup>62</sup>. 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 dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 2008). W tej materii ma też zastosowanie mechanizm gwarancyjny przewidziany w art. 18<sup>3e</sup> k.p.<sup>63</sup>
4. Z normatywnego punktu widzenia przynależność do związku zawodowego bądź jej brak, w płaszczyźnie indywidualnego stosunku pracy, ma indyferentny charakter. Natomiast osoby, które w związku z zajmowanym stanowiskiem bądź pełnioną funkcją dyskryminują pracownika z powodu przynależności do organizacji związkowej, pozostawiania poza związkiem lub wykonywania funkcji związkowej, podlegają odpowiedzialności karnej na podstawie art. 35 ust. 1 pkt 3 u.z.z.

#### Art. 4. [Reprezentacyjna funkcja związków zawodowych]

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

1. Przepis ten statuuje generalną dyrektywę dla stosunków pracy. Podmiotowym zakresem reprezentacji objęci zostali w nim nie tylko pracownicy w znaczeniu materialnoprawnym (art. 2 k.p.), ale również inne osoby zrzeszone w związkach zawodowych. W sferze normatywnej związki zawodowe mają przymiot reprezentanta szerokiego spektrum zatrudnionych w stosunkach przemysłowych. Podstawowy zakres owej reprezentacji precyzuje art. 7 u.z.z.
- 2.1. Na tle postanowień art. 4 *in fine* u.z.z. głównym celem związków zawodowych jest obrona praw i interesów ludzi pracy<sup>64</sup>. To właśnie z ochroną interesów ekonomiczno-socjalnych wiąże się geneza związków zawodowych. Uproszczeniem byłoby jednak sprowadzenie ich funkcji ochronnej wyłącznie do wymiaru ekonomiczno-socjalnego. W cywilizacji industrialnej ważną rolę odgrywa też ochrona praw i dóbr niemajątkowych,

<sup>62</sup> Por. bliżej R. Babińska, *Środki indywidualnej ochrony prawnej przed dyskryminacją*, PiZS 2005, nr 3, *passim*.

<sup>63</sup> Por. D. Dörre-Nowak (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. B. Wagner, Gdańsk 2009, s. 123–124; M. Tomaszewska (w:) *Kodeks pracy. Komentarz...*, red. K.W. Baran, s. 158.

<sup>64</sup> 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, s. 130 i n.; J. Stelina, *The Representative Function of Trade Union* (w:) *Collective Labour Law*, SI 2015, t. 60, s. 223 i n.

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 reprezentowania<sup>65</sup> i obrony zarówno zbiorowych<sup>66</sup>, jak i indywidualnych praw i interesów zatrudnionych<sup>67</sup>. W warunkach gospodarki rynkowej pojęcie interesów jest bardzo szerokie, obejmuje różne aspekty stosunków przemysłowych. Z jednej strony odnosi się do rozszerzenia posiadanych uprawnień i przywilejów pracowniczych lub pozyskania nowych, z drugiej zaś utrzymania istniejącego *status quo* w relacjach normatywnych z pracodawcą.

Zakres przedmiotowy interesów obejmuje przede wszystkim sprawy dotyczące warunków pracy i płacy oraz statusu socjalno-bytowego zatrudnionych<sup>68</sup>. 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-financeowych 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 pracowniczych, zarówno indywidualnych, jak i zbiorowych<sup>69</sup>. Mogą być one przedsiębrane zarówno wobec podmiotu zatrudniającego, jak i władz publicznych wszystkich rodzajów i szczebli. Ich zasady określają przepisy komentowanej ustawy oraz innych ustaw. W praktyce obrona praw i interesów pracowniczych nader często polega na przeciwstawieniu się działaniom w stosunkach pracy, które w płaszczyźnie normatywnej, ekonomiczno-socjalnej, funkcjonalnej bądź organizacyjno-technicznej pogarszają sytuację kolektywu pracowniczego np. w przypadku likwidacji miejsca pracy<sup>70</sup>. 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., który *implicite* definiuje użyte w tej normie pojęcie zadań związków zawodowych.

<sup>65</sup> Por. wyrok NSA z dnia 11 lutego 2014 r., II OSK 2256/13, LEX nr 1466446, teza 1.

<sup>66</sup> Por. J. Piątkowski, *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 1997, s. 45 i n.

<sup>67</sup> Por. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002, s. 181–182; R. Nadskakulski, *Związkowa reprezentacja zbiorowych interesów pracowniczych (wybrane zagadnienia)* (w:) *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, red. G. Goździewicz, Toruń 2001, s. 93–100.

<sup>68</sup> K.W. Baran, *The Autonomous Labour Law – de lege lata and de lege ferenda* (w:) *Collective Labour Law*, SI 2015, t. 60, s. 18 i n.

<sup>69</sup> Por. W. Sanetra, *Ochrona praw pracowniczych* (w:) *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego*, Warszawa 1997, s. 120 i n.; Z. Salwa, *Uprawnienia związków...*, s. 19–20.

<sup>70</sup> Por. wyrok SA w Gliwicach z dnia 13 czerwca 2011 r., IV SA/Gl 441/10, LEX nr 995331, teza 2.



4. Na tle komentowanej normy powstaje problem, która organizacja związkowa reprezentuje w sprawach indywidualnych pracownika, jeżeli jest on członkiem kilku związków. Decyzja w tej materii należy do jego swobodnego uznania. Powinien on jednak w odpowiednim czasie powiadomić o swoim wyborze pracodawcę. To samo dotyczy sytuacji, gdy pracownik zmieni organizację, która ma go reprezentować w sprawach indywidualnych.

#### Art. 5. [Reprezentacja na forum międzynarodowym]

##### **Związki zawodowe mają prawo reprezentowania interesów pracowniczych na forum międzynarodowym.**

1. Ze względu na dyferencjację stosunków pracy w państwach zindustrializowanych działalność związkowa ma głównie wymiar zakładowo-branżowy lub najwyżej ogólnokrajowy. Komentowany przepis uprawnia jednak związki zawodowe do reprezentowania interesów pracowników 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 Międzynarodowej Organizacji Pracy,
  - uczestnictwo w pracach międzynarodowych federacji i konfederacji związków zawodowych (por. bliżej 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 pracowniczych ma charakter bezpośredni, w trzecim zaś – pośredni.

- 2.1. Międzynarodowa Organizacja Pracy jest organizacją afiliowaną przy Organizacji Narodów Zjednoczonych, specjalizującą się w stosunkach przemysłowych<sup>71</sup>. Jej działalność opiera się na zasadzie trójstronności<sup>72</sup>. 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 swe odzwierciedlenie zarówno w składzie delegacji reprezentującej poszczególne kraje na Konferencji Ogólnej, jak i w składzie innych organów MOP.

<sup>71</sup> Por. L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe...*, s. 29 i n.

<sup>72</sup> Por. H. Wierzbńska, *Międzynarodowa Organizacja Pracy i Rada Europy w aspekcie polskiego prawa pracy (w:) Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, Kraków 1996, s. 175.

- 2.2. Na tle zasady trójstronności w warunkach pluralizmu związkowego powstał problem reprezentacji pracowników w ramach delegacji krajowej<sup>73</sup>. Rozstrzygając ten problem funkcjonujący w okresie międzywojennym, Stały Trybunał Sprawiedliwości Międzynarodowej wyraził pogląd, że delegat pracowników w MOP reprezentuje wszystkich zatrudnionych danego kraju<sup>74</sup>. Organizacje związkowe winne 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 związkom zawodowym przysługują także do Rady Administracyjnej oraz Komisji Badawczo-Koncyliacyjnej ds. wolności zrzeszania się MOP.
3. Pośrednio związki zawodowe reprezentują interesy pracowników w europejskich radach zakładowych (European Works Council) funkcjonujących na podstawie dyrektywy 94/45/WE z dnia 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (Dz. Urz. WE L 254 z 30.09.1994, s. 64) w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. W systemie ustawodawstwa polskiego zasady ich funkcjonowania reguluje ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 1146 z późn. zm.). Rokowania w celu powołania rady prowadzi specjalny zespół negocjacyjny. Jest on doraźnym organem przedstawicielskim pracowników na szczeblu międzynarodowym, którego zadaniem jest zawarcie z zarządem centralnym porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej oraz o określeniu zasad jej działania. Zgodnie z postanowieniami art. 8 u.e.r.z.<sup>75</sup> członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego reprezentujący polskich pracowników są wyznaczeni przez reprezentatywne organizacje związkowe w znaczeniu określonym w art. 241<sup>25a</sup> k.p. W przypadku gdy w zakładzie działa kilka reprezentatywnych organizacji związkowych, wyznaczają one wspólnie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego. W przypadku nieosiągnię-

<sup>73</sup> Por. bliżej A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy*, t. I, vol. 1, *Międzynarodowe publiczne prawo pracy*, Warszawa 2008, s. 16–17.

<sup>74</sup> Por. L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe...*, s. 49.

<sup>75</sup> Por. M. Gładoch, *Uczestnictwo...*, s. 135 i n.; S. Pawłowski, J. Stelina, M. Zieleniecki, *Ustawa...*, s. 81 i n.

cia porozumienia przez reprezentatywne organizacje związkowe członków specjalnego zespołu negocyjacyjnego wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych przez te organizacje.

4. W swej istocie analogiczne mechanizmy reprezentacyjne funkcjonują w spółkach<sup>76</sup> i spółdzielniach<sup>77</sup> europejskich oraz spółkach transgranicznych. Tam również priorytet w powołaniu specjalnego zespołu negocyjacyjnego posiadają reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p.
5. *De lege lata* reprezentacja interesów pracowniczych ma charakter pluralistyczny. 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. [Cele 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 związkowej, począwszy od zakładowego poprzez branżowy i regionalny, skończywszy na ogólnokrajowym. Nie budzi wątpliwości konstatacja, że z prakseologicznego punktu widzenia najskuteczniejszym sposobem reprezentowania interesów pracowniczych jest współuczestnictwo w tworzeniu korzystnych warunków pracy i godziwych warunków życia. W warunkach posttransformacyjnej gospodarki wolnorynkowej wybierają one rozmaite formy. Jak się wydaje, dominują mechanizmy partycypacyjno-konsultacyjne<sup>78</sup>.

Analizując uprawnienia związków zawodowych w zakresie współuczestnictwa w kształtowaniu warunków pracy i życia pracowników, 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-konsultacyj-

<sup>76</sup> Por. ustawę z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 2142).

<sup>77</sup> Por. art. 60 i n. ustawy z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 7).

<sup>78</sup> Por. J. Wratny, *Problemy partycypacji przedstawicielskiej (w:) Prawo pracy RP w obliczu przemian*, red. M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006, s. 519 i n.

nym (np. art. 38 k.p., art. 26 pkt 2 u.z.z.), bezpośrednio wpływają na warunki pracy i życia pracowników. Ważną rolę w ich kształtowaniu odgrywiają też mechanizmy dialogu społecznego, zwłaszcza rokowania zbiorowe np. w kwestiach płacowych<sup>79</sup>. 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 makro<sup>80</sup>. Na czoło wysuwają się w tej materii działania związków zawodowych na forum Rady Dialogu Społecznego oraz wojewódzkich rad dialogu społecznego<sup>81</sup>. 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<sup>82</sup>. 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 pracowników.

W tym miejscu godzi się zaakcentować, że współuczestnictwu w tworzeniu przez związki zawodowe warunków pracy<sup>83</sup> 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 interesów pracowników]

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

<sup>79</sup> Por. Ł. Pisarczyk, *Udział partnerów społecznych w kształtowaniu wynagrodzenia za pracę* (w:) *Stosunki zatrudnienia w dziesięcioleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, 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*, Warszawa 2002, s. 438–439.

<sup>80</sup> Por. M. Pliszkiwicz, *Trójstronność w krajach Europy Środkowej i Wschodniej* (w:) *Syndykalizm współczesny i jego przyszłość*, Łódź 1996, s. 251 i n.

<sup>81</sup> Por. ustawę z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz. 1240).

<sup>82</sup> Por. np. art. 23 u.z.z.

<sup>83</sup> Na temat współtworzenia norm pracy zob. J. Żołyński, *Ustawa o związkach zawodowych...*, s. 51–52.

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

1. Komentowany przepis konkretyzuje w sferze normatywnej postanowienia art. 4 u.z.z. wprowadzające dyferencjację mechanizmów reprezentacji praw pracowniczych w sferze zbiorowej i indywidualnej. W pierwszej z wyróżnionych w tym przepisie płaszczyzn zakres podmiotowy obejmuje ogół pracowników (tzn. reprezentacja ogólna), zaś w drugiej wyłącznie swoich członków oraz pracowników niezrzeszonych, jeżeli zwrócili się oni o ochronę (tzn. reprezentacja szczególna)<sup>84</sup>.
- 2.1. Ogólna reprezentacja praw i interesów zbiorowych pracowników polegająca na występowaniu w imieniu zbiorowości pracowniczej przybiera w stosunkach przemysłowych rozmaite formy<sup>85</sup>. W praktyce można wskazać na żądania, postulaty, opinie oraz akcje zbiorowe i rokowania. 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 ust. 3 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 reprezentatywności<sup>86</sup> poszczególnych organizacji związkowych, czyli określenie, który z podmiotów reprezentujących pracowników ma być rzecznikiem ich praw i interesów.

Na szczeblu ponadzakładowym przymiot reprezentatywności definiuje art. 241<sup>17</sup> § 1 k.p., odsyłając w pkt 1 do art. 24 u.r.d.s.<sup>87</sup>

- 2.3. W systemie ustawodawstwa polskiego stwierdzenie reprezentatywności ponadzakładowej występuje na drodze sądowej. W pierwszej instancji sprawy te należą do kog-

<sup>84</sup> Por. M. Włodarczyk, *Wpływ przynależności do związku zawodowego na sytuację pracownika (w:) Prawo pracy w obliczu nowelizacji Kodeksu pracy*, red. L. Stadniczenko, Opole 1997, s. 72–74; Z. Salwa, *Uprawnienia związków...*, s. 19–21.

<sup>85</sup> Por. wyrok WSA w Gliwicach z dnia 13 czerwca 2011 r., IV SA/Gl 441/10, LEX nr 995331, teza 2.

<sup>86</sup> Por. M. Pliszkiwicz, M. Seweryński, *Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy*, PiP 1995, z. 9, s. 5 i n.; W. Masewicz, *Reprezentatywność jako cecha związku zawodowego (na przykładzie NSZZ „Solidarność 80”)*, PiZS 1993, nr 5–6, s. 17 i n.; J. Oniszczyk, *Pojęcie reprezentatywności organizacji związkowej w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, PiZS 1997, nr 7–8, s. 46 i n.; G. Goździewicz, *Pozycja prawna podmiotów...*, s. 232–234; L. Florek, *Ustawa i umowa w prawie pracy*, Warszawa 2010, s. 242.

<sup>87</sup> Por. bliżej komentarz do tego przepisu.

nicji Sądu Okręgowego w Warszawie, który orzeka na podstawie przepisów kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym. Zgodnie z postanowieniami art. 241<sup>17</sup> § 2 k.p. orzeczenie powinno zostać wydane w ciągu 30 dni od dnia złożenia wniosku. Termin ten ma jednak wyłącznie charakter instrukcyjny, co oznacza, że jego przekroczenie w konkretnej sprawie nie daje stronom żadnych dodatkowych uprawnień procesowych<sup>88</sup>.

Obowiązujące przepisy nie przewidują żadnej procedury w sytuacji, gdy liczba pracowników zrzeszonych w ponadzakładowej organizacji związkowej spadnie po wydaniu postanowienia o stwierdzeniu reprezentatywności poniżej limitów liczbowych określonych w art. 241<sup>17</sup> § 1 k.p. Za dopuszczalny uważam wniosek o stwierdzenie niereprezentatywności, wniesiony przez podmiot, który ma w tym interes prawny.

- 3.1. Na poziomie zakładowym reprezentatywność definiuje art. 241<sup>25a</sup> k.p. Podstawowym czynnikiem ją określającym jest procent zrzeszonych przez organizację pracowników w relacji do ogółu zatrudnionych u danego pracodawcy. Odnosi się to do jednostek organizacyjnych oraz organizacji członkowskich ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną na podstawie art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1 k.p., jak też zakładowych organizacji związkowych. W pierwszym przypadku organizacja winna skupiać co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy, w drugim – co najmniej 10%<sup>89</sup>. Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych – co w warunkach niskiego poziomu uzwiązkowienia w sprywatyzowanej gospodarce jest nader częste – nie spełnia wymogów ilościowych, przymiot reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej przypada na podstawie art. 241<sup>25a</sup> § 2 k.p. organizacji zrzeszającej największą liczbę pracowników.
- 3.2. Reprezentatywność określona w oparciu o art. 241<sup>25a</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p. ma charakter bezwzględny, tzn. organizacje te mają zdolność układową w każdym przypadku rokowań nad układem zakładowym, z wyjątkiem sytuacji przewidzianej w art. 25<sup>1</sup> ust. 1 pkt 1 u.z.z. W przypadku reprezentatywności zdefiniowanej w art. 241<sup>25a</sup> § 2 k.p. ma ona charakter względny, ponieważ jest wyznaczona przez zrelatywizowane parametry ilościowe odnoszące się do innych struktur związkowych funkcjonujących u danego pracodawcy.
- 3.3. Przepisy kodeksu pracy regulujące reprezentatywność zakładową nie przewidują obligatoryjnego ustalenia przymiotu reprezentatywności przed sądem. Wynika to z faktu, że zazwyczaj na szczeblu zakładowym strony posiadają wiedzę na temat liczebności poszczególnych organizacji. Jeżeli jednak zaistnieją w tej materii wątpliwości, zarówno

<sup>88</sup> Por. K.W. Baran, *Procesowe prawo...*, s. 165 i n.

