

Uniwersytet w Białymstoku

Wydział Prawa

mgr Radosław Galicki

Nr albumu 106

**Reprezentatywność  
związków zawodowych  
w prawie polskim**

*Rozprawa doktorska  
napisana w Katedrze Prawa Pracy  
pod kierunkiem  
prof. zw. dr hab. Waleriana Sanetry*

Białystok 2013

## Spis treści

<b>Wprowadzenie</b> .....	6
---------------------------	---

### **Rozdział I**

#### **Idea reprezentacji praw i interesów pracowników**

<b>a istota reprezentatywności związków zawodowych</b> .....	18
1. Uwagi wprowadzające.....	18
2. Zdolność reprezentacji praw i interesów pracowników przez związki zawodowe a reprezentatywność związkowa.....	27
3. Reprezentatywność formalna a reprezentatywność materialna.....	34
4. Kryteria reprezentatywności.....	35
5. Wnioski końcowe.....	38

### **Rozdział II**

#### **Komisja Trójstronna do Spraw Społeczno – Gospodarczych oraz inne instytucje dialogu społecznego**

<b>a reprezentatywność związków zawodowych</b> .....	40
1. Uwagi wprowadzające.....	40
2. „Pierwsza” Trójstronna Komisja.....	45
3. Reprezentatywne organizacje związkowe na szczeblu Trójstronnej Komisji.....	57
4. Stwierdzanie reprezentatywności na szczeblu Trójstronnej Komisji.....	64
5. Kwestia konstytucyjności kryteriów reprezentatywności na szczeblu Trójstronnej Komisji.....	66
6. Reprezentatywne organizacje związkowe na szczeblu wojewódzkich komisji dialogu społecznego.....	68
7. Reprezentatywne organizacje związkowe w Trójstronnych Zespołach Branżowych.....	71
8. Wnioski końcowe.....	75

### **Rozdział III**

#### **Reprezentatywność związków zawodowych**

##### **w procesie zawierania**

<b>ponadzakładowych układów zbiorowych pracy</b> .....	78
1. Uwagi o historii regulacji prawnych ponadzakładowej reprezentatywności związków zawodowych.....	78
2. Pojęcie ponadzakładowej organizacji związkowej a pojęcie związku zawodowego, federacji związkowej lub konfederacji związkowej.....	89
3. Reprezentatywna ponadzakładowa organizacja związkowa.....	95
4. Reprezentatywność w toku rokowań nad zawarciem	

ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.....	104
5. Stwierdzanie reprezentatywności na poziomie ponadzakładowym.....	108
6. Kwestia konstytucyjności kryteriów reprezentatywności na poziomie ponadzakładowym.....	112
7. Wnioski końcowe.....	115

## **Rozdział IV**

### **Reprezentatywność związków zawodowych**

#### **w procesie zawierania**

<b>zakładowych układów zbiorowych pracy.....</b>	<b>119</b>
1. Uwagi o historii regulacji prawnych zakładowej reprezentatywności związków zawodowych.....	119
2. Zakładowa organizacja związkowa oraz międzyzakładowa organizacja związkowa.....	130
2.1.Zakładowa organizacja związkowa.....	132
2.2.Międzyzakładowa organizacja związkowa.....	135
3. Reprezentatywna zakładowa oraz międzyzakładowa organizacja związkowa.....	136
4. Reprezentatywność w toku rokowań nad zawarciem zakładowego układu zbiorowego pracy.....	150
4.1.Reprezentatywność w ramach złożonej jednostki organizacyjnej.....	152
5. Stwierdzanie reprezentatywności zakładowej.....	154
6. Kwestia konstytucyjności kryteriów reprezentatywności zakładowej.....	157
7. Wnioski końcowe.....	161

## **Rozdział V**

### **Uprawnienia ponadzakładowych organizacji związkowych**

#### **reprezentatywnych w rozumieniu ustawy**

#### **o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych**

#### **oraz Kodeksu pracy w części dotyczącej**

<b>ponadzakładowej zdolności układowej.....</b>	<b>164</b>
1. Uwagi wprowadzające.....	164
2. Uprawnienia strony związkowej w ramach Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych.....	165
2.1.Uprawnienia z zakresu współtworzenia polityki socjalnej.....	165
2.2.Uprawnienia prawotwórcze.....	167
3. Uprawnienia reprezentatywnych organizacji związkowych w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego.....	168
3.1.Uprawnienia w zakresie współtworzenia prawa.....	169

3.1.1. Prawo opiniowania założeń i projektów aktów prawnych.....	169
3.1.2. Prawo opiniowania dokumentów konsultacyjnych oraz projektów aktów prawnych Unii Europejskiej.....	173
3.1.3. Prawo występowania z wnioskami o wydanie lub zmianę aktu prawnego.....	173
3.2. Uprawnienia opiniodawcze i kontrolne.....	174
3.3. Uprawnienia do desygnowania przedstawicieli związkowych do instytucji konsultacyjnych i kontrolnych.....	175
4. Uprawnienia strony związkowej w ramach wojewódzkiej komisji dialogu społecznego.....	178
5. Uprawnienia reprezentatywnych organizacji związkowych w rozumieniu przepisów dotyczących ponadzakładowych układów zbiorowych pracy.....	180
5.1. Prawo powołania przedstawicieli związkowych – członków Komisji do Spraw Układów Zbiorowych Pracy.....	181
6. Wnioski końcowe.....	184