<sup>89</sup> Owa dyferencjacja procentowa została uznana przez Trybunał Konstytucyjny za zgodną z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP (por. wyrok TK z dnia 23 października 2001 r., K 22/01, OTK 2001, nr 7, poz. 215).

pracodawca, jak i każda zakładowa organizacja związkowa mogą jeszcze przed zawarciem układu zgłosić zarzut innym uczestnikom rokowań w formie zastrzeżeń. Względę celowości przemawiają za tym, żeby nastąpiło to na piśmie. Wówczas podmiot, wobec którego zgłoszono zastrzeżenie, jest zobligowany wystąpić do sądu rejonowego-sądu pracy właściwego dla siedziby pracodawcy z wnioskiem o stwierdzenie swej reprezentatywności. Sąd winien w ciągu 30 dni od daty złożenia wniosku wydać orzeczenie stosownej treści, kierując się przepisami kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym. Do tej kategorii spraw, *mutatis mutandis*, mają zastosowanie uwagi w komentarzu do art. 241<sup>17</sup> k.p.

- 4.1. Dyrektywa sformułowana w ust. 2 komentowanego artykułu określa mechanizmy reprezentacji praw i interesów pracownika w wymiarze indywidualnym<sup>90</sup>, a zatem w stosunku pracy i stosunkach z nim bezpośrednio związanych. Nie ma przy tym znaczenia liczba funkcjonujących w zakładzie pracy organizacji związkowych. W praktyce oznacza to, że obowiązuje ona także wówczas, gdy na terenie danego pracodawcy działa tylko jedna organizacja związkowa. Legitymacja do reprezentowania pracownika w świetle postanowień art. 7 ust. 2 u.z.z. wynika z faktu jego członkostwa w związku zawodowym. Związek ten nie musi jednak podejmować działań w każdej indywidualnej sprawie, jako że nie ma on statusu pełnomocnika, a zatem nie jest związany wnioskami pracownika. Sąd Najwyższy<sup>91</sup> wyraził zapatrywanie, że zakładowa organizacja związkowa ogólnokrajowego związku zawodowego nie może zrzec się reprezentacji pracownika w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy z tytułu jego członkostwa w tym związku zawodowym. W sprawach dotyczących stosunku pracy pracownik może być reprezentowany wyłącznie przez organizację związkową, do której należy<sup>92</sup>. Tego rodzaju wykładnia ma swe uzasadnienie w tekstualnym brzmieniu ust. 2 komentowanego przepisu, ale nie odzwierciedla kontekstu systemowego.

Pracowników niezrzeszonych<sup>93</sup> organizacja związkowa może reprezentować tylko na ich wniosek. Przepisy nie określają jego formy, uprawniona jest zatem konstatacja, że może on zostać złożony w każdej formie, również ustnej bądź elektronicznej, a nawet konkludentnie. Względę praktyczne przemawiają za formą pisemną.

Związek zawodowy może, lecz nie musi, pozytywnie ustosunkować się do tego wniosku. Decyzję w tej materii pozostawiono swobodnemu uznaniu organizacji. Obowiązujące

<sup>90</sup> Por. J. Skoczyński, *Kompetencje zakładowych organizacji związkowych w zakresie stosowania prawa pracy w indywidualnych stosunkach pracy*, cz. I i II, PiZS 1993, nr 2 i 3; K. Rączka, *Współdziałanie pracodawcy ze związkami zawodowymi w indywidualnych sprawach pracowniczych po nowelizacji Kodeksu Pracy*, PiZS 1996, nr 8–9.

<sup>91</sup> Por. wyrok SN z dnia 22 czerwca 2005 r., I PK 255/04, OSNP 2006, nr 3–4, poz. 51.

<sup>92</sup> Por. wyrok SN z dnia 7 maja 2007 r., II PK 305/06, OSNP 2008, nr 9–10, poz. 131.

<sup>93</sup> Por. J. Stelina, *Związkowa ochrona...*, s. 28 i n.



regulacje prawne nie określają żadnych kryteriów jej podjęcia. W praktyce oznacza to, że organizacja związkowa może odmówić podjęcia się obrony praw pracownika. Nie ma prawnego obowiązku jej uzasadnienia. Należy jednak podkreślić, iż nie może być ona poczytana za aprobatę działań pracodawcy w sferze indywidualnego stosunku pracy. Stąd wszelkie wypowiedzi i komentarze przedstawicieli związku zawodowego nie mogą rzutować na status pracownika, zwłaszcza w razie złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy.

4.2. Do zakresu podstawowych uprawnień w sferze indywidualnej zakładowej organizacji związkowej w systemie prawa pracy należą<sup>94</sup> sprawy ze stosunku pracy lub z nim związane<sup>95</sup>, to 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 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.)<sup>96</sup>,
- 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.)<sup>97</sup>.

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

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

1. Przepis ten statuuje generalną klauzulę kompetencyjną dla wszystkich<sup>98</sup> 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

<sup>94</sup> Por. K.W. Baran, D. Dörre-Nowak, *Związki zawodowe w firmie*, Warszawa 2006, s. 46–47.

<sup>95</sup> 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, t. 60, s. 283 i n.

<sup>96</sup> Por. T. Nycz (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. B. Wagner, Gdańsk 2009, s. 460 i n.

<sup>97</sup> M. Włodarczyk (w:) *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 1051 i n.

<sup>98</sup> Wyjątkiem w tej materii jest organizacja niespełniająca kryteriów z art. 25<sup>1</sup> ust. 1 u.z.z.



prawny tej rangi. W sferze podmiotowej art. 8 u.z.z. uprawnienia kontrolne związków zawodowych dotyczą nie tylko pracowników, ale również statusu emerytów, rencistów, bezrobotnych oraz ich rodzin.

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 konstytucyjną zadekretowaną wolnością układową.

- 2.1.** Kontrolna funkcja związków zawodowych<sup>99</sup> przejawia się w nadzorowaniu działalności pracodawców i organów administracji publicznej pod kątem jej zgodności z prawami i interesami ludzi pracy i ich rodzin. W tym kontekście na szczególną uwagę zasługuje art. 23 u.z.z. Przepis ten statuuje dyrektywę, że związki zawodowe sprawują kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczą w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy<sup>100</sup>. To drugie z zadań realizują zazwyczaj pośrednio<sup>101</sup>, 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 spełniają również funkcję kontrolną w odniesieniu do decyzji pracodawcy podejmowanych w indywidualnych sprawach pracowniczych<sup>102</sup>. Mam tu zwłaszcza na myśli kwestie dotyczące zmiany bądź rozwiązania stosunku pracy<sup>103</sup>.

W tym miejscu należy podkreślić, że sprawowaniu kontroli i nadzoru przez związki zawodowe w stosunkach pracy nie towarzyszą z reguły uprawnienia władcze. W efek-

<sup>99</sup> Por. Z. Salwa, *Uprawnienia związków...*, s. 17 i n.; G. Goździewicz, Z. Myszka, J. Piątkowski, *Uprawnienia związków zawodowych w stosunkach pracy*, Toruń 2005, s. 247 i n.

<sup>100</sup> 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.

<sup>101</sup> Por. B. Wagner, *Społeczny (związkowy) nadzór nad warunkami pracy w systemie organów nadzorczych* (w:) *Kompetencje związków zawodowych*, red. A.M. Świątkowski, Warszawa-Kraków 1984, s. 204 i n.

<sup>102</sup> Por. uchwałę SN z dnia 16 lipca 1993 r., I PZP 28/93, OSNP 1994, nr 1, poz. 2.

<sup>103</sup> 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.

cie mogą one w tej materii podejmować tylko działania interwencyjne. Zatem w razie 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-opiniodawczą poprzez swych przedstawicieli zasiadających w rozmaitych centralnych gremiach o charakterze opiniowczo-doradczym<sup>104</sup>. Mam tu na myśli zwłaszcza Naczelną Radę Zatrudnienia<sup>105</sup>, Radę Nadzorczą Zakładu Ubezpieczeń Społecznych<sup>106</sup>, Radę Pomocy Społecznej<sup>107</sup> oraz Radę Ochrony Pracy<sup>108</sup>. W swej istocie analogiczne mechanizmy funkcjonują na szczeblu lokalnym (np. wojewódzkim bądź powiatowym).

#### Art. 9. [Swoboda określania struktur 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 związkowej<sup>109</sup> 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 zakładowe<sup>110</sup> czy też ponadzakładowe<sup>111</sup>. W tym kontekście na aprobatę zasługuje pogląd sformułowany przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 października 1997 r., I PKN 325/97<sup>112</sup>,

<sup>104</sup> Por. E. Wronikowska, *Związkowa reprezentacja praw i interesów pracowników na szczeblu ogólnopolskim (w:) Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, red. G. Goździewicz, Toruń 2001, s. 133 i n.

<sup>105</sup> Por. art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 645 z późn. zm.).

<sup>106</sup> Por. art. 75 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 121 z późn. zm.).

<sup>107</sup> Por. art. 125 ust. 1 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 163 z późn. zm.) w związku z § 2 rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej z dnia 17 grudnia 2004 r. w sprawie Rady Pomocy Społecznej (Dz. U. Nr 285, poz. 2859).

<sup>108</sup> Por. art. 7 ust. 4 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 640 z późn. zm.).

<sup>109</sup> Por. A.M. Świątkowski (w:) *System prawa pracy...*, t. V, s. 312 i n. oraz powołana tam literatura.

<sup>110</sup> Szczegółowo na temat form działania zakładowej organizacji związkowej zob. K.W. Baran, D. Dörre-Nowak, *Związki zawodowe...*, s. 35.

<sup>111</sup> Por. Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 64–67.

<sup>112</sup> OSNP 1998, nr 16, poz. 475.

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 w statucie i uchwałach statutowych organów związkowych.

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

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

**2.2.** Charakterystykę wskazanych wyżej podmiotów rozpocznę od walnego zgromadzenia członków bądź delegatów. Jest ono najwyższym podmiotem w strukturze organizacji, właściwym do podejmowania najważniejszych 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 organizacji<sup>113</sup>,
- 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 organizacji<sup>114</sup>,
- 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 istot-

<sup>113</sup> Por. W. Masewicz, *Ustawa o związkach...*, s. 29 i n.

<sup>114</sup> Por. A.M. Świątkowski (w:) *System prawa pracy...*, t. V, s. 318 i n.

nego znaczenia, jaką nazwę temu organowi nadaje statut<sup>115</sup>. 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 zarówno działania o charakterze faktycznym, jak i prawnym. W tym miejscu trzeba zwrócić uwagę, że na organie wykonawczo-zarządzającym organizacji ciąży również obowiązek w zakresie realizacji uchwał podjętych przez walne zgromadzenie członków. To ono z reguły w drodze wyboru określa skład zarządu.

W tym miejscu warto zwrócić uwagę na status prezydium w związku zawodowym. Może ono w strukturach organizacyjnych odgrywać dwojaką rolę. Oto bowiem na mocy regulacji statutowych może 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 przepisy ustawowe regulujące uprawnienia zarządu.

- 2.4.** Funkcje 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, żeby 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).

<sup>115</sup> Por. wyrok SN z dnia 14 października 1997 r., I PKN 228/97, OSNP 1998, nr 19, poz. 561.

- 2.6. W organizacjach pracowników są nader często powoływane 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 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 postępowania<sup>116</sup>. 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 pracowników w zbiorowych stosunkach pracy. W tym miejscu 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 *in fine* u.z.z. wprowadza ścisłą delimitację. Przepis ten stanowi, że owe zobowiązania (np. poręczenia kredytowe) mogą podejmować wyłącznie statutowe organy struktur związkowych posiadających osobowość prawną<sup>117</sup>. 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. Oznacza to w praktyce niedopuszczalność ustanowienia przedstawicielstwa bądź pełnomocnictwa. W efekcie organy statutowe<sup>118</sup> 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 zastosowanie dyrektywa sformułowana w art. 39 k.c., zgodnie z którą

<sup>116</sup> Por. A.M. Świątkowski (w:) *System prawa pracy...*, t. V, s. 318 i n.

<sup>117</sup> Por. w tej materii G. Orłowski (w:) *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. J. Wrątny, K. Walczak, Warszawa 2009, s. 19.

<sup>118</sup> Por. R. Nadskakulski, *Związkowa reprezentacja...*, s. 103; zob. też W. Sanetra, *Organ czy podmiot prawa*, PiP 1987, z. 7, s. 96–99.

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 dnia 30 października 1969 r., II CR 430/69<sup>119</sup>, 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. [Członkostwo w związkach zawodowych]

#### 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 członków,
  - zasad wyboru władz związkowych<sup>120</sup>,
  - 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 zrzeszenia<sup>121</sup>. Ze swej strony reprezentują pogląd, że wprowadzenie statutowych ograniczeń wydaje się dopuszczalne, pod warunkiem iż nie mają one na celu dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć<sup>122</sup>, wiek, rasę oraz przekonania religijne i polityczne. Tego rodzaju stanowisko zdaje się mieć oparcie w art. 3 konwencji nr 87. Oznacza to w praktyce, że dopuszczalne są ograniczenia o charakterze zawodowym, branżowym bądź terytorialnym.

<sup>119</sup> OSNC 1970, nr 9, poz. 152.

<sup>120</sup> Por. A.M. Świątkowski (w:) *System prawa pracy...*, t. V, s. 320 i n.

<sup>121</sup> Por. G. Bieniek, J. Broł, Z. Salwa, *Prawo związkowe z komentarzem*, Warszawa 1992, s. 53 i n.; W. Masewicz, *Ustawa o związkach...*, s. 17 i n.

<sup>122</sup> Por. M. Wandzel, *Równe traktowanie mężczyzn i kobiet*, Kraków 2003, *passim*.

- 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 swych roszczeń dochodzić na drodze sądowej, zwłaszcza jeżeli naruszono jego dobra osobiste. W tej materii mają bezpośrednio zastosowanie art. 23 i 24 k.c.
3. Ważnym aspektem samorządności związków zawodowych są mechanizmy powoływania władz organizacji. 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 reguła<sup>123</sup>, 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.
4. W ramach samorządności organizacje związkowe samodzielnie określają prawa i obowiązki członków<sup>124</sup>. 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),
  - 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 powyżej 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.

<sup>123</sup> Por. wyrok SN z dnia 28 maja 1998 r., I PKN 151/98, OSNP 1999, nr 12, poz. 395.

<sup>124</sup> Por. T. Zieliński, *Prawo pracy...*, t. 3, s. 285–286.



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.** [Status federacji i konfederacji związkowych]

1. Związki zawodowe mają prawo tworzyć ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych.
2. Ogólnokrajowe związki zawodowe i zrzeszenia związków zawodowych mogą tworzyć ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje).
3. Organizacje związkowe, w tym federacje i konfederacje, mają prawo tworzenia i wstępowania do międzynarodowych organizacji pracowników.

1. Organizacje pracowników w ramach konstytucyjnej (art. 12) swobody działania mają prawo tworzenia federacji, konfederacji, jak też przystępowania do nich, a każda organizacja, federacja i konfederacja ma prawo przystępowania do międzynarodowych organizacji pracowników<sup>125</sup>. 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 poprzez 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 dnia 15 października 1992 r., I PZP 35/92<sup>126</sup>, 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 literalnej wykładni art. 59 ust. 1 Konstytucji RP. 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), zaś ogólnokrajowe związki zawodowe i zrzeszenia związków zawodowych mogą tworzyć ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje).

<sup>125</sup> Por. L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe...*, s. 134; T. Zieliński, *Prawo pracy...*, t. 3, s. 303–304 i cytowane tam dokumenty Komitetu Wolności Związkowej MOP.

<sup>126</sup> OSNCP 1993, nr 1–2, poz. 3.



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 pomiędzy poszczególnymi związkami jest ściślej skoordynowana niż w przypadku konfederacji<sup>127</sup>.

- 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. 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 cywilnoprawnym.
3. W ramach wolności koalicji związki zawodowe, w tym federacje i konfederacje, mogą zrzeszać się w międzynarodowych organizacjach pracowników. 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 wolności (Dz. U. z 1995 r. Nr 36, poz. 175/2) – 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, począwszy 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 wymiarze międzynarodowym. 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.

<sup>127</sup> Por. K. Kolasiński, *Prawo...*, s. 303.

## ROZDZIAŁ 2

# Tworzenie związków zawodowych

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

- 1. Związek zawodowy powstaje z mocy uchwały o jego utworzeniu, podjętej przez co najmniej 10 osób uprawnionych do tworzenia związków zawodowych.**
- 2. Osoby, które podjęły uchwałę o utworzeniu związku zawodowego, uchwalają statut i wybierają komitet założycielski w liczbie od 3 do 7 osób.**

1. Przepis ten wymienia następujące czynności składające się na proces tworzenia związku zawodowego: a) podjęcie uchwały o jego utworzeniu, b) uchwalenie statutu, c) 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 poprzez 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 utworzeniu<sup>128</sup>. Zgodnie z drugim stanowiskiem związek uzyskuje prawo do prowadzenia działalności statutowej dopiero z chwilą jego rejestracji.

<sup>128</sup> Zob. m.in. W. Sanetra, *W kwestii rejestracji związków zawodowych*, PS 1992, nr 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.

Do tego czasu jego funkcjonowanie ogranicza się do czynności rejestracyjnych i organizatorskich<sup>129</sup>. Z tym drugim poglądem korespondują stwierdzenia zawarte w wyroku SN z dnia 16 stycznia 1996 r., I PRN 85/95<sup>130</sup>.

W moim przekonaniu trafne jest stanowisko drugie. Wykładnię tę należy zaaprobować ze względów systemowych, zmierzając do zapewnienia stabilności obrotu prawnego. Należy 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 bowiem 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 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 do związku zarejestrowanego. 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 z dnia 9 lipca 1948 r. dotyczącą wolności związkowej i praw związkowych (Dz. U. z 1958 r. Nr 29 poz. 125), 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. Dla określenia kręgu tych osób zasadnicze znaczenie mają przepisy art. 2 u.z.z., przy uwzględnieniu treści wyroku TK z dnia 2 czerwca 2015 r., K 1/13<sup>131</sup>.

Z art. 2 ust. 1, 5 i 6 u.z.z. wynika, że założycielami związku zawodowego mogą być: 1) pracownicy, 2) członkowie rolniczej spółdzielni produkcyjnej, 3) osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie są pracodawcami, 4) osoby skierowane do zakładów pracy w celu odbycia służby zastępczej, 5) funkcjonariusze służb wymie-

<sup>129</sup> Zob. m.in. Z. Hajn, *Skutki prawne rejestracji związków zawodowych i organizacji pracodawców*, PS 1993, nr 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 o związkach zawodowych. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 82.

<sup>130</sup> OSNP 1997, nr 1, poz. 9 z krytycznymi głosami T. Liszcz i J. Steliny, OSP 1997, z. 7–8, poz. 127.

<sup>131</sup> Dz. U. z 2015 r. poz. 791.

nionych w art. 2 ust. 6 u.z.z., przy uwzględnieniu, że w niektórych korpusach służbowych dopuszczalne jest utworzenie tylko jednego związku zawodowego.

W powołanym orzeczeniu z dnia 2 czerwca 2015 r., K 1/13, Trybunał Konstytucyjny przesądził, że uprawnienia założycielskie przysługują również wykonawcom pracy nakładczej, a także osobom wykonującym pracę zarobkową niewymienionym w art. 2 u.z.z., bez względu na formę prawną świadczenia pracy, jeżeli: 1) wykonują określoną pracę zarobkową, 2) pozostają w stosunku prawnym z podmiotem, na rzecz którego świadczą pracę, 3) mają takie interesy zawodowe związane z wykonywaniem pracy, które mogą być grupowo chronione. Oznacza to, że do czasu znowelizowania art. 2 u.z.z. sąd dokonujący rejestracji związku zawodowego jest uprawniony do oceny, czy wykonawcy umów cywilnoprawnych uczestniczący w tworzeniu związku zawodowego spełniają powyższe wymagania, co pozwala na zaliczenie ich do ustawowego minimum 10 założycieli związku zawodowego.

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. Należy 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 jednomyślności<sup>132</sup>. Należy zatem przyjąć, że wystarczające jest uzyskanie większości głosów<sup>133</sup>. Trudno natomiast zaaprobować stanowisko, że wymagane kworum wynosi co najmniej połowę osób, które założyły związek zawodowy<sup>134</sup>. Bardziej poprawne jest przyjęcie, że dla skuteczności powyższych głosowań winno 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.

<sup>132</sup> J. Szmít, *Charakter prawny statutu związku zawodowego*, Warszawa 2014, s. 71; zob. też Z. Hajn, *Status prawny organizacji pracodawców*, Warszawa 1999, s. 36–37.

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

<sup>134</sup> Tak J. Szmít, *Charakter...*, s. 73, odnośnie od uchwały o uchwaleniu statutu.

5. Komitet założycielski nie może być uznany za organ związku zawodowego<sup>135</sup>. Takiego charakteru nie nadaje mu żaden przepis ustawy. Komitet ten stanowi ciało kolegialne *sui 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 rejestracji<sup>136</sup>. 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.)<sup>137</sup>.

W powołanym wyżej postanowieniu z dnia 16 stycznia 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 statutowych<sup>138</sup>.

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.)<sup>139</sup>.

<sup>135</sup> W. Masewicz, *Ustawa o związkach zawodowych. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, Warszawa 1998, 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, nr 2, s. 186.

<sup>136</sup> K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2007, s. 170.

<sup>137</sup> 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, z. 2, s. 145.

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

<sup>139</sup> Zob. wyrok SN z dnia 23 lutego 2005 r., II PK 201/04, OSNP 2005, nr 21, poz. 333.

7. Szczególna ochrona członków komitetu założycielskiego przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy 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;
- 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, zaś jako akt normatywny – od tej chwili. Odwołując się natomiast do kryterium przedmiotu regulacji statutu, postanowieniom określającym szeroko pojętą strukturę organizacyjną przypisuje się status normatywny, zaś postanowieniom regulującym relacje członka związku względem związku nadawany jest charakter cywilnoprawny (umowny)<sup>140</sup>.

Charakter niniejszego opracowania nie pozwala na szczegółowe ustosunkowanie się do powyższych zagadnień. Więcej argumentów przemawia za uznaniem, że statut związ-

<sup>140</sup> Bliżej na temat koncepcji wyjaśniających charakter prawny statutu związku zawodowego zob. J. Szmít, *Charakter...*, s. 54–63, 211–232.

kowy 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 prawa<sup>141</sup>. 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 pomiędzy związkiem zawodowym, występującym jako pracodawca, a jego pracownikami. Postanowienia statutu są również kwalifikowane jako dyspozytywne przepisy prawa<sup>142</sup> w rozumieniu art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 687), stanowiąc punkt odniesienia kontroli formy i treści dokumentów dołączonych do wniosku o wpis do rejestru, sprawowanej przez sąd rejestrowy (zob. komentarz do art. 18 u.z.z., pkt 6).

2. Komentowany przepis zawiera niewyczerpujące wyczerpujące wyliczenie zagadnień należących do materii statutu. Jego kategorię brzmienia 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 związku zawodowego, którego nazwa jest zbliżona do nazwy innego związku zawodowego, jeżeli tylko pozwala ona na identyfikację tego związku<sup>143</sup>. Warunkiem rejestracji nowego związku zawodowego nie jest to, by jego nazwa wyraźnie odróżniała się od nazw związków już zarejestrowanych<sup>144</sup>. 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 widzenia<sup>145</sup>.

Nazwa związku zawodowego należy do dóbr osobistych tej osoby prawnej (art. 43 k.c. w związku z art. 23 k.c.). W razie naruszenia lub zagrożenia prawa do nazwy związek

<sup>141</sup> Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013, s. 61.

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

<sup>143</sup> Postanowienie SN z dnia 17 kwietnia 1996 r., I PRZN 1/96, OSNP 1997, nr 12, poz. 244; postanowienie SN z dnia 5 czerwca 1996 r., I PR 1/96, OSNP 1997, nr 13, poz. 243.

<sup>144</sup> Postanowienie SN z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 450/97, OSNP 1999, nr 2, poz. 58

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



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 u. 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 np. 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 dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dz. U. Nr 254, poz. 1700 z późn. zm.)<sup>146</sup>. Dodać należy, 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 5 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 zadania<sup>147</sup>.

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

<sup>146</sup> Na ten temat zob. bliżej J. Szmít, *Charakter...*, s. 105–111.

<sup>147</sup> J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1992, s. 157.



Niedopuszczalne byłoby określenie celów wykraczających poza przepisy ustawy, obejmujących np. sferę polityczną. Tak daleko idących zastrzeżeń nie budzi określenie w statucie wartości, na których opiera się działanie związku, np. poprzez 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. Dana osoba może jednak wywodzić wobec związku roszczenia na drodze cywilnej (np. odszkodowawcze lub z tytułu ochrony dóbr osobistych<sup>148</sup>) w związku z wykluczeniem jej ze związku zawodowego.

Ustawa nie wyklucza 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 m.in. 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. niżej pkt 11).

8. Strukturą organizacyjną związku zawodowego może być określona w sposób dowolny w statucie. W szczególności akt ten może przewidywać tworzenie zakładowych organizacji związkowych, sekretariatów branżowych i regionalnych itp. Statut reguluje również swobodnie przesłanki utworzenia tych struktur, np. ilość członków wymaganą dla zawiązania zakładowej organizacji związkowej<sup>149</sup>. Związek zawodowy może zrezygnować z wyodrębnienia jego jednostek organizacyjnych, np. w przypadku związku ograniczającego zasięg swojej działalności do jednego pracodawcy (związku jednozakładowego); w takiej sytuacji statut nie będzie zawierał postanowień dotyczących rozpatrywanej materii.

<sup>148</sup> Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 77.

<sup>149</sup> Wyrok SN z dnia 14 października 1997 r., I PKN 325/97, OSNP 1998, nr 16, poz. 475.

Postanowienia statutu przesądzają również, które jednostki organizacyjne związku zawodowego są wyposażone w osobowość prawną (zob. komentarz do art. 15 u.z.z.).

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 „osób upoważnionych 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 odmienne 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. 241<sup>14</sup> § 1 k.p.). Podobnie prawo opiniowania projektów aktów prawnych przedstawionych przez organy władzy państwowej (art. 19–19<sup>1</sup> 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 statutem<sup>150</sup>.

Statut może kształtować dowolnie sposób reprezentowania związku przez osoby upoważnione, przewidując w tym celu reprezentację jednoosobową albo wymóg łącznego działania dwóch lub większej ilości 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 statut<sup>151</sup>.

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 usta-

<sup>150</sup> Uchwała siedmiu sędziów SN z dnia 17 czerwca 1993 r., I PZP 2/93, OSNC 1994, nr 1 poz. 1.

<sup>151</sup> Art. 30 w związku z art. 7 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 ustawy z dnia 7 kwietnia 1989 r. o stowarzyszeniach (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1393 z późn. zm.). Zob. J. Szmit, *Kilka uwag dotyczących powstania i ustania związku zawodowego*, GSP 2013, t. XXX, s. 166–168. Por. komentarz do art. 17 u.z.z., pkt 14.

lany 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. Nieodzwone 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.<sup>152</sup>

Statut powinien regulować kompetencje przypisane poszczególnych 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 m.in. 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 określonymu organowi związku, który będzie podejmował tę sprawę uchwały. Należy zgodzić się, że dopuszczalne jest pominięcie w statucie problematyki składek członkowskich, jeżeli związek nie planuje takiej formy finansowania jego działalności<sup>153</sup>.

<sup>152</sup> Wyrok SN z dnia 14 października 1997 r., I PKN 228/97, OSNP 1998, nr 19, poz. 561.

<sup>153</sup> J. Szmit, *Charakter...*, s. 100.

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 związku<sup>154</sup>.

12. Statut powinien określać zasady jego uchwalania i dokonywania zmian jego treści poprzez ustanowienie wymaganego kworum i większości głosów. Mimo braku wyraźnego przepisu należy uznać, że sprawy te zarezerwowane są do kompetencji organu uchwałodawczego związku reprezentującego wszystkich jego członków<sup>155</sup>. Nie można zgodzić się z poglądem, że uregulowanie powyższej sprawy w statucie nie ma obligatoryjnego charakteru, jeżeli „osoby zakładające związek umyślnie nie przewidują zmian w uchwalanym przez siebie statucie”<sup>156</sup>. 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 m.in. ze względu na nowelizację stanu prawnego dotyczącego materii uregulowanej przez statut.
13. Obowiązek określenia w statucie sposobu rozwiązania związku nawiązuje do trybu samorozwiązania określonego w art. 17 ust. 1 pkt 1 u.z.z. Statut powinien zatem wskazywać przesłanki skuteczności takiej uchwały, 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.

Likwidacja związku zawodowego powinna zostać przeprowadzona nie tylko w przypadku skreślenia związku zawodowego z rejestru na podstawie art. 17 ust. 1 i art. 36 ust. 5 u.z.z., ale także w innych sytuacjach, które nie zostały uregulowane bezpośrednio przez ustawę. W szczególności, jeżeli 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 miał status osoby prawnej między dniem jego zarejestrowania (art. 694<sup>5</sup> § 2 k.p.c.) i wykreślenia z rejestru, a tym samym konieczne jest zlikwidowanie jego majątku.

<sup>154</sup> Por. tamże, s. 189.

<sup>155</sup> Zob. *Wolność związkowa. Przegląd podjętych decyzji i wprowadzonych zasad przez Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej MOP*, Gdańsk 1992, s. 84, pkt 381.

<sup>156</sup> J. Szmit, *Charakter...*, s. 100–101.

Przepisy komentowanej ustawy zawierają szczerką regulację likwidacji związku zawodowego, pozwalając na zarysowanie jedynie ramowych rozwiązań prawnych w tej dziedzinie. 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.

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.

14. Do innych kwestii, które mogą być przedmiotem regulacji statutu, można zaliczyć m.in. określenie zakazu łączenia funkcji w związku zawodowym z funkcjami publicznymi, zasady przystępowania przez związek do federacji, konfederacji lub międzynarodowych organizacji związkowych oraz zasady prowadzenia sporu zbiorowego pracy, w tym m.in. tryb wyłaniania komitetu strajkowego.

Dopuszczalne 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 związkowych<sup>157</sup>.

#### 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. Komitet założycielski związku zawodowego składa wniosek o wpis związku do rejestru do sądu rejonowego – wydziału gospodarczego prowadzącego Krajowy Rejestr Sądowy, właściwego miejscowo ze względu na siedzibę związku (art. 694<sup>2</sup> k.p.c.). Sąd

<sup>157</sup> Zob. uchwałę SN z dnia 20 września 2005 r., III SZP 1/05, OSNP 2005, nr 24, poz. 401.

ten jest właściwy we wszystkich sprawach dotyczących rejestracji związków zawodowych (art. 18 ust. 1 u.z.z.).

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 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 u. KRS). Należy zaznaczyć, że zdarzeniem powodującym obowiązek złożenia wniosku 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 związku zawodowego (art. 19 ust. 1 u. KRS). Jednak w razie stwierdzenia, że związek zawodowy nie złożył wniosku o wpis pomimo podjęcia działalności gospodarczej, sąd rejestrowy wdroży z urzędu postępowanie przymuszające do dokonania tego zgłoszenia, na podstawie art. 24 u. KRS.

2. Wniosek o wpis związku zawodowego do rejestru jest dokonywany na urzędowym formularzu oznaczonym symbolem KRS-W20, stanowiącym załącznik nr 12 do rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 21 grudnia 2000 r. sprawie określenia wzorów urzędowych formularzy wniosków o wpis do Krajowego Rejestru Sądowego oraz sposobu i miejsca ich udostępniania (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 724). Dopuszczalne jest również złożenie wniosku na niebarwnym formularzu stanowiącym wydruk komputerowy albo będącym kserokopią formularza urzędowego (art. 19 ust. 2 i 2a u. KRS).

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, wnioskodawca składa także formularze uzupełniające: 1) KRS-WA, dotyczący utworzonych jednostek organizacyjnych (zob. komentarz do art. 15 u.z.z., pkt 4), 2) KRS-WF, dotyczący danych założycieli związku zawodowego, 3) KRS-WK, dotyczący organów uprawnionych do reprezentowania związku zawodowego i osób wchodzących w jego skład oraz sposobu reprezentacji.

Wniosek może być złożony również na formularzu udostępnionym w systemie teleinformatycznym.

3. Wnioskodawcą w postępowaniu w przedmiocie wpisu związku zawodowego do rejestru jest komitet założycielski związku (art. 694<sup>3</sup> § 1 k.p.c. w związku z art. 14 ust. 2 u.z.z.).

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. 694<sup>3</sup> § 1 k.p.c. w związku z art. 510 § 2 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 postępowania<sup>158</sup>.

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 rejestru<sup>159</sup>. W tym przypadku możemy mieć bowiem do czynienia jedynie z interesem faktycznym, a nie prawnym.

Nie oznacza to, że określony związek zawodowy nie będzie mógł w żadnym przypadku 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.

4. Wniosek o zarejestrowanie związku zawodowego powinien być podpisany przez wszystkich członków komitetu założycielskiego albo opatrzony przez nich bezpiecznymi podpisami elektronicznymi, jeżeli jest on składany na drodze teleinformatycznej. Skoro bowiem komitet założycielski nie jest organem, to nie jest możliwe uregulowanie w jego ramach zasad reprezentacji w ten sposób, że wystarczające jest np. współdziałanie dwóch członków tego komitetu, jak może mieć to miejsce w przypadku zarządu lub innego organu powołanego statutowo do reprezentowania związku zawodowego<sup>160</sup>.
5. Uregulowania dotyczące wstępnej i merytorycznej kontroli sądowej wniosku o zarejestrowanie związku zawodowego zostały omówione w komentarzu do art. 18 u.z.z.

<sup>158</sup> Postanowienie SN z dnia 15 lutego 1989 r., I PRZ 15/89, OSP 1990, z. 7, poz. 282; postanowienie SN z dnia 26 października 1999 r., II CKN 527/98, LEX nr 1216186.

<sup>159</sup> Odmiennie i nietrafnie Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 22 listopada 1983 r., III PRZN 2/83, LEX nr 1633328.

<sup>160</sup> W literaturze sformułowano analogiczne uwagi w odniesieniu do komitetu założycielskiego stowarzyszenia; zob. A. Ceglarski, *Zarząd czy komitet założycielski...*, s. 186.