## **Rozdział VI**

### **Pozaukładowe uprawnienia organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu przepisów określających zdolność do zwierania**

<b>zakładowych układów zbiorowych pracy.....</b>	<b>187</b>
1. Uwagi wprowadzające.....	187
2. Uprawnienia w zakresie współdziałania z pracodawcą przewidziane w art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych.....	192
3. Reprezentatywność a uzgodnienie treści i zawarcie porozumienia w sprawie zwolnień grupowych.....	196
4. Reprezentatywność a konsultacja zamiaru oraz zawarcie porozumienia w sprawie powierzenia wykonywania pracy tymczasowej pracownikom agencji pracy tymczasowej.....	198
5. Reprezentatywność a uzgodnienie treści i zawarcie zakładowej umowy emerytalnej.....	199
6. Reprezentatywność a uzgodnienie treści i zawarcie porozumienia w sprawie warunków stosowania telepracy.....	201
7. Reprezentatywność a objęcie ochroną trwałości stosunku pracy działaczy związkowych.....	202
8. Reprezentatywność a delegowanie przedstawicieli związkowych do specjalnych zespołów negocjacyjnych.....	204
9. Reprezentatywność a prawo wyboru rady pracowników.....	210
10. Postulaty <i>de lege ferenda</i> .....	215
11. Wnioski końcowe.....	221

## **Rozdział VII**

### **Udział reprezentatywnych organizacji związkowych**

<b>w postępowaniu sądowym.....</b>	<b>224</b>
1. Uwagi wprowadzające.....	224
2. Udział reprezentatywnych organizacji związkowych w postępowaniu przed Sądem Najwyższym.....	230
3. Udział reprezentatywnych organizacji związkowych w postępowaniu przed Trybunałem Konstytucyjnym.....	247
4. Udział reprezentatywnych organizacji związkowych w cywilnym postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.....	255
5. Wnioski końcowe.....	260

## **Rozdział VIII**

### **Reprezentacja a reprezentatywność związków zawodowych**

<b>w projekcie Zbiorowego kodeksu pracy.....</b>	<b>263</b>
1. Systematyka projektu Zbiorowego kodeksu pracy.....	263
2. Model przedstawicielstwa pracowniczego w projekcie Zbiorowego kodeksu pracy.....	265
3. Konstrukcja reprezentatywności w projekcie Zbiorowego kodeksu pracy.....	268
4. Reprezentatywność w sporach zbiorowych w świetle postulatów doktryny.....	282
5. Wnioski końcowe.....	285

<b>Zakończenie.....</b>	<b>288</b>
-------------------------	------------

<b>Bibliografia.....</b>	<b>299</b>
--------------------------	------------

<b>Wykaz aktów prawnych.....</b>	<b>309</b>
----------------------------------	------------

<b>Wykaz orzecznictwa.....</b>	<b>315</b>
--------------------------------	------------

## Wprowadzenie

Niniejsza praca została poświęcona pojęciu reprezentatywności w polskim prawie pracy. Stanowi więc ona próbę naukowej analizy prawnej kategorii reprezentatywności. Tym samym nie jest to praca o reprezentatywności w znaczeniu innym niż prawne (np. filozoficznym bądź socjologicznym), choć niewątpliwie, aby właściwie zrozumieć pojęcie reprezentatywności w ujęciu prawa, należało niekiedy odwołać się do szerszego kontekstu znaczeniowego tego pojęcia aniżeli tylko konwencjonalne rozumienie reprezentatywności na polskim gruncie prawnym. Siłą rzeczy, skoro praca ma polegać na naukowym zbadaniu reprezentatywności związków zawodowych w polskim systemie prawnym, należy posługiwać się pojęciem reprezentatywności zarówno w kategorii języka prawnego (tekstów aktów prawnych), jak i w kategorii języka prawniczego (zwłaszcza doktryny prawa pracy). Od czasu bowiem, gdy taki termin pojawił się i występuje w treści przepisów prawnych, przeniknął również do języka prawniczego, a jego znaczenie prawne ustalane jest w drodze metod wykładni prawa. Zatem kategoria prawna reprezentatywności nabrała konwencjonalnego znaczenia, rozumiana jest w sposób oderwany od jej czysto językowego pojmowania. W niniejszej pracy podjęto starania zmierzające do ustalenia, jak należy rozumieć pojęcie reprezentatywności związków zawodowych przede wszystkim w języku prawnym, lecz także i języku prawniczym.

W ujęciu językowym zgodnie z internetowym wydaniem Słownika języka polskiego pod redakcją W. Doroszewskiego<sup>1</sup> „reprezentatywność” jest rzeczownikiem powstałym od przymiotnika „reprezentatywny”. Przymiotnik ten ma zaś dwa znaczenia. Według pierwszego z nich „reprezentatywny” oznacza „dobrze reprezentujący co, charakterystyczny, typowy dla kogo lub czego”, natomiast wedle drugiego – „reprezentatywny” może też oznaczać tyle co „reprezentacyjny”, a więc „reprezentujący kogo lub co, typowy, charakterystyczny dla kogo, czego”. W pierwszym znaczeniu językowe (potoczne) pojęcie reprezentatywności implikuje poprawne zrozumienie konwencjonalnego pojęcia reprezentatywności jako pewnej kategorii prawnej, właściwej językowi prawnemu, a także językowi prawniczemu. W drugim – bardziej potocznym, powszechnie używanym – pojęcie „reprezentatywność” rozumiane jest jako „reprezentacyjność”. Na gruncie zaś prawa i jego interpretacji terminy te nie są synonimiczne (tożsame) i nie mogą być używane zamiennie.

---

<sup>1</sup> Zob. szerzej [www.doroszewski.pwn.pl](http://www.doroszewski.pwn.pl).

Reprezentatywność związków zawodowych jest kategorią prawną właściwą zbiorowemu prawu pracy. Występuje przeważnie wówczas, gdy idzie o zbiorowe (grupowe) prawa i interesy pracownicze. Nie znajduje natomiast zastosowania w indywidualnych sprawach pracowników – członków związku zawodowego bądź pracowników niezrzeszonych. Zgodnie z definicją M. Pliszkiewicza i M. Seweryńskiego reprezentatywność związku zawodowego oznacza jego szczególną zdolność do występowania w określonych sprawach w zbiorowych stosunkach pracy<sup>2</sup>. „Związek zawodowy reprezentatywny różni się od pozostałych związków zawodowych zespołem pewnych cech, na przykład liczebnością, dającym się ustalić zakresem wpływów, wielością posiadanych ogniw zakładowych”<sup>3</sup>.

Niniejsza praca dotyczy instytucji reprezentatywności w polskim systemie prawa, tym niemniej należy zaznaczyć, że reprezentatywność związkowa (czy szerzej partnerów społecznych) występuje nie tylko na poziomie krajowego porządku prawnego, ale też na szczeblu międzynarodowym, a zwłaszcza na szczeblu unijnym.

Termin reprezentatywności w międzynarodowym języku prawnym pojawił się znacznie wcześniej niż korelatywne pojęcie reprezentatywności w polskim języku prawnym, którego ustawodawca polski zaczął używać w nowej rzeczywistości (pluralizmu związkowego), jaka zaistniała w demokratycznej Polsce. Wtedy też zaczął funkcjonować w polskim języku prawniczym.

W oryginalnym angielskim tekście Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy (*Constitution of International Labour Organisation*)<sup>4</sup>, uchwalonej w 1919 r., art. 3 ust. 5 ma następującą treść: „*The Members undertake to nominate non-Government delegates and advisers chosen in agreement with the industrial organizations, if such organizations exist, which are most representative of employers or workpeople, as the case may be, in their respective countries*”. Współcześnie przepis ten w związku z art. 1 ust. 2 oraz art. 3 ust. 1 Konstytucji MOP można przetłumaczyć w ten sposób, iż państwa – Członkowie MOP – zobowiązują się do wyznaczenia na Konferencję Ogólną przedstawicieli Członków delegatów i pozarządowych doradców technicznych w porozumieniu z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami zawodowymi pracodawców i pracowników danego kraju, o ile organizacje takie istnieją.

---

<sup>2</sup> Zob. M. Pliszkiewicz, M. Seweryński: Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy, PiP nr 9/1995, s. 3.

<sup>3</sup> W. Masewicz: Ustawa o związkach zawodowych. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Warszawa 1998, s. 90.

<sup>4</sup> Zob. tekst oryginalny Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy na stronie: [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

Konferencja Ogólna przedstawicieli Członków odbywa swe posiedzenia w miarę potrzeby, co najmniej jednak raz na rok. Składa się z czterech przedstawicieli każdego Członka, przy czym dwóch spośród nich będzie Delegatami Rządu, zaś dwóch innych będzie reprezentowało z jednej strony przedsiębiorców, z drugiej pracowników, obywateli każdego z Członków. Tym samym delegatem pracowniczym na Konferencję Ogólną powinien być zawsze przedstawiciel jednej z najbardziej reprezentatywnych organizacji związkowych, z reguły jednej z ogólnokrajowych central związkowych. Z Polski w drodze utartego zwyczaju naprzemiennie w Konferencji MOP uczestniczą przedstawiciele Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych oraz Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”.

Na marginesie warto odnotować, że w tekście Konstytucji MOP, ogłoszonej w języku polskim w Dzienniku Ustaw z 1948 r., zamiast sformułowania „najbardziej reprezentatywne organizacje zawodowe pracodawców i pracowników danego kraju” użyte zostały słowa „najwybitniejsze organizacje zawodowe pracodawców i pracowników danego kraju”<sup>5</sup>.