6. 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. 2 i 3 u. KRS). Wniosek taki nie wywołuje bowiem żadnych skutków, jakie ustawa wiąże z wniesieniem pisma procesowego do sądu (art. 130 § 2 zdanie drugie k.p.c.), z zastrzeżeniem wyjątku określonego w art. 19 ust. 4 u. KRS.
7. 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 dnia 24 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 623). Moim zdaniem powyższe zwolnienie od opłat rozciąga się również na inne wnioski w przedmiocie wpisu do rejestru, co dotyczy w szczególności wniosku o wpis zmiany danych ujawnionych w rejestrze oraz wniosku o skreślenie z rejestru. Za przeciwną wykładnią mogłoby przemawiać usytuowanie tego zwolnienia w ramach art. 14 u.z.z., dotyczącego zarejestrowania związku zawodowego w Krajowym Rejestrze Sądowym. Wyrażone tutaj stanowisko znajduje jednak silne uzasadnienie w argumentach historycznych i celowościowych. W pierwotnym brzmieniu komentowanej ustawy zwolnienie od kosztów sądowych było zamieszczone w 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 stawiennictwa świadków i przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego (zob. art. 5 u.k.s.c.). Koszty te ponosi podmiot podlegający wpisowi do rejestru (art. 694<sup>8</sup> § 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.).

Zwolnienie od kosztów sądowych 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 miały miejsce 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.

## 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 poprzez nabywanie praw i zaciąganie zobowiązań. Przez uzyskanie osobowości prawnej związek zawodowy uczestniczy w stosunkach prawnych również w sferze publicznoprawnej<sup>161</sup>.
2. Osobowość prawna przysługuje związkowi zawodowemu od dnia jego zarejestrowania. W związku tym należy podkreślić, że postanowienie sądu rejestrowego o wpisaniu związku zawodowego do Krajowego Rejestru Sądowego jest skuteczne i wykonalne z dniem jego wydania (art. 694<sup>5</sup> § 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<sup>162</sup>.

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 u. KRS). Wpis następuje niezwłocznie po wydaniu tego postanowienia, zgodnie z art. 20 ust. 1 u. KRS. W praktyce zatem data wpisania związku zawodowego do rejestru jest tożsama z datą wydania postanowienia sądu w tym przedmiocie.

3. Wpis do Krajowego Rejestru Sądowego 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

<sup>161</sup> A. Kidyba (w): *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. I, Część ogólna, red. A. Kidyba, Warszawa 2009, s. 150.

<sup>162</sup> Zob. bliżej komentarz do art. 18 u.z.z., pkt 8.

rejestr. Natomiast jednostki organizacyjne powstające po dacie zarejestrowania związku nabywają osobowość prawną z chwilą uzyskania prawa do działania zgodnie z postanowieniami statutu<sup>163</sup>. Tryb uznania powstałej jednostki za jednostkę organizacyjną związku wynika z treści konkretnego statutu, zgodnie z zasadą samorządności związkowej. Statut może przewidywać w tym celu np. akceptację lub rejestrację danej jednostki przez odpowiedni organ związku.

4. W związku z powyższym trzeba podkreślić, że art. 15 u.z.z. nie przewiduje sądowej rejestracji jednostek organizacyjnych związku zawodowego. Osobowość prawną tych jednostek nie jest zatem uzależniona od ich zarejestrowania w Krajowym Rejestrze Sądowym, ale od zarejestrowania związku i wewnątrzstatutowego uznania tych jednostek. Nietrafny i mylący jest pogląd, że w rejestrze związków zawodowych wpisuje się, poza związkami zawodowymi, te ich jednostki organizacyjne, które „stosownie do postanowień statutu związku posiadają samodzielną osobowość prawną”<sup>164</sup>. W uzasadnieniu powyższego orzeczenia zauważono zresztą, że obowiązujące w czasie jego wydania przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 2 sierpnia 1991 r. w sprawie postępowania dotyczącego rejestracji związków zawodowych (Dz. U. Nr 77, poz. 340) nie były dostosowane do rejestrowania jednostek wewnętrznych związku zawodowego.

Obowiązujące obecnie przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 17 listopada 2014 r. w sprawie szczegółowego sposobu prowadzenia rejestrów wchodzących w skład Krajowego Rejestru Sądowego oraz szczegółowej treści wpisów w tych rejestrach (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1667 z późn. zm.) 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 np. 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. Wydaje się zatem, że celem powołanej regulacji było stosowanie jej do innych organizacji podlegających wpisowi do powyższego rejestru, w przypadku których przepisy przewidują tworzenie terenowych jednostek organizacyjnych<sup>165</sup>.

<sup>163</sup> Uchwała siedmiu sędziów SN z dnia 25 marca 1993 r., I PZP 73/93, OSNCP 1993, nr 10, poz. 169.

<sup>164</sup> Postanowienie SA w Katowicach z dnia 15 grudnia 1998 r., I ACa 487/98, OSA 1999, z. 5, poz. 25.

<sup>165</sup> Zob. np. art. 10 ust. 2 pr. stow.

Niemniej nie sposób odmówić związkowi zawodowemu, w ramach przysługującej mu autonomii organizacyjnej, prawa tworzenia na drodze statutowej dowolnych jednostek „terenowych” i oddziałów. Praktyka wpisywania takich jednostek do rejestru nie jest zatem niezgodna z prawem<sup>166</sup>. W takim przypadku każda zmiana wpisanych danych rodzi po stronie związku zawodowego obowiązek zgłoszenia do sądu rejestrowego wniosku o wpis tej zmiany, zgodnie z art. 53a w związku z art. 22 u. KRS. Wpis danej jednostki do rejestru nie pociąga jednak konsekwencji w postaci nabycia przez nią osobowości prawnej. Taki bowiem skutek nie został przewidziany przez ustawę, która wiąże go z treścią statutu związkowego oraz z faktem zarejestrowania związku zawodowego.

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, z uwagi na treść art. 25<sup>1</sup> u.z.z., który uzależnia tę zdolność od wypełnienia kryterium odnoszącego się do ilości 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. [Zmiana statutu]

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

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

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

1. W świetle obowiązujących przepisów o postępowaniu rejestrowym zawiadomienie sądu, o którym jest mowa w art. 16 ust. 1 u.z.z., przybiera postać wniosku o wpis do rejestru zmiany statutu. Wniosek taki należy złożyć na formularzu KRS Z20, stosowanym

<sup>166</sup> W celu wpisania do rejestru takiej jednostki wnioskodawca powinien dołączyć do wniosku formularz uzupełniający o symbolu KRS-WA lub KRS-ZA.

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 rozporządzenia w sprawie sposobu prowadzenia rejestrów).

- Przepis art. 16 ust. 1 zdanie pierwsze u.z.z., zobowiązujący do „niezwłocznego” zawiadomienia sądu o zmianie statutu, stanowi *lex specialis* w stosunku do art. 22 u. KRS, który nakazuje złożenie wniosku o wpis do rejestru nie później niż w terminie 7 dni od dnia zdarzenia uzasadniającego dokonanie wpisu, „chyba że przepis szczególny stanowi inaczej”. Zgodzić się należy, że użyte przez ustawodawcę określenie „niezwłocznie” oznacza, iż zawiadomienie należy złożyć najszybciej jak jest to możliwe w konkretnych okolicznościach<sup>167</sup>. Wydaje się jednak, że obowiązkowi niezwłocznego zawiadomienia o zmianie statutu czyni zadość wykonanie go w terminie 7 dni od daty podjęcia uchwały w tym przedmiocie, w związku z czym zastosowanie art. 16 ust. 1 zdanie pierwsze u.z.z. prowadzi w praktyce do skutku analogicznego jak w art. 22 u. KRS.

Opóźnienie złożenia powyższego zawiadomienia nie wpływa na jego skuteczność. Po pierwsze jednak, termin wejścia w życie statutu ulega wówczas dalszemu odsunięciu. Po drugie zaś, sąd rejestrowy może wszcząć wobec związku zawodowego postępowanie przymuszające na podstawie art. 24 u. KRS.

- 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. Zasady i sposób reprezentowania związku wynikają z działu 2 rejestru.
- 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 zgodzić się, że na tym etapie istnienia związku zmiana statutu nie jest dopuszczalna<sup>168</sup>. 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 u. 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.
- Tryb określony w art. 16 u.z.z. należy odnosić zarówno do uchwały o zmianie wyszczególnionych postanowień, jak i do wprowadzenia nowego statutu w miejsce statutu do-

<sup>167</sup> W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 180; J. Żołyński, *Ustawa o związkach zawodowych...*, s. 85.

<sup>168</sup> Tak J. Szmít, *Charakter...*, s. 88–89; inaczej i trafnie K.W. Baran, *Prawo pracy...*, s. 557.

tą obowiązującego. Ta druga sytuacja mieści się bowiem również w szerokim, funkcjonalnym zakresie pojęcia „zmiana statutu” użytego w art. 16 ust. 1 u.z.z.

6. 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 u. KRS sąd jest uprawniony do weryfikowania uchwał organów osób prawnych pod kątem zachowania statutowego trybu ich podjęcia<sup>169</sup>. Zakres kontroli sądu rejestrowego określony w art. 16 ust. 1 u.z.z. nie może być uznany za węższy w porównaniu do regulacji art. 23 ust. 1 u. 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.
7. Zmiana statutu nie może wejść w życie bez zawiadomienia sądu. Według wyraźnej treści art. 16 ust. 1 zdanie drugie u.z.z. wejście w życie tej zmiany zostało uzależnione od upływu terminu 14 dni od powyższego zawiadomienia, jeżeli nie zostaną zgłoszone zastrzeżenia sądu.

Odnosząc się do charakteru prawnego terminu 14-dniowego, przeznaczonego na wniesienie zastrzeżeń przez sąd rejestrowy, należy przychylić się do stanowiska, że nie mamy do czynienia z terminem instrukcyjnym. W piśmiennictwie uznaje się powyższy termin za zawity<sup>170</sup>.

Wykładnię taką uzasadnia nie tylko wyraźne brzmienie komentowanego przepisu, lecz również względy celowościowe, nawiązujące do zasady autonomii organizacyjnej związku, wyrażającej się m.in. poprzez prawo do samodzielnego kształtowania statutu. Zakres kontroli wykonywanej przez organ sądowiczy nie powinien być przedmiotem interpretacji rozszerzającej, co dotyczy również czasowego aspektu tej kontroli.

Nie przekonuje argument, że powyższe stanowisko może skutkować legalizacją postanowień statutu naruszających bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa. Wejście w życie zmiany statutu, na skutek niewniesienia zastrzeżeń przez sąd rejestrowy, nie oznacza bowiem, że te jego postanowienia, które są sprzeczne z *ius cogens*, mają moc obowiązującą w porządku prawnym<sup>171</sup>. W takim przypadku postanowienia te przedsta-

<sup>169</sup> Zob. szerzej komentarz do art. 18 u.z.z., pkt 6.

<sup>170</sup> K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 81.

<sup>171</sup> Por. W. Sanetra, *W kwestii rejestracji...*, s. 15.

wiają się jako bezwzględnie nieważne, mimo obowiązującego charakteru zmiany statutu. Przyjmuje się bowiem, że statut jest *sui generis* umową, wiążącą związek zawodowy i jego członków. Istnieją zatem podstawy do odpowiedniego zastosowania art. 58 k.c. Stosując odpowiednio normę art. 58 § 3 k.c., należy stwierdzić, że nieważnością dotknięte jest tylko określone postanowienie statutu, niezgodne z przepisem *ius cogens*, nie cała treść statutu w zakresie objętym zmianą.

8. Termin 14-dniowy na zgłoszenie zastrzeżeń przez sąd powinien być liczony od dnia dokonania przez związek zawodowy zawiadomienia sądu o zmianie statutu, które jest wolne od braków formalnych (art. 130 § 1 k.p.c.). Jeżeli zatem wnioskodawca był wzywany przez sąd do uzupełnienia tych braków, termin ten biegnie od daty ich skutecznego uzupełnienia.

Początek biegu terminu 14-dniowego wyznacza data wpływu wniosku do sądu, nie zaś dzień nadania tego wniosku w placówce pocztowej operatora (art. 165 § 2 k.p.c.). Przeciwnie stanowisko skutkowałoby uzależnieniem biegu tego terminu od przyczyn niezależnych od sądu, a związanych z czasem przeznaczonym na doręczenie przesyłki pocztowej, który może podlegać znacznym wahaniom.

Do biegu powyższego terminu zastosowanie mają art. 165 § 1 k.p.c. w związku z art. 110 i n. k.c. Nie może on ulec przedłużeniu w związku z przyczynami organizacyjnymi takimi jak natłok spraw rozpoznanych przez sąd rejestrowy lub czasowa nieobecność sędziego referenta.

9. Z komentowanego przepisu wynika, że złożenie zastrzeżeń co do zmiany statutu stanowi akt sądu mający charakter merytoryczny. W związku z tym sąd powinien wydać w tej kwestii postanowienie, które nie kończy postępowania w sprawie, wobec czego nie jest ono zaskarżalne (art. 394 § 1 pkt 1 k.p.c.) i nie wymaga uzasadnienia (art. 357 § 1 k.p.c.). Dla celów informacyjnych jego treść powinna jednak wskazywać zakwestionowane regulacje statutu. Postanowienie to może być wydane na posiedzeniu niejawnym (art. 514 § 1 k.p.c.).

Rozpoznanie sprawy następuje w trybie nieprocesowym (art. 16 ust. 1 w związku z art. 18 ust. 1 u.z.z.) na rozprawie, która powinna być wyznaczona w instrukcyjnym terminie 30 dni, licząc od dnia zawiadomienia sądu o zmianie statutu. Po przeprowadzeniu rozprawy sąd wydaje postanowienie co do istoty sprawy. Uznając zgodność statutu z prawem, sąd stwierdza ten fakt w sentencji postanowienia. Wydaje się jednak, że sąd może ograniczyć się do wydania postanowienia o wpisie zmian do rejestru, co będzie równoznaczne z oceną, że zmiana statutu była legalna. Zmiana ta wchodzi wówczas w życie w dniu ogłoszenia orzeczenia sądu<sup>172</sup>. W odmiennym przypadku sąd odmawia wpisania

<sup>172</sup> T. Liszcz, *Związki zawodowe po nowemu*, PiZS 1992, nr 1, s. 32.

zmian statutu do rejestru, stwierdzając w sentencji postanowienia lub w jego uzasadnieniu, że zmiana statutu była niezgodna z prawem. Wydanie takiego orzeczenia skutkuje uznaniem zmiany statutu za niebyłą.

Natomiast w razie niezgłoszenia przez sąd w trybie art. 16 ust. 1 zdanie pierwsze u.z.z. zastrzeżeń co do zgodności statutu z prawem, postanowienie o wpisaniu do rejestru danych o zmianie statutu ma charakter deklaratoryjny, jako że zmiana ta wchodzi w życie w terminie 14 dni od dnia zawiadomienia wymaganego przez powyższy przepis.

10. Odpowiednie stosowanie terminu określonego w art. 18 ust. 2 u.z.z. do postępowania uregulowanego w art. 16 u.z.z. nastęrcza trudności. W przepisie art. 16 ust. 1 u.z.z. ustanowiono bowiem dla sądu 14-dniowy termin na wniesienie zastrzeżeń co do zmiany statutu, liczony od dnia złożenia wniosku w tej sprawie, a w ust. 2 tego przepisu przewidziano autonomiczny, instrukcyjny termin 30 dni na wyznaczenie obligatoryjnej rozprawy, która poprzedza wydanie postanowienia co do istoty sprawy. Tym samym rozpoznanie sprawy w ciągu 14 dni od dnia złożenia wniosku jest w praktyce niemożliwe w razie skorzystania przez sąd z uprawnienia do wniesienia zastrzeżeń.
11. Postanowienie sądu w przedmiocie zgodności zmiany statutu z prawem jest zaskarżalne na drodze apelacji<sup>173</sup>, niezależnie od tego, czy sąd podtrzymał swoje zastrzeżenia czy też stwierdził legalność zmiany statutu. Od postanowienia tego nie przysługuje natomiast skarga kasacyjna, jako że nie należy ono do orzeczeń wymienionych w art. 519<sup>1</sup> § 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) zakład pracy, w którym dotychczas działał związek zawodowy, został wykreślony z właściwego rejestru z powodu likwidacji lub upadłości tego zakładu albo jego przekształcenia organizacyjno-prawnego, uniemożliwiającego kontynuowanie działalności tego związku;
- 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

<sup>173</sup> Postanowienie SN z dnia 16 marca 1994 r., I PZP 8/94, OSNP 1994, nr 2, poz. 33.



wyjątkowy charakter, gdyż przewidziany tam środek prawny jest szczególnym instrumentem stosowanym w razie prowadzenia przez związek zawodowy działalności sprzecznej z ustawą. Uwzględniając zatem powyższe zastrzeżenie, można skonstatować, że art. 17 u.z.z. zawiera taksatywne wyliczenie podstaw skreślenia związku zawodowego z rejestru.