Na poziomie międzynarodowym pojęcie reprezentatywności występuje również w angielskim tekście Konstytucji Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych (*Constitution of International Trade Union Confederation*)<sup>6</sup>, przyjętej na Kongresie Założycielskim w Wiedniu 2006 r., a znowelizowanej na II Kongresie Światowym w Vancouverze w 2010 r.

MKZZ jako międzynarodowa struktura związkowa zgodnie z art. I lit. a Konstytucji ma prawo zrzeszać na zasadzie członkostwa wszystkie demokratyczne, niezależne i reprezentatywne narodowe centrale związków zawodowych. Zatem tylko takie ogólnokrajowe struktury związkowe, które łącznie spełniają warunki: 1) demokracji, 2) niezależności, 3) reprezentatywności, stosując się do Konstytucji MKZZ, mają prawo do statusu członkostwa<sup>7</sup>.

Na mocy art. I lit. b Konstytucji w sprawie wniosków o przynależności do Konfederacji władna jest decydować Rada Ogólna. Jednakże w myśl tego przepisu Rada może przyjmować organizacje związkowe w poczet członków, gdy upewni się, że każda ze zgłaszających się organizacji spełni, zarówno w swoim prawie, jak i w swojej praktyce,

---

<sup>5</sup> Zob. Konstytucja Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 9 października 1946 r., Dz. U. z 1948 r. Nr 43, poz. 308.

<sup>6</sup> Zob. tekst oryginalny Konstytucji Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych na stronie: [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org).

<sup>7</sup> W oryginalnym tekście Konstytucji art. I lit. a brzmi następująco: „*All democratic, independent and representative national trade union centres adhering to the Constitution of the Confederation shall be eligible for membership*”.



kryteria ustanowione w art. I lit. a oraz że jej przystąpienie jest wskazane (celowe) i leży w interesie Konfederacji<sup>8</sup>.

Zważywszy na treść przytoczonych przepisów, można zasadnie przypuszczać, że ze względu na kompetencję Rady Ogólnej do badania demokratyzmu, niezależności i reprezentatywności ogólnokrajowych central związkowych, zgłaszających swój akces do MKZZ, każda z tych organizacji dla celów dowodowych powinna mieć w sposób przyjęty w danym porządku prawnym stwierdzoną swoją reprezentatywność. W Polsce – choć dla innych celów – odbywa się to na drodze sądowej.

Natomiast na szczeblu unijnym, choć w kształtowaniu wspólnotowej polityki społecznej uczestniczą niewątpliwie struktury reprezentatywne (reprezentatywni partnerzy społeczni), to w tekstach prawnych nie używa się wprost pojęcia reprezentatywności w stosunku do narodowych bądź europejskich struktur związkowych.

W wersji skonsolidowanej Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, ogłoszony w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej z dnia 30 marca 2010 r.<sup>9</sup>, w art. 2 ust. 3 stanowi, że Państwa Członkowskie koordynują swoje polityki gospodarcze i zatrudnienia na zasadach przewidzianych w niniejszym Traktacie, do których określenia Unia ma kompetencję. W myśl zaś art. 4 ust. 2 lit. b polityka społeczna w odniesieniu do aspektów określonych w Traktacie stanowi jedną z kompetencji dzielonych między Unią a Państwami Członkowskimi. Zgodnie z art. 9 Traktatu przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia bierze pod uwagę wymogi związane ze wspieraniem wysokiego poziomu zatrudnienia, zapewnianiem odpowiedniej ochrony socjalnej, zwalczaniem wykluczenia społecznego, a także z wysokim poziomem kształcenia, szkolenia oraz ochrony zdrowia ludzkiego.

Polityce społecznej poświęcony został Tytuł X Części Trzeciej Traktatu (art. 151 – art. 161). Z brzmienia art. 152 *explicite* wynika obowiązek współdziałania Unii jako organizacji, w tym jej instytucji i organów, z partnerami społecznymi na szczeblu europejskim. Unia bowiem uznaje i wspiera rolę partnerów społecznych na swoim poziomie, uwzględniając różnorodność systemów krajowych. Ułatwia ona dialog między nimi, szanując ich autonomię. Zwrot „partnerzy społeczni na swoim poziomie” należy, co wypływa już z samej redakcji tego przepisu, odnosić wprost do poziomu Unii, do szczebla unijnego. Chodzi więc tutaj o partnerów społecznych w wymiarze europejskim. Zatem w tym sformułowaniu zawiera się,

---

<sup>8</sup> W angielskim tekście Konstytucji MKZZ wspomniany ustęp brzmi następująco: „*The General Council shall have the power to decide on applications for affiliation. It may admit organisations into membership where it is satisfied that the applicant meets, both in its principles and its practices, the criteria established in Article I (a), and that its affiliation is desirable and in the interests of the Confederation*”.

<sup>9</sup> Dz. Urz. UE C 83 z 30.03.2010 r.

choć wprawdzie niedookreślone, pojęcie reprezentatywności partnerów społecznych na poziomie unijnym, w tym reprezentatywności ponadnarodowych europejskich struktur związkowych. Faktem jest bowiem, że na tym poziomie w realizacji polityk unijnych skutecznie mogą uczestniczyć organizacje związkowe reprezentatywne na szczeblach krajowych, zrzeszone w ponadpaństwowych strukturach.

Zgodnie z art. 154 ust. 1 – 3 TFUE Komisja ma zadanie popierania konsultacji między partnerami społecznymi na poziomie Unii i podejmuje wszelkie właściwe środki w celu ułatwienia ich dialogu, zapewniając stronom zrównoważone wsparcie. W tym celu Komisja, przed przedstawieniem wniosków w dziedzinie polityki społecznej, konsultuje się z partnerami społecznymi w sprawie możliwego kierunku działania Unii. Jeśli Komisja po przeprowadzeniu tej konsultacji uzna, że działanie Unii jest pożądane, konsultuje się z partnerami społecznymi w sprawie treści rozważanego wniosku. Partnerzy społeczni przesyłają do Komisji opinię lub, w odpowiednim przypadku, zalecenie. Poza tym dialog między partnerami społecznymi na poziomie Unii może prowadzić, jeśli oni sobie tego życzą, do nawiązania stosunków umownych, w tym umów zbiorowych (art. 155 ust. 1 TFUE).

W treści tych przepisów zapisany został obowiązek Komisji prowadzenia konsultacji z partnerami społecznymi na poziomie Unii. Na tym poziomie partnerzy społeczni mogą również zawierać porozumienia zbiorowe. Płyne stąd wniosek, że europejskie związki zawodowe oraz związki pracodawców powinny być reprezentatywne, zwłaszcza że tworzone są przez reprezentatywne w skali poszczególnych państw członkowskich organizacje.

W związku z tym W. Sanetra wyraził pogląd, iż unormowanie zawarte w art. 154 dotyczy tylko tych organizacji, które działają na szczeblu unijnym (są afiliowane przy instytucjach unijnych)<sup>10</sup>. „Nie są to krajowe związki zawodowe i organizacje pracodawców, lecz struktury międzynarodowe, tworzone przez te związki i organizacje. W tym też sensie reprezentują one krajowe związki zawodowe i organizacje pracodawców (są ich emanacją)”<sup>11</sup>.

Niemniej jednak W. Sanetra skonstatował, że w przypadku partnerów społecznych umocowanych do dialogu na poziomie Unii „brak jest jakichś rozstrzygnięć normatywnych (traktatowych), przesądzających o tym, które międzynarodowe struktury powołane do reprezentowania i obrony pracowników i pracodawców mogą i powinny być uznane za na tyle reprezentatywne, iż upoważnione są do uczestniczenia w dialogu na tym szczeblu”<sup>12</sup>. Wobec tego, zważywszy na płynący bezpośrednio z brzmienia art. 152 obowiązek Unii

---

<sup>10</sup> Zob. W. Sanetra: Komentarz do art. 154 [w:] pod red. nauk. A. Wróbla, pod red. K. Kowalik – Bańczyk, M. Szwarz – Kuczer: Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, T. 2, (Art. 90 – 222), Warszawa 2012, s. 939.

<sup>11</sup> Tamże, s. 939.

<sup>12</sup> Zob. szerzej tamże, s. 940.

poszanowania różnorodności i autonomii partnerów społecznych, można zgodzić się z jego myślą, że zasadniczo rozstrzygnięcia w kwestii reprezentatywności na szczeblu wspólnotowym powinny należeć do samych związków zawodowych i organizacji pracodawców oraz porozumień między nimi.

Pojęcie reprezentatywności – jednak w nieco innym kontekście – pojawiło się w preambule decyzji Komisji 98/500/WE z dnia 20 maja 1998 r. w sprawie ustanowienia Komitetów Dialogu Sektorowego promujących dialog między partnerami społecznymi na szczeblu europejskim<sup>13</sup>. W ocenie Komisji Wspólnot Europejskich przyłączony do niej Komitet Dialogu Sektorowego jest najbardziej właściwym sposobem zapewnienia udziału partnerów dialogu społecznego w dyskusjach na temat poprawy warunków życia i pracy w ich sektorze przez tworzenie na poziomie wspólnotowym reprezentatywnego forum dla interesów społeczno – ekonomicznych. Zdaniem Komisji warunek reprezentatywności poszczególnych Komitetów Dialogu Sektorowego zostanie spełniony jedynie wtedy, gdy partnerzy społeczni, w tym związki zawodowe, będą również legitymować się reprezentatywnością do uczestniczenia w dialogu branżowym na poziomie zjednoczonej Europy. Toteż w art. 1 decyzji 98/500/WE Komisja określiła obiektywne przesłanki reprezentatywności partnerów społecznych w wymiarze unijnym. Stanowią one zespoły ściśle określonych cech, jakie powinien łącznie posiadać partner społeczny, w tym ponadnarodowa organizacja związkowa, aby być reprezentatywnym podmiotem dialogu w skali całej Unii. Zgodnie zatem z tym przepisem ustanawia się Komitety Dialogu Sektorowego w tych sektorach, w których partnerzy społeczni wspólnie występują z wnioskiem o udział w dialogu na poziomie europejskim i gdzie organizacje reprezentujące partnerów dialogu społecznego spełniają następujące kryteria: a) odnoszą się do poszczególnych sektorów lub kategorii i są zorganizowane na szczeblu europejskim; b) składają się z organizacji, które same są integralną i uznaną częścią struktur partnerów społecznych Państw Członkowskich, posiadają zdolność do negocjowania układów i reprezentują kilka Państw Członkowskich; c) mają właściwe struktury, aby zapewnić ich skuteczne uczestnictwo w pracach Komitetów.