2. Przesłanka określona w ust. 1 pkt 1 komentowanego przepisu nie budzi wątpliwości. W dowolnej chwili uprawniony organ związku jest władny podjąć uchwałę o jego rozwiązaniu. Organ ten powinien być określony w statucie (zob. komentarz do art. 13 u.z.z., pkt 13).
3. Przesłanka wymieniona w ust. 1 pkt 2 ma bardziej złożony charakter. Polega ona na:
  - 1) wykreśleniu z odpowiedniego rejestru pracodawcy<sup>174</sup>, u którego działał dotychczas związek zawodowy,
  - 2) z powodu:
    - a) likwidacji lub
    - b) upadłości pracodawcy albo
    - c) jego przekształcenia organizacyjno-prawnego 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. W pierwszej kolejności należy zauważyć, że 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 Krajowego Rejestru Sądowego.

Pracodawcy będący osobami fizycznymi nie podlegają wpisowi do rejestru. Działalność gospodarcza prowadzona przez te osoby podlega natomiast zgłoszeniu do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEiIDG)<sup>175</sup>. Ewidencja ta nie może być jednak utożsamiana z rejestrem. Rejestr przedsiębiorców pozwala bowiem na identyfikację podmiotów prawa, zaś wykreślenie 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 CEiIDG jest ewidencjonowanie

<sup>174</sup> Termin „zakład pracy”, którym posłużono się w komentowanym przepisie, oznacza pracodawcę. Zob. art. 2 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz. U. Nr 24, poz. 110 z późn. zm.).

<sup>175</sup> Zob. art. 23 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 584 z późn. zm.).



danych o prowadzeniu działalności gospodarczej przez podmioty (osoby fizyczne), które zachowują zdolność prawną i pracodawczą bez względu to, czy zostały one objęte wpisem do CEiIDG. Rozszerzająca wykładnia art. 17 ust. 1 u.z.z. nie byłaby uzasadniona ze względu na szczególnie 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 CEiIDG 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.

5. 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 znajduje 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 m.in. w przypadku związku zawodowego funkcjonującego jako międzyzakładowa organizacja związkowa (art. 34 u.z.z.).
6. W stanie prawnym istniejącym do 31 grudnia 2015 r. postanowienie sądu o ogłoszeniu upadłości określało alternatywnie jeden z dwóch sposobów postępowania upadłościowego – jako upadłość obejmującą likwidację majątku dłużnika (opcja likwidacyjna) lub prowadzoną w celu zawarcia układu (opcja układowa)<sup>176</sup>. Postępowanie upadłościowe prowadzone w celu zawarcia układu nie zmierzało – co do zasady<sup>177</sup> – do wykreślenia upadłego z rejestru, ale do podtrzymania jego podmiotowości prawnej. Z tego powodu prowadzenie tego postępowania w stosunku do pracodawcy ani jego zakończenie nie stanowiło zdarzenia uniemożliwiającego działalność związku zawodowego. Ogłoszenie upadłości z opcją układową nie mogło być zatem potraktowane jako zdarzenie objęte dyspozycją art. 17 ust. 1 pkt 2 u.z.z.

Po nowelizacji ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe i naprawcze (obecna nazwa – Prawo upadłościowe), dokonanej ustawą z dnia 15 maja 2015 r., ogłoszenie upadłości ma jednolity, likwidacyjny charakter<sup>178</sup>. Skutkiem ogłoszenia upadłości (poprzednio: upadłości likwidacyjnej) nie jest jednak wykreślenie upadłego z rejestru osób

<sup>176</sup> Art. 14 i 15 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe i naprawcze (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 233) w brzmieniu obowiązującym do dnia wejścia w życie nowelizacji tego aktu prawnego, dokonanej ustawą z dnia 15 maja 2015 r. – Prawo restrukturyzacyjne (Dz. U. Nr 2015, poz. 978).

<sup>177</sup> Wyjątkiem było zawarcie układu likwidacyjnego, zgodnie z uchylonym art. 271 pr. upadł.

<sup>178</sup> Wyjątkowo możliwe jest zawarcie układu w upadłości bez zlikwidowania masy upadłości (art. 266a–266f pr. upadł.).

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 ustroj określonych kategorii osób prawnych (np. spółek<sup>179</sup> lub spółdzielni<sup>180</sup>) 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 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 poniżej.

7. Postępowanie likwidacyjne (likwidacja) osoby prawnej zmierza do ustania jej bytu prawnego. Jego zwińczeniem jest wykreślenie danej jednostki z rejestru. W ten sposób spełniony zostaje formalny element przesłanki określonej w art. 17 ust. 1 pkt 2 u.z.z. Jednakże przesłanką niezbędną dla 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. 23<sup>1</sup> k.p., nie zaś konsekwencje określone w art. 41<sup>1</sup> k.p. i innych przepisach odnoszących się do likwidacji pracodawcy<sup>181</sup>. Przepis art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., przewidujący automatyzm następstwa prawnego nowego pracodawcy w sferze indywidualnych stosunków pracy, nie rozciąga się wpraw-

<sup>179</sup> Art. 85 § 1, art. 289 § 1, art. 477 § 1 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 1030 z późn. zm.).

<sup>180</sup> Art. 136 ustawy z dnia 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 21).

<sup>181</sup> Zob. m.in. wyrok SN z dnia 21 stycznia 2003 r., I PK 85/02, OSNP 2004, nr 13 poz. 228; wyrok SN z dnia 19 sierpnia 2004 r., I PK 489/03, OSNP 2005, nr 6, poz. 78; wyrok SN z dnia 25 września 2008 r.,

dzie 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. 23<sup>1</sup> 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.

8. Odnosząc dalsze uwagi do przekształcenia organizacyjno-prawnego niepowiązanego z likwidacją lub upadłością pracodawcy, należy stwierdzić, że w świetle art. 17 ust. 1 pkt 2 u.z.z. istotne jest rozróżnienie pomiędzy przekształceniem obejmującym przejście 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. w pozostałej części zatrudniona jest grupa pracowników mniejsza niż 10), wskazując, że związek ten będzie wówczas działał nadal u dotychczasowego pracodawcy<sup>182</sup>. W odwrotnym przypadku 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 przekształcenia zbyt daleko idące byłoby automatyczne skreślenie związku zawodowego z rejestru na podstawie art. 17 ust. 1 pkt 2 u.z.z.<sup>183</sup> W okolicznościach wywołujących istotne wątpliwości co do moż-

II PK 44/08, OSNP 2010, nr 5–6, poz. 58; postanowienie SN z dnia 22 października 2012 r., I PK 139/12, LEX nr 1675315.

<sup>182</sup> Ł. Pisarczyk, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2013, s. 210–211.

<sup>183</sup> W analogicznym kierunku zmierzały rozważania uchwały siedmiu sędziów SN z dnia 30 maja 1989 r., III PZP 12/89, OSNC 1989, nr 12, poz. 189, oraz postanowienie SN z dnia 6 lutego 1990 r., I PRZ 47/89,

ności 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, przyjmujące 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 w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz. Urz. UE L 82 z 22.03.2001, s. 16). Przepis ten przewiduje w ust. 1, 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 2011/23/WE.

9. Komentowany przepis nie reguluje następstw przekształcenia organizacyjno-prawnego po stronie pracodawcy dla bytu prawnego zakładowej organizacji związkowej stanowiącej jednostkę organizacyjną związku zawodowego. Następstwa te wynikać będą z wewnętrznych regulacji związku, a przede wszystkim z treści statutu. Należy jednak przytoczyć uchwałę siedmiu sędziów SN z dnia 24 kwietnia 1996 r., I PZP 38/95<sup>184</sup>, 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 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 reali-

OSNC 1991, nr 2–3, poz. 35, wydane pod rządami poprzednio obowiązującej ustawy z dnia 8 października 1982 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 1985 r. Nr 54, poz. 277 z późn. zm.).

<sup>184</sup> OSP 1997, z. 5, poz. 101 z glosą Z. Hajna.

zowania 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.

10. Ostatnią przesłanką skreślenia związku zawodowego z rejestru jest utrzymywanie się liczby członków związku poniżej 10 osób przez okres dłuższy niż 3 miesiące. Należy uznać, że chodzi o nieprzerwany (ciągły) okres 3 miesięcy. Liczbę osób zrzeszonych w związku oblicza się niezależnie od tego, czy wykonują one zatrudnienie. Jeżeli w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c. 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 3 miesiące.
11. 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 wszakże doprowadzić do zainicjowania postępowania z urzędu. Związek zawodowy jest z mocy prawa uczestnikiem postępowania prowadzonego z urzędu (art. 694<sup>3</sup> § 2 k.p.c.).

Postanowienie o skreśleniu związku zawodowego z rejestru jest skuteczne i wykonalne dopiero po uprawomocnieniu się (art. 694<sup>5</sup> § 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. 519<sup>1</sup> § 3 k.p.c., art. 398<sup>1</sup> § 1 k.p.c. w związku z art. 13 § 2 k.p.c.).

12. 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 prawnego<sup>185</sup>.

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 zawo-

<sup>185</sup> Z. Hajn, *Rozwiązanie związku zawodowego i organizacji pracodawców*, PiP 1995, z. 10–11, s. 76.

dowy. Skreślenie związku zawodowego z rejestru pozbawia go osobowości prawnej, która jest uzależniona od zarejestrowania związku. Należy jednak przyjąć, że związek zachowuje nadal zdolność prawną, ograniczającą się do czynności likwidacyjnych. Ograniczenie to wynika z przytoczonej treści art. 36 ust. 5 u.z.z., według którego związek powinien zaprzestać działań innych niż zmierzające do wypełnienia celu likwidacji.

Stosując odpowiednio przepis art. 36 ust. 1 pr. stow. (w związku z art. 7 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 tej ustawy), można sformułować wniosek, że likwidacja związku zawodowego powinna być prowadzona przez likwidatora, który po skreśleniu związku zawodowego z rejestru pełni rolę jego przedstawiciela ustawowego.

Statut powinien określać tryb powołania i odwołania likwidatora (lub likwidatorów) oraz sposób reprezentowania przez nich związku. Statut może też wskazywać, że likwidatorami są członkowie ostatniego zarządu lub innego organu związku. Dopuszczalne jest również powołanie tych osób na mocy uchwały uprawnionego organu związku, zwłaszcza jeżeli podejmowana jest decyzja o samorozwiązaniu związku. Z braku postanowienia statutu lub uchwały, treść odpowiednio stosowanego art. 36 ust. 1 pr. stow. uzasadnia stwierdzenie, że członkowie ostatniego zarządu lub inaczej nazwanego organu wykonawczego związku pełnią automatycznie funkcję likwidatorów, zaś ich uprawnienia do reprezentowania związku należy określać według zasad ustanowionych w statucie dla członków zarządu.

Należy przyjąć, że odwołanie likwidatora wymaga podjęcia uchwały przez organ uchwałodawczy związku, np. przez zebranie ogólne jego członków lub delegatów. Nie jest jasne, czy w okresie likwidacji utrzymany zostaje byt prawny organów związku innych niż zarząd (ten jest zastępowany przez likwidatorów). Trudno byłoby jednak odmówić członkom istniejącego jeszcze zrzeszenia uprawnienia do odwołania likwidatorów. Uprawnienie to może być wykonane jedynie przez kompetentny organ związku, tym bardziej że brakuje innego podmiotu, który byłby władny podjąć taką decyzję. Innym problemem jest brak regulacji prawnej mogącej mieć zastosowanie do sytuacji, w której funkcje dotychczasowych likwidatorów ustały, a na ich miejsce nie powołano innych osób<sup>186</sup>.

Odpowiednie zastosowanie do likwidacji związku zawodowego ma przepis art. 37 ust. 1 pr. stow., według którego obowiązkiem likwidatora jest przeprowadzenie likwidacji w możliwie najkrótszym czasie, w sposób zabezpieczający majątek związku przed nieuzasadnionym uszczupleniem. W razie naruszenia tego obowiązku osoby wykonujące funkcję likwidatora mogą ponosić na podstawie art. 415 k.c. osobistą odpowiedzialność odszkodowawczą wobec związku zawodowego lub jego wierzycieli.

<sup>186</sup> Ustanowienie kuratora przewidziano na wypadek braku organu osoby prawnej (art. 30 ust. 1 pr. stow., art. 42 § 1 k.c.).



13. Likwidacja polega na upłynnieniu aktywów majątkowych związku zawodowego i zaspokojeniu jego wierzycieli. Likwidacja majątku związku zawodowego może wymagać prowadzenia postępowań sądowych. Nie jest jednoznaczne, kto posiada przymiot strony procesu prowadzonego z ramienia związku zawodowego. Należy przyjąć, że zdolność sądową i procesową zachowuje sam związek (art. 64 § 1<sup>1</sup> i art. 65 § 1 k.p.c.) w zakresie ograniczonym do roszczeń wynikających z czynności likwidacyjnych, zaś likwidator dokonuje w jego imieniu czynności procesowych (art. 67 § 1 k.p.c.).

Zadysponowanie majątkiem zlikwidowanego związku zawodowego, polegające w szczególności na przekazaniu go innemu związkowi lub na cel społeczny, może być uznane za dopuszczalne jedynie wtedy, gdy zaspokojono zobowiązania majątkowe wobec wierzycieli. Przeznaczenie pozostałego majątku związkowego powinno być określone w statucie lub uchwale organu uchwałodawczego. W tym zakresie możliwe jest odpowiednie stosowanie art. 38 zdanie pierwsze pr. stow. Brakuje jednak podstaw do odwołania się do zdania drugiego powyższego przepisu, który przyznaje tę kompetencję sądowi, w razie nieuregulowania tej sprawy w statucie lub uchwale związkowej. Przepisy ustawy o związkach zawodowych nie przewidują bowiem czynności sądu w postępowaniu likwidacyjnym.

Po wykonaniu swoich obowiązków likwidatorzy powinni złożyć sprawozdanie likwidacyjne. Kwestią trudną do rozstrzygnięcia jest jednak określenie podmiotu, któremu należy przedłożyć sprawozdanie, w związku z czym sprawa ta powinna być uregulowana w statucie.

Przepis art. 36 ust. 5 *in fine* u.z.z., stosowany *per analogiam* do rozwiązania związku zawodowego w trybie art. 17 ust. 1 u.z.z., nakazuje zakończyć likwidację w ciągu 3 miesięcy po uprawomocnieniu się orzeczenia sądu o skreśleniu związku z rejestru. Ze względu na nieokreślenie sankcji przepis ten musi być uznany za *lex imperfecta*, wobec czego ustanowiony w nim termin ma charakter instrukcyjny.

14. W piśmiennictwie dostrzeżono możliwość odpowiedniego zastosowania do związku zawodowego przepisu art. 31 pkt 2 pr. stow., według którego przyczyną rozwiązania stowarzyszenia jest nieposiadanie przez niego przewidzianych w ustawie władz i brak warunków do ich wyłonienia w okresie nie dłuższym niż rok. Zgodnie z tym stanowiskiem sąd rejestrowy byłby uprawniony, w powyższej sytuacji, do skreślenia związku zawodowego z rejestru, z urzędu lub na wniosek prokuratora albo ministra sprawiedliwości<sup>187</sup>. Pogląd ten budzi zastrzeżenia. Wydaje się bowiem, że intencją ustawodawcy było wyczerpujące uregulowanie w art. 17 i 36 u.z.z. przesłanek skreślenia związku zawodowego z rejestru. Świadczy o tym bezpośrednio unormowanie w art. 17 ust. 1

<sup>187</sup> J. Szmit, *Kilka uwag...*, s. 168.

pkt 3 u.z.z. przesłanki zmniejszenia się liczby członków związku zawodowego poniżej ustawowego minimum, która występuje w art. 31 pkt 1 pr. stow.

15. Nowym rozwiązaniem, przewidzianym w art. 25a–25d u. KRS<sup>188</sup>, jest wszczęcie przez sąd rejestrowy postępowania z urzędu o rozwiązanie podmiotu wpisanego do Krajowego Rejestru Sądowego bez przeprowadzenia jego likwidacji. Postępowanie takie jest wszczynane przez sąd w razie zaistnienia następujących przesłanek określonych w art. 25a ust. 1 pkt 1–5 u. KRS: 1) stwierdzenia przez sąd upadłościowy, przy oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości lub umorzeniu postępowania upadłościowego, że zgromadzony w sprawie materiał daje podstawę do rozwiązania bez przeprowadzania postępowania likwidacyjnego, 2) oddalenia wniosku o ogłoszenie upadłości lub umorzenia postępowania upadłościowego z tego powodu, że majątek niewypłacalnego dłużnika nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania, 3) wydania przez sąd rejestrowy postanowienia o odstąpieniu od postępowania przymuszającego lub jego umorzeniu, 4) niezłożenia rocznych sprawozdań finansowych za 2 kolejne lata obrotowe, mimo wezwania sądu rejestrowego, 5) niewykonania obowiązku zgłoszenia wniosku o wpis do rejestru lub złożenia dokumentów, mimo dwukrotnego wezwania sądu rejestrowego.

Zgodnie z art. 25d ust. 1 u. KRS sąd rejestrowy może, po przeprowadzeniu powyższego postępowania z urzędu, rozwiązać podmiot wpisany do rejestru bez przeprowadzenia postępowania likwidacyjnego i zarządzić jego wykreślenie z rejestru, jeżeli podmiot ten nie posiada zbywalnego majątku i faktycznie nie prowadzi działalności. Jednak sąd rejestrowy umarza wszczęte postępowanie w przypadku ustalenia, że podmiot ten posiada zbywalny majątek lub faktycznie prowadzi działalność, albo w przypadku gdy poweźmie wiadomość, iż zachodzą inne istotne okoliczności przemawiające przeciwko rozwiązaniu tego podmiotu bez przeprowadzania postępowania likwidacyjnego, w tym w szczególności uzasadnione interesem wierzyciela (art. 25d ust. 4 u. KRS). Mienie pozostałe po wykreśleniu z rejestru podmiocie przejmuje nieodpłatnie Skarb Państwa, z zastrzeżeniem wyjątków określonych w art. 25e u. KRS.