Można więc zasadnie uważać, że mimo deklaracji traktatowej o poszanowaniu przez Unię autonomii partnerów społecznych (art. 152 TFUE), przepis art. 1 decyzji 98/500/WE jest swego rodzaju ingerencją instytucji unijnej w sferę tej autonomii w wyniku ustanowienia (narzucenia) kryteriów reprezentatywności partnerów społecznych – ich ponadpaństwowych struktur. Reprezentatywność europejskich organizacji związkowych oraz organizacji pracodawców ma wszakże na celu legitymizację działań każdego z Komitetów Dialogu

---

<sup>13</sup> Dz. Urz. WE L 225/27 z 12.08.1998 r.

Sektorowego w rezultacie utworzenia reprezentatywnego forum dla obrony interesów społeczno – ekonomicznych na poziomie wspólnotowym.

W kontekście reprezentatywności partnerów społecznych w wymiarze unijnym warto odwołać się do tekstu Konstytucji Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (*Constitution of European Trade Union Confederation*)<sup>14</sup>, znowelizowanej na XII Kongresie odbywającym się w Atenach w dniach 16 – 19 maja 2011 r. Zgodnie z art. 1 tego aktu w skład EKZZ powinny wchodzić konfederacje narodowych związków zawodowych oraz federacje europejskich związków zawodowych<sup>15</sup>. Użyte sformułowania w tekście angielskim można by również przetłumaczyć jako odpowiednio ogólnokrajowe konfederacje związków zawodowych oraz europejskie federacje branżowe. Wedle zaś art. 2 wnioski tych podmiotów o przystąpienie do Konfederacji przedkładane są Komitetowi Wykonawczemu w celu podjęcia decyzji w tym zakresie; decyzje te stają się przedmiotem ratyfikacji przez Kongres<sup>16</sup>.

O ile nie budzi wątpliwości reprezentatywność ogólnokrajowych konfederacji związkowych wchodzących w skład EKZZ, o tyle w przypadku europejskich federacji związkowych uznano, iż należy bliżej określić ich status i ich członkostwo uzależnić od spełnienia kilku obiektywnych przesłanek.

Zgodnie z art. 5 Konstytucji EKZZ europejskie federacje branżowe są organizacjami związków zawodowych działających w jednym lub więcej niż jednym publicznym bądź prywatnym sektorze gospodarki. Ponadto federacje te w swoich sektorach powinny reprezentować interesy pracowników na poziomie europejskim, szczególnie w rokowaniach zbiorowych<sup>17</sup>. Nad wyraz zatem w treści art. 5 Konstytucji EKZZ widoczne są konotacje znaczeniowe z dyspozycją art. 1 decyzji Komisji 98/500/WE, skłaniające do definiowania europejskich federacji branżowych poprzez pryzmat ustalonych w decyzji – w celu wspierania dialogu sektorowego na szczeblu unijnym – kryteriów reprezentatywności partnerów społecznych.

Na marginesie wypada wspomnieć, że w skład Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych wchodzi Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych oraz Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”.

---

<sup>14</sup> Zob. tekst oryginalny Konstytucji Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych na stronie: [www.etuc.org](http://www.etuc.org).

<sup>15</sup> W tekście angielskim przepis brzmi: *“The European Trade Union Confederation shall consist of National Trade Union Confederations and European Trade Union Federations”*.

<sup>16</sup> Przepis ten w oryginalnej wersji brzmi następująco: *„Applications for affiliation submitted by National Trade Union Confederations and European Trade Union Federations shall be submitted to the Executive Committee for their decision. These decisions shall be subject to ratification by Congress”*.

<sup>17</sup> W tekście Konstytucji EKZZ art. 5 brzmi: *“The European Trade Union Federations are organisations of trade unions within one or more public or private economic sectors. They represent the interests of workers in their sectors at the European level, principally in negotiation”*.

Bez wątpienia zagadnienie reprezentatywności związków zawodowych jest rozległe i w niektórych aspektach zupełnie niezbadane. Dotyczy wielu płaszczyzn reprezentacji i obrony praw i interesów ludzi pracy w zależności od wymiaru tej reprezentacji. W wymiarze międzynarodowym oraz wymiarze europejskim na ponadpaństwowym szczeblu organizacji w kreowaniu polityki społecznej i dbaniu o interesy socjalno – ekonomiczne uczestniczą zazwyczaj tylko i wyłącznie reprezentatywne w skali państw organizacje związkowe. Toteż należałoby uznawać za reprezentatywne tworzone przez takie podmioty ponadnarodowe struktury związkowe. Jest to wszak inny aspekt reprezentatywności aniżeli reprezentatywność w krajowych porządkach prawnych. Na szczeblu krajowym funkcjonują w poszczególnych państwach różne kryteria i progi reprezentatywności. W konsekwencji związek zawodowy reprezentatywny w skali kraju nigdy nie będzie reprezentatywny na poziomie unijnym bądź też międzynarodowym. W tych wymiarach reprezentatywność struktur ponadpaństwowych jest pochodną uczestnictwa w nich reprezentatywnych na poziomie krajowym organizacji związkowych. Natomiast sama reprezentatywność na poziomie krajowym z zasady ma do spełnienia inne funkcje.