W piśmiennictwie wskazano, że postępowanie uregulowane w art. 25a–25d u. KRS dotyczy wszystkich podmiotów rejestrowych, z wyjątkiem dłużników ujawnionych w rejestrze dłużników niewypłacalnych, a przepisy o tym postępowaniu będą stanowić każdorazowo *lex specialis* w stosunku do regulacji ustawowych przewidujących zamknięty katalog przyczyn i procedurę rozwiązania podmiotów<sup>189</sup>. Prowadzi to do wniosku, że przepisy te odnoszą się również do związku zawodowego. Przesłanki wymienione wyżej w pkt 3) i 5) mogą mieć zastosowanie do każdego związku zawodowego, natomiast

<sup>188</sup> Przepisy te weszły w życie od 1 stycznia 2015., na podstawie ustawy z dnia 28 listopada 2014 r. o zmianie ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1924).

<sup>189</sup> Ł. Zamojski, *Nowelizacja ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym w zakresie postępowania przymuszającego*, PPH 2011, nr 11, s. 51.



przesłanki z pkt 1–2) i 4) mogą wystąpić jedynie wtedy, gdy związek zawodowy ma status przedsiębiorcy.

Stosowanie powyższego trybu do związków zawodowych może budzić wątpliwości. Po pierwsze, wydaje się, że zamierzeniem ustawodawcy było wyczerpujące uregulowanie w ustawie o związkach zawodowych przesłanek uzasadniających skreślenie związku zawodowego z rejestru. Po drugie, niewypełnianie przez związek zawodowy jego obowiązków rejestrowych lub jego trudna sytuacja ekonomiczna nie powinny przesądzać, same w sobie, o wykreśleniu go z rejestru, skoro zasadniczym polem działalności związku jest obrona praw i interesów ludzi pracy. Środek tak daleko idący może godzić w sposób nieproporcjonalny w interes grup zawodowych reprezentowanych przez związek<sup>190</sup>. Względy nawiązujące do zadań realizowanych przez związek zawodowy mogą być zatem potraktowane jako istotna okoliczność w rozumieniu art. 25d ust. 3 u. KRS, przemawiająca przeciwko rozwiązaniu związku przez sąd w omówionym wyżej trybie.

16. Związek zawodowy prowadzący działalność gospodarczą ma status przedsiębiorcy, a zatem posiada zdolność upadłościową i restrukturyzacyjną. Zdolność ta nie została wyłączona odpowiednio przez art. 6 pr. upadł. oraz art. 4 pr. restrukt. Wszczęcie wobec związku zawodowego postępowania upadłościowego – oraz jego zakończenie – nie należy jednak do przyczyn skreślenia tego związku z rejestru. Przyczyną taką może być natomiast jedna z okoliczności wymienionych w art. 17 ust. 1 u.z.z., a zwłaszcza zmniejszenie się liczby członków związku poniżej granicy przewidywanej przez ustawę. Skreślenie związku zawodowego z rejestru w toku postępowania upadłościowego nie jest przeszkodą uniemożliwiającą dalsze prowadzenie tego postępowania, jako że działania syndyka zmierzają do likwidacji majątku upadłego. Ich podmiotem pozostaje zatem związek zawodowy wykreślony z rejestru, który zachowuje – stosownie do powyższych uwag – zdolność prawną w zakresie czynności likwidacyjnych.

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

- 1. Sprawy dotyczące rejestracji związków zawodowych są rozpatrywane w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.**
- 2. Sprawy, o których mowa w ust. 1, sąd rozpatruje w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku.**
- 3. (uchylony)**
- 4. (uchylony)**

1. Sprawy dotyczące rejestracji związków zawodowych należy pojmować szeroko – obejmują one postępowanie o zarejestrowanie związku, skreślenie z rejestru i wpisanie

<sup>190</sup> *Wolność związkowa...*, s. 139 i 140, pkt 694 i 699.

zmian zamieszczonych w nim danych. Przepisy kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu rejestrowym znajdują zastosowanie do postępowania dotyczącego zmiany statutu, jak również do postępowania naprawczego wszczynanego przez prokuratora w razie naruszenia przez związek zawodowy przepisów ustawy, co potwierdzają odesłania zamieszczone w art. 16 ust. 3 i art. 36 ust. 4 u.z.z.

Sprawy dotyczące rejestracji związków zawodowych są rozpoznawane w postępowaniu rejestrowym (art. 694<sup>1</sup>–694<sup>8</sup> 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 u. KRS. W razie kolizji pomiędzy przepisami ustawy o KRS oraz normami komentowanej ustawy, pierwszeństwo należy przyznać ostatnio wymienionemu aktowi prawnemu, który ma charakter *lex specialis*, jako że odnosi się do szczególnie określonego podmiotu prawa, podlegającego rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym.

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.

2. Sąd rejestrowy orzeka zasadniczo w składzie jednego sędziego (art. 47 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 13 § 2 k.p.c.). Sprawy dotyczące rejestracji związków zawodowych mogą być rozpoznawane przez referendarzy sądowych, z wyłączeniem prowadzenia rozprawy (art. 509<sup>1</sup> § 2 k.p.c.). Od orzeczeń referendarza sądowego wymienionych w art. 398<sup>22</sup> k.p.c. przysługuje skarga podlegająca rozpatrzeniu przez sąd rejonowy, działający jako sąd pierwszej instancji.
3. Wniosek o wpis do rejestru należy złożyć na urzędowym formularzu (art. 19 ust. 2 i 2a u. KRS). W razie niezłożenia formularza lub jego nieprawidłowego wypełnienia wniosek podlega zwróceniu bez wzywania do uzupełnienia jego braków. W tym przypadku wniosek może jednak zostać ponownie złożony w terminie 7 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. 3 i 4 u. KRS).

W przypadku wystąpienia braków formalnych innych niż dotyczące formularza (np. niepodpisanie wniosku lub niedołączenie do niego pełnomocnictwa procesowego dla pełnomocnika składającego wniosek), przewodniczący wzywa wnioskodawcę do uzupełnienia tych braków w terminie tygodniowym, pod rygorem zwrotu wniosku (art. 130 § 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 19 ust. 3a u. KRS).

Wniosek 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. komentarz do art. 14 u.z.z., pkt 4).

Dokumenty, na których podstawie dokonuje się wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego, składa się w oryginałach albo poświadczonych urzędowo odpisach lub wyciągach (art. 694<sup>4</sup> § 1 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 u. KRS, zgodnie z którym sąd rejestrowy bada, czy dołączone do wniosku dokumenty są zgodne pod względem formy i treści z przepisami prawa<sup>191</sup>. Badanie to jest elementem merytorycznego rozpoznania sprawy, a zatem jego negatywny rezultat skutkuje oddaleniem wniosku o wpis do rejestru.

4. Czynności dokonywane w postępowaniu rejestrowym są zwolnione od opłat sądowych na podstawie art. 14 ust. 3 u. KRS. Zwolnienie to nie ogranicza się, moim zdaniem, wyłącznie do postępowania o zarejestrowanie związku zawodowego. W kwestii opłat sądowych i kosztów postępowania zob. komentarz do art. 14 u.z.z., pkt 5.
5. Rozpoznawanie spraw w postępowaniu rejestrowym odbywa się zasadniczo na posiedzeniu niejawnym. Rozprawa jest obligatoryjna w razie zgłoszenia przez sąd zastrzeżeń co do zmiany statutu (art. 16 ust. 2 u.z.z.). W innych sprawach 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.).
6. Zakres kognicji sądu rejestrowego jest wyznaczony przez przepis art. 23 u. 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).

Pojęcie przepisów prawa, o których jest mowa w art. 23 ust. 1 u. 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 statutów<sup>192</sup>. Sąd rejestrowy może zatem np.

<sup>191</sup> A. Michnik, *Wymogi formalne wniosku o wpis do rejestru przedsiębiorców i skutki ich niedopełnienia*, Radca Prawny 2002, nr 1, s. 26; O. Marcewicz (w:) *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, red. A. Jakubecki, Warszawa 2012, s. 900.

<sup>192</sup> Odnośnie do zakresu kognicji sądu rejestrowego zob. A. Michnik, *Ustawa o Krajowym Rejestrze Sądowym...*, s. 214–216 oraz powołane tam orzecznictwo i literaturę.

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 na 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 merytorycznym<sup>193</sup>.

Należy opowiedzieć się również za przyznaniem sądowi rejestrowemu szerokich uprawnień w zakresie badania zgodności zgłoszonych danych z rzeczywistym stanem rzeczy, przyjmując, że sąd rejestrowy powinien korzystać z tych uprawnień w razie powzięcia uzasadnionych wątpliwości w tej kwestii<sup>194</sup>.

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 wniosku<sup>195</sup>.

Rozpoznając wniosek o wpis do rejestru, poprzez jego uwzględnienie lub odmowę wpisu, sąd wydaje postanowienie co do istoty sprawy (art. 694<sup>5</sup> § 1 k.p.c.).

7. Obok związku zawodowego, do kręgu zainteresowanych w sprawie rejestrowej należy osoba, której dane mają być wpisane lub wykreślone z rejestru, np. 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. komentarz do art. 14 u.z.z., pkt 3).

8. Szczegółowa treść wpisów do rejestru dotyczących związków zawodowych została uregulowana w § 147–155 rozporządzenia w sprawie sposobu prowadzenia rejestrów.

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

<sup>193</sup> Postanowienie SN z dnia 2 października 2008 r., II CSK 186/08, LEX nr 470013.

<sup>194</sup> A. Michnik, *Ustawa o Krajowym Rejestrze Sądowym...*, art. 225–226.

<sup>195</sup> Wezwanie do usunięcia przeszkody do dokonania wpisu przewidziano w art. 20a ust. 3 zdanie pierwsze u. KRS.

wydaniu, a więc przed jego uprawomocnieniem się. Jednak wykreślenie związku zawodowego z rejestru następuje dopiero po uprawomocnieniu się postanowienia sądu w tym przedmiocie (art. 694<sup>5</sup> § 2 k.p.c.).

W przypadku zarządzenia przez sąd wpisu z urzędu na podstawie art. 24 ust. 6 u. KRS, wpis ten jest wprowadzany do rejestru po uprawomocnieniu się tego postanowienia (art. 20 ust. 2a u. KRS).

Uchylenie przez sąd odwoławczy zaskarżonego postanowienia o wpisie i przekazanie sprawy sądowi rejestrowemu do ponownego rozpoznania nie stanowi podstawy do 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 zatem stanowić podstawę do usunięcia danych ujawnionych poprzednio w KRS<sup>196</sup>.

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. 4 u. KRS). W razie jednak równoległego wpisania związku zawodowego do rejestru przedsiębiorców, wymagane jest ogłoszenie o tym wpisie w Monitorze według zasad ogólnych.

9. Zgodnie z art. 53a u. 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 (art. 52 u. KRS). Stosownie do art. 22 u. KRS obowiązek ten należy wykonać w terminie 7 dni od dnia zdarzenia uzasadniającego dokonanie wpisu.

Nadto art. 16 ust. 1 u.z.z. zobowiązuje związek zawodowy do niezwłocznego zawiadomienia sądu o zmianie statutu (zob. komentarz do art. 16 u.z.z., pkt 2).

W przypadku niedopełnienia powyższych obowiązków sąd powinien wszcząć z urzędu postępowanie przymuszające, stosownie do art. 24 u. KRS. W razie nieskuteczności działań przymuszających wskazanych w tym przepisie, sąd może dokonać z urzędu wy-

<sup>196</sup> O. Marcewicz (w): *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz...*, s. 902. Zob. odpowiednio uchwałę siedmiu sędziów SN z dnia 15 marca 1991 r., III CZP 13/91, OSNC 1991, nr 7, poz. 77.

maganego wpisu lub wykreślenia danych nieodpowiadających rzeczywistości stanowi rzeczy (art. 24 ust. 6 u. KRS).

10. Postanowienie sądu rejestrowego co do istoty sprawy (w szczególności zarządzające wpis lub odmawiające wpisu do rejestru), 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. 694<sup>6</sup> k.p.c.).

Postanowienie sądu rejestrowego może być zaskarżone 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. 519<sup>1</sup> § 3 k.p.c.), niezależnie od tego, czy wniosek został uwzględniony czy też załatwiony w inny sposób.

11. Termin określony w ust. 2 komentowanego artykułu ma charakter instrukcyjny. Jego rażące przekroczenie może pociągać konsekwencje określone w ustawie z dnia 17 czerwca 2004 r. o skardze na naruszenie prawa strony do rozpoznania sprawy w postępowaniu przygotowawczym prowadzonym lub nadzorowanym przez prokuratora i postępowaniu sądowym bez nieuzasadnionej zwłoki (Dz. U. Nr 179, poz. 1843 z późn. zm.).

## ROZDZIAŁ 3

# Uprawnienia związków zawodowych

**Art. 19.** [Opiniowanie projektów aktów prawnych]

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

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

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

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

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



1. Organizacja związkowa, reprezentatywna w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz. 1240), ma prawo opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych. Nie dotyczy to założeń projektu budżetu państwa oraz projektu ustawy budżetowej, których opiniowanie regulują odrębne przepisy. Przy ocenie, czy istnieje obowiązek przekazywania określonej uchwały do zaopiniowania organizacji związkowej, w pierwszej kolejności należy zatem badać, czy jej przedmiot dotyczy spraw publicznych o istotnym znaczeniu społecznym i mieści się w zakresie działania związków zawodowych. Jeśli *in concreto* przedmiotem uchwały jest określone rozwiązanie organizacyjne o charakterze wewnętrznym, niemające związku z zadaniami związków zawodowych, to nie ma obowiązku poddawania go opiniowania, jeśli natomiast zamierzone zmiany organizacyjne miałyby związek z zadaniami związków zawodowych i wywoływały skutki zewnętrzne, to należy je poddać opiniowaniu<sup>197</sup>. Jeżeli występują wątpliwości, czy dana kwestia mieści się w zakresie zadań związków zawodowych, procedura opiniodawcza powinna zostać przeprowadzona<sup>198</sup>. W literaturze wyrażono słuszny pogląd, że zadania związków zawodowych mają swoje źródło zarówno w ustawie, jak i statucie. W zakresie podmiotowym komentowany przepis odnosi się nie tylko do pracowników, ale również do innych kategorii ludzi pracy i ich rodzin<sup>199</sup>.
2. Uprawnienie do opiniowania założeń i projektów aktów prawnych ma w systemie ustawodawstwa polskiego charakter szczególny i przysługuje wyłącznie reprezentatywnym organizacjom związkowym w rozumieniu przepisów ustawy o Radzie Dialogu Społecznego<sup>200</sup>. *A contrario*, brak statusu reprezentatywności konwertuje obowiązek konsultacji w możliwość jej dokonania bez wpływu jej braku na ważność danego aktu. Pewne wątpliwości powstają w odniesieniu do aktów prawa miejscowego. Taki rodzaj aktów prawnych o charakterze generalnym i abstrakcyjnym podlega opiniowaniu w trybie i na zasadach określonych w art. 19 ust. 1 u.z.z.<sup>201</sup> Trudności interpretacyjne wywołuje szczególna kategoria aktów prawnych prawa miejscowego prowadząca do pewnych rozbieżności w orzecznictwie. W jednym z wyroków przyjęto, że z regulacji zawartej w art. 19 ust. 1 i 2 u.z.z. nie wynika, aby użyte w tym przepisie pojęcie aktów prawnych mogło być sprowadzone jedynie do pojęcia aktów generalnych o charakterze powszechnie obowiązującym, bowiem w przepisie tym mowa jest także o założeniach, jak i projektach aktów prawnych, które z natury rzeczy mają charakter jedynie informacyjny. *In concreto* uchwała o zamiarze likwidacji szkoły publicznej z pewnością nie jest aktem zawierającym normy abstrakcyjne i generalnie obowiązujące, bowiem jest

<sup>197</sup> Wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 26 czerwca 2012 r., IV SA/Wr 729/11, LEX nr 1230726.

<sup>198</sup> Rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody Warmińsko-Mazurskiego z dnia 13 czerwca 2012 r., PN.4131.163.2012, LEX nr 1168483.

<sup>199</sup> Por. K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 197.

<sup>200</sup> Wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 26 czerwca 2012 r., IV SA/Wr 729/11, LEX nr 1230726.