W tym względzie przedstawienie tu wymiaru międzynarodowego oraz wymiaru unijnego reprezentatywności związków zawodowych jako partnerów społecznych stanowi przyczynek do zbadania kategorii reprezentatywności w polskim systemie prawnym.

Jak wcześniej wspomniano reprezentatywność jest terminem używanym zarówno w języku (terminologii) prawnym, jak i w języku (terminologii) prawniczym. Wprowadzenie przez ustawodawcę tego terminu do aktów prawnych implikuje posługiwanie się nim w nauce, dydaktyce i praktyce prawa pracy. W języku prawniczym, zwłaszcza w języku nauki prawa, dokonuje się rekonstrukcja pojęcia reprezentatywności, używanego w powszechnie obowiązujących aktach normatywnych. Na tym tle obecnie można zaobserwować dwie tendencje. Najczęściej wykładnia pojęcia reprezentatywności zmierza do jego wiernej rekonstrukcji z przepisów prawa, zgodnie z zamysłem ustawodawcy. Niekiedy jednak reprezentatywność nabywa autonomiczne znaczenie, oderwane od przepisów prawa, stając się metapojęciem w języku prawniczym.

Przykładem ilustrującym taką tendencję może być wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2012 r.<sup>18</sup> W jego uzasadnieniu został bowiem użyty zwrot „reprezentatywność” w znaczeniu szerszym aniżeli ustawowe pojęcie reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy. W tekście orzeczenia cechą reprezentatywności wiąże się bezpośrednio z dyspozycją

---

<sup>18</sup> I PK 120/11.

art. 25<sup>1</sup> ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych<sup>19</sup>. Zgodnie z tym przepisem uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących: 1) pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo 2) funkcjonariuszami Policji, Straży Granicznej i Służby Więziennej oraz strażakami Państwowej Straży Pożarnej, pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji. W tym ujęciu każda organizacja związkowa licząca przynajmniej 10 członków jest reprezentatywna w tym sensie, iż może legalnie korzystać z uprawnień przysługujących związkom zawodowym. Takie rozumienie reprezentatywności różni się (jest szersze) od jej ustawowej konstrukcji.

W niniejszej rozprawie zająłem się reprezentatywnością jako terminem języka prawnego, przyjmując nadane mu rozumienie przez ustawodawcę. Takie założenie umożliwia w miarę pełną odpowiedź na pytania, w jaki sposób ustawodawca polski rozumie słowo „reprezentatywność” w określonych przepisach prawa krajowego oraz w jakich kontekstach się nim posługuje.

Ustawodawca pojęcie reprezentatywności używa w przepisach Kodeksu pracy oraz ustawy z dnia z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego<sup>20</sup>, jak też w przepisach innych ustaw, zazwyczaj z odwołaniem się do wybranych regulacji kodeksowych. Kluczowe znaczenie dla zdefiniowania przymiotu reprezentatywności związkowej mają art. 241<sup>17</sup> k.p., art. 241<sup>25a</sup> k.p. oraz art. 6 ustawy o Trójstronnej Komisji. Pozostałe przepisy, ustanawiające szereg uprawnień reprezentatywnych związków, np. w procesie zawierania układów zbiorowych pracy bądź w dialogu społecznym, powołują się na wyżej wskazane przepisy, czy też do nich odsyłają. Nawet ustawa o związkach zawodowych nie zawiera własnego pojęcia reprezentatywności związkowej. Ustawodawca, mając na względzie zupełność i niesprzeczność systemu prawa, dokonał takich nowelizacji jej przepisów, że w zakresie rozumienia reprezentatywności odsyłają one obecnie bądź do przepisów art. 241<sup>17</sup> k.p. lub art. 241<sup>25a</sup> k.p., bądź do ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych. Natomiast *de lege ferenda* pojęcie reprezentatywności występuje również w projekcie Zbiorowego kodeksu pracy. Projektodawcy zaproponowali przy tym odrębne nowe ujęcie tego terminu i kwestii reprezentatywności związków zawodowych.

---

<sup>19</sup> Tj. Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854.

<sup>20</sup> Dz. U. Nr 100, poz. 1080.

Warto zaznaczyć, iż mówiąc o reprezentatywności związków zawodowych stosuję pewien skrót myślowy. Obowiązujące przepisy używają bowiem zwrotu „*reprezentatywne organizacje związkowe*” w nawiązaniu do ich skali, czyli w zależności od tego, czy są to organizacje zakładowe, ponadzakładowe, czy ogólnokrajowe.