<sup>201</sup> Wyrok NSA z dnia 14 kwietnia 2015 r., I OSK 2961/14, LEX nr 1682176.



to akt stanowiący swego rodzaju informację o zamiarze podjęcia określonych działań o charakterze zewnętrznym. Tym samym uchwała taka nie może być uznana jedynie za akt o charakterze wewnętrznym, a skoro stanowi ona podstawę do podjęcia obowiązkowych czynności skierowanych do nieoznaczonego kręgu podmiotów spoza administracji samorządowej, to nie może być uznana jedynie za akt o charakterze wewnętrznym, który nie podlega opiniowaniu. Zarówno uchwały o zamiarze likwidacji szkoły, jak i o likwidacji placówki, mają charakter aktów prawnych *sensu largo* i nie istnieje żadna przyczyna przemawiająca za nadawaniem im węższego znaczenia. Skoro bowiem przedmiotem obu typów uchwał jest kwestia likwidacji konkretnej szkoły, to taka likwidacja musi być uznana za sprawę objętą wymogiem zasięgnięcia opinii właściwych związków zawodowych<sup>202</sup>. Z kolei w innym, zajęto stanowisko, że uchwała o zamiarze likwidacji szkoły jest typem aktu prawnego stanowiącym szczególnego rodzaju informację o zamiarze podjęcia działań, które mają charakter zewnętrzny, gdyż stanowi podstawę do dalszych działań, skierowanych do podmiotów „na zewnątrz” aparatu administracji samorządowej zmierzających do likwidacji szkoły i dokonania powiadomień oraz uzyskania wymaganej prawem opinii. Uchwała o zamiarze likwidacji szkoły nie może być zatem uznana za akt o charakterze jedynie wewnętrznym (organizacyjnym). Jej podjęcie stanowi bowiem niezbędną w procesie likwidacji szkoły publicznej formalnoprawną przesłankę takiej likwidacji. W doktrynie tego rodzaju akty określa się mianem „intencyjnych”<sup>203</sup>. Wskazana powyżej *in concreto* teza nie ma pełnego uznania w judykaturze. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Kielcach stanął na stanowisku, że konsultacji w trybie art. 19 u.z.z. podlegają jedynie akty zawierające normy generalne i abstrakcyjne. Procedurze określonej w art. 19 ust. 2 u.z.z. nie podlegają te akty, które mają charakter indywidualny, wewnętrzny i organizacyjny. Uchwała rady gminy o utworzeniu, likwidacji, przekształceniu zakładu budżetowego jest indywidualnym aktem organizacyjnym. *Ratio legis*, jak dalej wywodzi sąd, art. 19 ust. 1 u.z.z. sprowadza się do zapewnienia związkom zawodowym możliwości obrony zbiorowych interesów pracowniczych. Ustawodawca odróżnia bowiem zbiorowe interesy pracownicze od interesów indywidualnych, dla obrony których przewiduje inne formy działania. Tworzenie jak i likwidacja jednostek organizacyjnych gminy (zakładów budżetowych) jest sprawą z zakresu prawa wewnętrznie obowiązującego. Uchwała organu stanowiącego tej jednostki samorządu terytorialnego podjęta w tym przedmiocie nie ustanawia przepisów powszechnie obowiązujących, jej adresatem nie jest społeczność lokalna (wprost do niej się nie odnosi), jest aktem kierownictwa wewnętrznego (wiąże wewnątrz układu organizacyjnego struktury jednostek gminnych)<sup>204</sup>.

<sup>202</sup> Wyrok NSA z dnia 23 lutego 2011 r., I OSK 2027/10, LEX nr 736298.

<sup>203</sup> Wyrok WSA w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 13 lipca 2011 r., II SA/Go 309/11, LEX nr 1101372.

<sup>204</sup> Wyrok WSA w Kielcach z dnia 4 października 2012 r., II SA/Ke 551/12, LEX nr 1234272, tezy redakcyjne Legalis.

3. W tym miejscu warto wskazać na korelację przepisu art. 19 ust. 2 u.z.z. z art. 30 ust. 6a Karty Nauczyciela. Zarówno w art. 19 ust. 2 u.z.z., jak i w art. 30 ust. 6a Karty Nauczyciela ustawodawca ustanowił wymóg współdziałania ze związkami zawodowymi w procedurze tworzenia prawa. Z tym że tryb współdziałania przewidziany w art. 19 u.z.z. dotyczy założeń i projektów (wszelkich) aktów prawnych w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych, ma formę opinii i jest przeprowadzany z reprezentatywnymi organizacjami zawodowymi, natomiast tryb z art. 30 ust. 6a Karty Nauczyciela dotyczy określonych składników wynagrodzenia nauczycieli, ma formę uzgodnienia i jest realizowany pomiędzy organem jednostki samorządu terytorialnego a związkiem zawodowym zrzeszającym nauczycieli. Przepis art. 30 ust. 6a Karty Nauczyciela stanowi *lex specialis* w stosunku do art. 19 ust. 2 u.z.z. W przypadku regulaminu określającego zasady przyznawania i wysokość niektórych składników wynagrodzenia nauczycieli (art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela) ustawodawca przewidział odrębną, samodzielną podstawę konsultacji związkowej, o której mowa w art. 30 ust. 6a Karty Nauczyciela, mającą charakter podstawy szczególnej w stosunku do tej określonej w art. 19 ust. 2 u.z.z., gdyż pozostającą z nią w stosunku zawierania się. Zamieszczenie w jednej uchwale materii podlegającej uregulowaniu na podstawie art. 30 ust. 6 i art. 49 ust. 2 Karty Nauczyciela budzi zastrzeżenia natury techniczno-legislacyjnej. Połączenie wskazanego zakresu regulacji w jednym akcie samo w sobie nie stanowi jednak istotnego naruszenia prawa. Taki charakter ma jednak wadliwe przeprowadzenie procedury opiniodawczo-uzgodnieniowej projektu uchwały. Jeżeli bowiem, zdaniem sądu, organ stanowiący gminy zdecydował się na połączenie w jednym akcie treści podlegających różnym formom kontroli prewencyjnej ze strony związków zawodowych, to winien dopilnować, by poszczególne elementy uchwały zostały poddane odpowiedniemu uzgodnieniu bądź zaopiniowaniu. Wprowadzanie obowiązku współdziałania w zakresie przyznawania indywidualnych składników wynagrodzenia nie znajduje podstaw w obowiązującym prawie, godzi w prerogatywy pracodawcy oraz prawa pracownika. Należy stwierdzić, że niedopuszczalne jest wprowadzanie wymogu zaopiniowania przez zakładowe organizacje związkowe zrzeszające nauczycieli. Tryb przyznawania nagród musi być zgodny z przepisami prawa, a wprowadzenie opinii organizacji związkowych nie znajduje oparcia w obowiązujących przepisach prawa<sup>205</sup>. W innym przypadku stwierdzono, że ustalenie obowiązkowego tygodniowego wymiaru godzin, jako dotyczące praw i interesów zawodowych określonej grupy ludności wchodzącej w skład społeczności lokalnej, mieści się w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych<sup>206</sup>. Wskazane powyżej orzecznictwo jest dowodem na trudności z odkodowaniem zakresu konsultacyjnego w trybie art. 19 u.z.z. i skłania ku tezie, że najczęściej przez różne podmioty stosowane są reguły wykładni operatywnej, która *in fine* prowadzi do sprzecznych wniosków w odniesieniu do tego samego rodzaju aktów.

<sup>205</sup> Rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody Dolnośląskiego z dnia 21 lipca 2015 r., NK-N.4131.102.9.2015. JW1, LEX nr 1770740.

<sup>206</sup> Rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody Lubuskiego z dnia 2 lipca 2015 r., NK-I.4131.111.2015.ACze, LEX nr 1767106.

4. Organy władzy i administracji rządowej oraz organy samorządu terytorialnego kierują założenia albo projekty aktów prawnych, o których mowa w ust. 1, do odpowiednich władz statutowych związku, określając termin przedstawienia opinii nie krótszy jednak niż 30 dni. Termin ten może zostać skrócony do 21 dni ze względu na ważny interes publiczny. Skrócenie terminu wymaga szczególnego uzasadnienia. Bieg terminu na przedstawienie opinii liczy się od dnia następującego po dniu doręczenia założeń albo projektu wraz z pismem określającym termin przedstawienia opinii. Wprawdzie opinia organizacji związkowej nie ma charakteru wiążącego, jednakże podjęcie *in concreto* uchwały bez uzyskania wymaganej opinii, przed upływem okresu przewidzianego przez przepisy prawa na jej wyrażenie, skutkuje istotnym naruszeniem procedury podejmowania uchwały<sup>207</sup>. Nieprzedstawienie opinii w wyznaczonym terminie uważa się za rezygnację z prawa jej wyrażenia. Choć ustawodawca w art. 19 ust. 2 i 3 u.z.z. nie wprowadza *explicite* sankcji nieważności aktu prawnego, który nie był w należyтым trybie wskazanego przepisu skonsultowany, to taka sankcja *in fine* wydaje się uzasadniona. Jak słusznie wskazano, nieprzedstawienie opinii przez związek zawodowy, a także odrzucenie w całości lub w części stanowiska związku nie wpływają na ważność aktu, to jednak organ samorządu terytorialnego ma obowiązek dokonania czynności konsultacyjnych, a uchylając się od przedłożenia związkowi zawodowemu założeń projektu aktu prawnego narusza ciężący na nim obowiązek ustawy zapewnienia temu związkowi współuczestnictwa w procesie legislacyjnym. Prawidłowa pod względem prawnym uchwała musi spełniać niezbędne wymagania zarówno w aspekcie materialnym, jak i formalnym. Oznacza to, że treść uchwały musi być zgodna z przepisami prawa, a tryb podjęcia uchwały musi odpowiadać określonym procedurom. W ramach katalogu formalnych warunków podjęcia ważnej uchwały wyróżnić można także konieczność przedłożenia projektu aktu prawnego do zaopiniowania. W sytuacji gdy przepisy prawa przewidują taki obowiązek w stosunku do aktów określonej kategorii, niewykonanie takiego obowiązku jest równoznaczne z istotnym naruszeniem prawa i skutkuje stwierdzeniem nieważności takiego aktu<sup>208</sup>. Skoro udział związków zawodowych w procesie legislacyjnym jest regulowany ustawowo, to przypadek pominięcia związków zawodowych w opiniowaniu projektu uchwały stanowi istotne naruszenie prawa, gdyż godzi w ustawowo określony tryb podejmowania aktu normatywnego (aktu prawa miejscowego)<sup>209</sup>.
5. Założenia albo projekty aktów prawnych, o których mowa w ust. 1, organy władzy i administracji rządowej oraz organy samorządu terytorialnego przekazują również na odpowiedni adres elektroniczny wskazany przez właściwy organ statutowy związku, nie

<sup>207</sup> Rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody Małopolskiego z dnia 29 kwietnia 2015 r., WN-II.4131.1.11.2015, LEX nr 1678107.

<sup>208</sup> Rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody Dolnośląskiego z dnia 6 sierpnia 2015 r., NK-N.4131.149.9.2015.MS6, Dz. Urz. Województwa Dolnośląskiego poz. 3420.

<sup>209</sup> Rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody Lubuskiego z dnia 2 lipca 2015 r., NK-I.4131.111.2015.ACze, LEX nr 1767106.

później niż w dniu ich doręczenia na piśmie. Przymiot odpowiednich władz statutowych mają w rozumieniu art. 19 ust. 2 u.z.z. te z nich, które na mocy statutu lub decyzji właściwych władz związkowych mają uprawnienie do wypowiedania się w imieniu związku zawodowego<sup>210</sup>.

6. W razie odrzucenia w całości lub w części stanowiska związku, właściwy organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego informuje o tym związek na piśmie, podając uzasadnienie swojego stanowiska. W razie rozbieżności stanowisk związek może przedstawić swoją opinię na posiedzeniu właściwej komisji sejmowej, senackiej lub samorządu terytorialnego. Przepis art. 19 ust. 3 u.z.z. nie zawiera warunku, aby w kwestii odrzucenia stanowiska związku organ zobowiązany był podjąć odrębną uchwałę. Jedynym obowiązkiem dla właściwego organu administracji rządowej lub samorządowej jest obowiązek pisemnego poinformowania związku o nieuwzględnieniu jego opinii i podania mu uzasadnienia. W zakresie dopuszczalnej swobody interpretacyjnej mieści się także sytuacja, gdy organ samorządu terytorialnego poinformuje związek o nieuwzględnieniu stanowiska zajętego w opinii po podjęciu uchwały w opiniowanej kwestii<sup>211</sup>. Jednakże nie można uznać za wyczerpanie trybu opiniowania projektów aktów normatywnych przez związki zawodowe jedynie ustnego poinformowania związku o nieuwzględnieniu jego stanowiska<sup>212</sup>.
7. Związki zawodowe mogą korzystać z prawa wyrażania publicznie opinii na temat nie tylko założeń, ale również projektów, o których mowa w art. 19 ust. 1 u.z.z. Realizacja tego prawa może nastąpić w środkach masowego przekazu, szczególnie w radio i telewizji. Uprawnienie organizacji związkowej jest skorelowane z obowiązkiem ciężącym na jednostkach publicznej radiofonii i telewizji zadekretowanym w ustawie z dnia 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 639), a ściślej w jej art. 23, poprzez nakaz umożliwienia przedstawienia stanowiska w węzłowych sprawach publicznych. Katalog środków przekazu został zapisany dość ogólnie poprzez odniesienie się tylko do przymiotu masowości. Wydaje się jednak, że taka redakcja nie ma charakteru zawężającego, a jedynie kompetencyjny do korzystania szczególnie ze środków przekazu o charakterze masowym, tj. trafiającym do w zasadzie nieograniczonego kręgu osób. Wybór konkretnej formy przekazu ustawodawca pozostawił stronie związkowej.

## Art. 19<sup>1</sup>. [Zakres uprawnień organizacji związkowej]

### 1. Organizacja związkowa, reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, ma prawo opiniowania dokumentów konsultacyjnych Unii Europejskiej

<sup>210</sup> Wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 26 czerwca 2012 r., IV SA/Wr 729/11, LEX nr 1230726.

<sup>211</sup> Wyrok NSA z dnia 4 marca 2014 r., I OSK 2937/13, LEX nr 1494729.

<sup>212</sup> Rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody Łódzkiego z dnia 31 października 2013 r., PNK-I.4131.1248.2013, LEX nr 1388483.

skiej, w szczególności białych ksiąg, zielonych ksiąg i komunikatów, oraz projektów aktów prawnych Unii Europejskiej w zakresie zadań objętych zadaniami związków zawodowych.

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

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

1. Organizacja związkowa, reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, ma prawo opiniowania dokumentów konsultacyjnych Unii Europejskiej, w szczególności białych ksiąg, zielonych ksiąg i komunikatów, oraz projektów aktów prawnych Unii Europejskiej w zakresie zadań objętych zadaniami związków zawodowych. Szczególnie należy zwrócić uwagę na wyrażenie „w zakresie zadań związków zawodowych”. Jest to o tyle istotne, że stanowi ono granice kompetencji konsultacyjnej związków zawodowych i jest tożsame z wyrażeniem użytym przez ustawodawcę w art. 19 u.z.z. Zadania związków zawodowych definiują nam cel działalności danej organizacji, a ich źródło ma wymiar zarówno powszechny, oparty na powszechnie obowiązujących przepisów prawa, jak i statutowy. Ponadto, wspomniane dwa główne źródła zadań uzupełniane są zadaniami branżowymi danego związku. Zieloną księgą określamy dokumenty konsultacyjne wydawane przez Komisję Europejską, obejmujące dziedzinę jej funkcjonowania, zarówno co do stanu obecnego, jak i *pro futuro*<sup>213</sup>. Z reguły są opracowywane przez Dyrekcje Generalne Komisji Europejskiej lub inicjowane przez jednego z komisarzy. Ich celem jest zainicjowanie dyskusji na dany temat. Na przestrzeni czasu konsultacje zapoczątkowane wydaniem zielonej księgi przechodzą w fazę białej księgi, która z istoty stanowi podsumowanie procesu konsultacji i zawiera z reguły propozycje działań w danej dziedzinie oraz prezentuje deklarowaną politykę i zamierzenia legislacyjne Komisji Europejskiej. Procedurze konsultacyjnej ze związkami zawodowymi *de lege lata* podlegają też projekty aktów prawnych Unii Europejskiej – w oparciu o argument *lege non distinguente* stawia się tezę, że procedura konsultacyjna odnosi się do wszystkich aktów. Irrelevantny jest przy tym organ, który go tworzy. Zakresem opiniowania objęte są rozporządzenia i dyrektywy, pod warunkiem że dotyczą praw i interesów ludzi pracy. Nie ma natomiast obowiązku konsultowania decyzji, zaleceń, opinii, uchwał, rezolucji oraz wytycznych i memorandumów, czyli aktów o charakterze nieustawodawczym<sup>214</sup>.
2. Organy władzy i administracji państwowej kierują dokumenty konsultacyjne Unii Europejskiej oraz projekty aktów prawnych, o których mowa w ust. 1, do odpowiednich

<sup>213</sup> K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz...*, s. 202 i n.

<sup>214</sup> Tamże, s. 202 i n.

władz statutowych związku, określając termin przedstawienia opinii. Konstrukcja przyjęta przez ustawodawcę w komentowanym przepisie w zakresie „drogi” konsultacyjnej jest podobna do przyjętej w art. 19 u.z.z. i odnosi się do władz statutowych. Moim zdaniem nic nie stoi na przeszkodzie, aby owe władze statutowe upoważniły czy też wskazały podmiot, osobę, która nie jest *stricte* w orbicie władzy statutowej. Porównując zakres regulacji procesu konsultacyjnego zadekretowanego w art. 19 oraz 19<sup>1</sup> u.z.z., można zauważyć jedną dość istotną różnicę, a mianowicie w odniesieniu do dokumentów konsultacyjnych oraz projektów aktów prawnych ustawodawca nie określił minimalnego okresu, który przysługuje związkom zawodowym uczestniczącym w tym procesie. Jest to o tyle niezrozumiałe, że brak takiej regulacji może *in fine* powodować sprowadzanie procesu konsultacyjnego do procesu raczej formalnego o znikomym znaczeniu merytorycznym. Wystarczy bowiem, że upoważniony podmiot wskaże termin kilku dni na akt o większej objętości, aby uniemożliwić związkom zawodowym zajęcie merytorycznego stanowiska, co należy interpretować jako naruszenie prawa<sup>215</sup>.

3. Dokumenty konsultacyjne Unii Europejskiej oraz projekty aktów prawnych, o których mowa w ust. 1, organy władzy i administracji państwowej przekazują na odpowiedni adres elektroniczny, wskazany przez właściwy organ statutowy związku. W przypadku braku wskazania adresu przez związek zawodowy podmiot upoważniony do przesłania dokumentów powinien zwrócić się do statutowego organu związku zawodowego, a w przypadku braku odpowiedzi ze strony związku należy uznać, że związek niejako zrzeka się *in concreto* swojej kompetencji konsultacyjnej. Nie ma bowiem żadnych argumentów nie tylko prawnych, ale i prakseologicznych, aby podmiot zobowiązany do konsultacji danego aktu prawnego ponosił negatywne skutki opieszałości związku zawodowego. Warto również podkreślić, że na mocy komentowanego przepisu organizacja związkowa, która spełnia wymogi z ust. 1, nie ma zadekretowanego prawa wyrażenia opinii w środkach masowego przekazu na wzór przyjęty w art. 19 ust. 4 u.z.z. Brak takiej regulacji stanowi, moim zdaniem, ograniczenie uprawnień organizacji związkowej w odniesieniu do sfery publicznego wyrażania opinii.

## Art. 20. [Wnioskowanie o zmiany w prawie]

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

<sup>215</sup> Por. tamże, s. 204.



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

1. Organizacja związkowa, reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, ma prawo występowania z wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego, a zatem przysługuje jej kompetencja wnioskodawcza jako *par excellence* cząstkowa kompetencja ustawodawcza *sensu largo*. Cząstkowa, ponieważ została zdelimitowana do pierwszej fazy procesu ustawodawczego, tj. fazy wnioskowania. Organizacja związkowa może korzystać z przyznanego jej prawa zarówno w odniesieniu do ustaw, jak i innych aktów prawnych i to zarówno w przedmiocie ich wydania, jak i zmiany. Kolejnym elementem delimitacji jest kryterium „zadaniowości” organizacji związkowej, co oznacza, że jest możliwe tylko i wyłącznie w zakresie spraw objętych zadaniami związku zawodowego. W tym miejscu rodzi się pytanie o definicję zadań związku zawodowego. Wydaje się, że w pierwszej kolejności zakres zadań jest ustanowiony w statucie związku zawodowego. Z drugiej jednak strony ustawodawca nie ogranicza się do zadań „tylko” statutowych, co prowadziłoby do konstatacji, że również niestatutowe zadania związku zawodowego dają legitymację wnioskodawczą (zob. komentarz do art. 19 u.z.z.).
2. W zależności od rangi aktu prawnego ustawodawca przyjął dwie drogi realizacji inicjatywy wnioskodawczej. Wnioski dotyczące ustaw związek kieruje do posłów lub organów mających prawo inicjatywy ustawodawczej. Podmiotami tymi są, na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji RP, Senat, Prezydent oraz Rada Ministrów. Co się zaś tyczy aktów prawnych o niższej randze niż ustawa, to podmiotem uprawnionym będzie Rada Ministrów, Prezes Rady Ministrów, ministrowie oraz organy samorządu terytorialnego<sup>216</sup>. Ustawodawca nie ogranicza organizacji związkowej formą wniosku.
3. Organ państwowy, do którego został skierowany wniosek, obowiązany jest w terminie 30 dni przedstawić związkowi zawodowemu swoje stanowisko. Obowiązek ustanowiony w art. 20 ust. 2 u.z.z. ciąży tylko na podmiotach państwowych. Stosując wnioskowanie *a contrario*, uzasadniona jest teza, że nie dotyczy on organów samorządu terytorialnego. Natomiast odnosi się do Senatu, Prezydenta, Rady Ministrów, Prezesa Rady Ministrów i poszczególnych ministrów<sup>217</sup>. Stanowisko uwzględniające wniosek nie wymaga uzasadnienia. W razie negatywnego stanowiska uzasadnienie jest obligatoryjnym elementem składowym odpowiedzi organu. Warto podkreślić, że od odmowy realizacji wniosku organizacji związkowej nie przysługuje „odwołanie”. Odpowiedź taka ma charakter ostateczny, ale nie uniemożliwia złożenia wniosku ponownie, szczególnie w zmienio-

<sup>216</sup> Tamże, s. 205.

<sup>217</sup> Tamże, s. 206.

nym stanie faktycznym czy też prawnym. Niewypełnienie przez organ państwowy obowiązki zadekretowanego w art. 20 u.z.z. nie ma implikacji na poziomie procesu legislacyjnego obarczonego np. sankcją nieważności danego aktu prawnego, tak jak to ma miejsce w przypadku uchybienia procedury zadekretowanej w art. 19 u.z.z. Może mieć jednak, w mojej opinii, implikacje na gruncie sankcji przewidzianych w art. 35 u.z.z., w związku z utrudnianiem wykonywania działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy, w postaci grzywny, a nawet kary ograniczenia wolności, o ile stopień zawinienia jest po stronie konkretnej osoby znaczący.

### Art. 21. [Prawo do rokowań zbiorowych]

**1. Na zasadach ustalonych odrębnymi przepisami związkom zawodowym przysługuje prawo prowadzenia rokowań zbiorowych oraz zawierania układów zbiorowych pracy, a także innych porozumień przewidzianych przepisami prawa pracy.**  
**2. W gałęziach pracy nieobjętych układami zbiorowymi regulacja warunków pracy i płacy wymaga konsultacji ze związkami zawodowymi.**

- 1.1. Przepis ten w ustawodawstwie zwykłym precyzuje konstytucyjną zasadę dialogu społecznego<sup>218</sup> w stosunkach pracy sformułowaną w art. 20 Konstytucji RP, zgodnie z którą dialog i współpraca partnerów społecznych jest podstawą ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej. W praktyce rokowania<sup>219</sup>, jako wielopłaszczyznowy proces komunikowania się podmiotów funkcjonujących w stosunkach przemysłowych, stanowią ważny element ładu społecznego. Tę nader ogólną dyrektywę konstytucyjną precyzuje art. 59 ust. 2 Konstytucji RP, przyznając związkom zawodowym oraz pracodawcom i ich organizacjom prawo do rokowań<sup>220</sup>. W płaszczyźnie przedmiotowej nie jest ono w żaden sposób limitowane, ponieważ wyliczenie zamieszczone w omawianym przepisie ma charakter przykładowy. Partnerzy społeczni mogą zatem prowadzić rokowania we wszystkich kwestiach<sup>221</sup> dotyczących warunków zatrudnienia, które uznają za doniosłe. Tego rodzaju opcja interpretacyjna ma swe aksjologiczne uzasadnienie w argumencie *in dubio pro libertate*.

W sferze regulacji normatywnej dialog społeczny może mieć charakter sformalizowany, gdy przepisy szczegółowo określają procedurę negocjacyjną, bądź też niesformalizowany, jeżeli brak regulacji prawnej. Wprawdzie zasada dialogu społecznego przemawia za

<sup>218</sup> Por. M. Seweryński, *Dialog społeczny. Współzależność gospodarki i prawa pracy* (w:) *Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego*, Warszawa 1999, s. 24–25.

<sup>219</sup> Por. B. Wagner, *Kilka uwag w sprawie rokowań kolektywnych* (w:) *Polskie prawo pracy w procesie przemian*, red. A.M. Świątkowski, Warszawa–Kraków 1991, s. 25 i n.

<sup>220</sup> Por. W. Sanetra, *Konstytucyjne prawo do rokowań*, PiZS 1998, nr 12, s. 3.

<sup>221</sup> Por. M. Seweryński, *Porozumienia generalne* (w:) *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, Warszawa 2009, s. 86 i n.



jak najniższym poziomem formalizacji wszelkich rokowań, to w najważniejszych dla stosunków pracy zagadnieniach polski prawodawca nader szczegółowo reglamentuje przebieg negocjacji między partnerami społecznymi. Mam tu na myśli zarówno rokowania układowe, jak i te prowadzone w sporach zbiorowych, zwolnieniach grupowych oraz przy okazji transferu zakładu pracy. Mają one albo charakter obligatoryjny dla obu stron, albo semiobligatoryjny tylko dla pracodawcy. W obu przypadkach konieczność zachowania pokoju społecznego góruje nad ideą dobrowolności rokowań w zbiorowych stosunkach pracy.

- 1.2. Główną funkcją rokowań układowych<sup>222</sup> jest zapewnienie pokoju społecznego w stosunkach pracy. Z tego względu art. 4 konwencji nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych akcentuje ich dobrowolny charakter. Tymczasem na gruncie przepisów kodeksu pracy rokowania te mają charakter względnie obligatoryjny, co nie koreluje z przyjętą w prawodawstwie międzynarodowym regułą. Chodzi o to, że w określonych w art. 241<sup>2</sup> § 3 k.p. sytuacjach strona mająca zdolność układową nie może odmówić żądaniu drugiej strony podjęcia rokowań.
2. Na podstawie art. 21 ust. 1 u.z.z. strony mogą też zawierać inne niż układy porozumienia zbiorowe<sup>223</sup>. Z normatywnego punktu widzenia nader istotne znaczenie ma podstawa ich zawarcia. Jeżeli zostały one oparte na ustawie, a przy tym regulują prawa i obowiązki stron stosunku pracy<sup>224</sup>, mają przymiot źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

W świetle obowiązujących w zbiorowym prawie pracy regulacji ustawowych do tej grupy, poza omówionymi już układami zbiorowymi pracy, można zaliczyć:

- porozumienia o stosowaniu układu zbiorowego pracy (art. 241<sup>10</sup> k.p.),
- porozumienia o zawieszeniu stosowania układu zbiorowego pracy (art. 241<sup>27</sup> § 1 k.p.),
- porozumienia o zawieszeniu przepisów prawa pracy (art. 9<sup>1</sup> k.p.),

<sup>222</sup> Por. L. Kaczyński, *Charakter prawny układów zbiorowych*, PiP 1996, z. 7, s. 25 i n.; I. Sierocka, *Równowaga a równość stron układów zbiorowych* (w:) *Każdy ma prawo do...*, red. A.M. Świątkowski, Kraków 2009, s. 265–267; J. Stelina, *Refleksje na temat kondycji układów zbiorowych pracy w Polsce* (w:) *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, Warszawa 2009, s. 101.

<sup>223</sup> Por. Z. Salwa, *Porozumienia zbiorowe jako źródła prawa pracy* (w:) *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień. Materiały konferencji. Tykocin 8–10 maja 1998 r.*, red. W. Sanetra, Białystok 1999, s. 27 i n.; G. Goździewicz, *Charakter porozumień zbiorowych w prawie pracy*, PiZS 1998, nr 3, s. 18 i n.; B. Cudowski, *Charakter prawny porozumień zbiorowych*, PiP 1998, z. 8, s. 65 i n.; B. Wagner, *Umowy i porozumienia prawa pracy*, SC 1989, t. XXV, s. 70 i n.; M. Seweryński, *Porozumienia generalne...*, s. 86 i n.; M. Włodarczyk, „Swoiste” źródła prawa pracy – kilka refleksji na temat ich genezy i funkcji (w:) *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego*, Warszawa 2009, s. 114 i n.

<sup>224</sup> Por. M. Seweryński, *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy* (w:) *Źródła prawa pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2000, s. 111.

- porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż wynikających z umów o pracę (art. 23<sup>1a</sup> § 1 k.p.),
- porozumienia w kwestii telepracy (art. 67<sup>6</sup> § 1 k.p.),
- porozumienia dotyczące zwolnień grupowych (art. 3 ust. 1 i 3 u.z.g.),
- porozumienia kończące spór zbiorowy (art. 9 i 14 u.r.s.z.),
- porozumienia zawierane w związku z przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 26<sup>1</sup> ust. 3 u.z.z.).

Wyliczenie to nie ma charakteru enumeratywnego. Wskazuje tylko najistotniejsze praktycznie porozumienia zawierane w trybie rokowań zbiorowych w stosunkach pracy.

3. Artykuł 21 ust. 2 u.z.z. statuuje obowiązek konsultacji ze związkami zawodowymi warunków pracy i płacy w gałęziach nieobjętych układami zbiorowymi. Ma on charakter *de lege lata* subsydiarny i uzupełnia w sferze normatywnej płaszczyzny dialogu społecznego ze związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników wyłączonych z regulacji układowej na mocy art. 239 § 3 k.p. Nie statuuje on natomiast samoistnych uprawnień konsultacyjno-opiniotwórczych dla branż nieobjętych regulacją układową w sytuacji, gdy nie podjęto w nich rokowań zbiorowych albo zakończyły się one fiaskiem. Tego rodzaju opcja interpretacyjna koresponduje z postanowieniami art. 21 ust. 1 u.z.z., re-spektując przy tym dyrektywę interpretacyjną *a cohaerentia*.

#### Art. 22. (uchylony)

#### Art. 23. [Kontrola przestrzegania prawa]

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

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

1. Związki zawodowe sprawują kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczą, na zasadach określonych odrębnymi przepisami, w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Zakres przedmiotowy kompetencji związków zawodowych zadekretowanych w art. 23 ust. 1 u.z.z. dotyczy norm prawa pracy zarówno na poziomie powszechnym, jak i zakładowym<sup>225</sup>, z kolei na poziomie

<sup>225</sup> Tamże, s. 223 i n.

zakładowym przepisy możemy podzielić na układowe (zarówno zakładowe, jak i ponadzakładowe) i regulaminowe. Taka teza nie uprawnia jednak do stwierdzenia, że uprawnienie kontrolne związków zawodowych nie jest delimitowane. *In concreto* mogą zadziałać normy, które wyznaczają granicę uprawnień związków zawodowych, tak jak to ma miejsce chociażby w odniesieniu do kwestii wynagrodzeniowych. Jak słusznie wywodzi Sąd Najwyższy, zawarte m.in. w art. 23 ust. 1 i 2 u.z.z. uprawnienie do kontrolowania przez związki zawodowe przestrzegania prawa pracy oznacza także uprawnienie do kontrolowania wysokości wynagrodzeń pracowników, co nie oznacza jednak automatycznego uprawnienia do żądania od pracodawcy udzielenia informacji o wysokości wynagrodzenia pracownika, bez jego zgody. Ujawnienie bez zgody pracownika mogłoby stanowić naruszenie dobra osobistego w rozumieniu art. 23 i 24 k.c. Wskazuje przy tym, że katalog dóbr osobistych jest określony w art. 23 k.c., nie ma charakteru katalogu enumeratywnego. Kwalifikacja, czy określone dobro człowieka jest jego dobrem osobistym w rozumieniu art. 23 i 24 k.c., zależy od wielu czynników, gdyż pojęcie to należy odnosić do określonego poziomu rozwoju technologicznego i cywilizacyjnego, przyjętych w społeczeństwie zasad moralnych i prawnych, istniejącego rodzaju stosunków społecznych, gospodarczych czy nawet politycznych. Pojęcie naruszenia określonego dobra osobistego jest również pojęciem dynamicznym w czasie i dotyczącym konkretnych środowisk, a w wypadku analizowanego zagadnienia – konkretnych zakładów pracy. Inaczej należy ocenić sytuację udzielania informacji o wynagrodzeniu za pracę konkretnego pracownika w dużym, uspołecznionym zakładzie pracy, w którym od wielu lat ukształtowana jest praktyka wypłacania wynagrodzeń na podstawie powszechnie dostępnych list płac, aprobowana przez pracowników, inaczej zaś sytuację w nowo utworzonym zakładzie prywatnym, w którym od samego początku ukształtowano zasadę nieujawnienia wysokości wynagrodzeń poszczególnych pracowników, zwłaszcza gdy znalazła ona wyraz w regulacjach zakładowych lub umowach o pracę. Pracownik ma „prawo do milczenia” w zakresie jego stosunku pracy dotyczącego wysokości wynagrodzenia. Nie zawsze będzie to jednak oznaczało zakaz ujawniania tego wynagrodzenia przez drugą stronę stosunku obligacyjnego, tj. pracodawcę, ze względu na zakaz naruszania dóbr osobistych pracownika. Będzie tak tylko wówczas, gdy taką informację będzie można zaliczyć do „sfery prywatności” pracownika. Możliwe to będzie dopiero po przeanalizowaniu całokształtu wyżej wymienionych stosunków społecznych i gospodarczych, zwyczajów i zasad współżycia. W szczególności będzie tak wtedy, gdy pracownik w sposób wyraźny, z przyczyn uzasadnionych, sprzeciwi się ujawnianiu osobom trzecim wysokości jego wynagrodzenia za pracę lub w sytuacji, gdy informacja taka wkraczałaby w „sferę intymności” pracownika. Z tym ostatnim wypadkiem, zdaniem Sądu Najwyższego, mielibyśmy do czynienia w sytuacji, gdyby informacja o wysokości wynagrodzenia alimentacyjnych<sup>226</sup>. Odpowiednio, wyżej przedstawiony

<sup>226</sup> Uchwała siedmiu sędziów SN z dnia 16 lipca 1993 r., I PZP 28/93, OSNCP 1994, nr 1, poz. 2 z glosą J. Skoczyńskiego, PiZS 1994, nr 2, poz. 61.