Pojęcie związku zawodowego ma nieco inny zakres znaczeniowy niż pojęcie organizacji związkowej. Związek zawodowy jest osobą prawną osób fizycznych, swoistym stowarzyszeniem powołanym przez ludzi pracy, do którego mogą bezpośrednio przynależeć uprawnione osoby. Natomiast pojęcie organizacji związkowej obejmuje również struktury (jednostki) organizacyjne związku zawodowego (np. w zakładzie pracy), albo zrzeszenia związkowe (federacje) lub organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje), a więc także osoby prawne utworzone przez inne osoby prawne – związki zawodowe w ścisłym rozumieniu.

W pierwszym rozdziale rozprawy jako wprowadzenie zostanie ukazany ogólny rys historyczny powstania i działalności związków zawodowych zarówno w okresie międzywojennym, jak i w nowej rzeczywistości Polski Ludowej. Szczególnie podkreślony będzie fakt, iż w monistycznym modelu organizacji ruchu związkowego nie istniał, a właściwie nie był istotny, aspekt stopniowalności siły reprezentacji i obrony praw i interesów grupowych pracowników oraz związany z tym problem reprezentatywności związków zawodowych. Schyłek PRL, a potem okres transformacji ustrojowej, krok po kroku niosły ze sobą zmianę modelu ruchu zawodowego. W tym czasie do aktów prawnych wprowadzona została kategoria prawna reprezentatywności, którą następnie ustawodawca postanowił rozszerzyć na inne dziedziny prawa i ujednolicić jej formułę prawną. W rozdziale tym zostanie również scharakteryzowana w powiązaniu ze zdolnością reprezentacji ogółu pracowników (pełną bądź ograniczoną) istota samej reprezentatywności. Dwa pojęcia – zdolność reprezentacji pracowników jako podstawowe zadanie społeczne związków oraz reprezentatywność – są nierozzerwalnie ze sobą związane.

Drugi rozdział pracy poświęcony został reprezentatywności w dialogu społecznym *sensu largo*. Po ogólnych uwagach o istocie oraz szczeblach (płaszczyznach) dialogu, naszkicowałem w nim historyczny rozwój instytucji prawnej dialogu społecznego, ze szczególnym uwzględnieniem historii Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych. W dalszej kolejności omówiłem istotę i kryteria reprezentatywności w rozumieniu obowiązującej ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych oraz wojewódzkich komisjach dialogu społecznego. Dalsze rozważania dotyczą procedury stwierdzania reprezentatywności na szczeblu Trójstronnej Komisji, a także odnoszą się do ewentualnego zagadnienia konstytucyjności kryteriów reprezentatywności w

sferze dialogu społecznego. Umożliwi to bliższe przedstawienie aspektu reprezentatywności związkowej na potrzeby funkcjonowania wojewódzkich komisji dialogu społecznego. Na koniec zaś zostanie poruszony skomplikowany pod względem prawnym problem reprezentatywności partnerów społecznych w dialogu na poziomie branż czy gałęzi pracy.

W trzecim rozdziale przedstawiam zagadnienie reprezentatywności związkowej w procesie zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Szczególny nacisk położony został w nim na tryb tworzenia zakładowych systemów wynagradzania, a potem tryb zawierania układów ponadzakładowych. Następnie omawiam pojęcie ponadzakładowej organizacji związkowej w kontekście pojęcia związku zawodowego, federacji związkowej i konfederacji związkowej. Te porządkujące terminologię rozważania potraktowane zostały jako wstęp do dalszych rozważań już nad samą reprezentatywnością ponadzakładowej organizacji związkowej. Następnie dokonałem charakterystyki postępowania w sprawie stwierdzenia reprezentatywności na poziomie ponadzakładowym pod kątem podmiotów uprawnionych – uczestników postępowania oraz samego toku tego postępowania. Na koniec przeanalizowana została konstytucyjność kryteriów reprezentatywności ponadzakładowej.

Czwarty rozdział rozprawy poświęcony jest kwestii reprezentatywności związków w procesie zawierania zakładowych układów zbiorowych pracy. Tu również zaprezentowany zostanie rozwój praktyki układowej w zakładach pracy w ujęciu historycznym, z położeniem nacisku na pokazanie ewolucji na tym poziomie reprezentatywności układowej.

W piątym rozdziale pracy znajdują się natomiast rozważania odnoszące się do sfery uprawnień ponadzakładowych organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych, a także w rozumieniu Działu XI Kodeksu pracy w tej części, gdzie zawarte są przepisy o ponadzakładowym układzie zbiorowym. Zostanie zaproponowany pionowy podział tych uprawnień w zależności od tego, na jaką skalę toczy się dialog społeczny, czy dotyczy to strony związkowej Trójstronnej Komisji, czy szczebla ogólnokrajowego, a może strony związkowej wojewódzkich komisji dialogu społecznego lub danej branży czy regionu. Następnie przeprowadziłem dogmatyczną analizę poszczególnych uprawnień, trzymając się przyjętej wcześniej ich pionowej klasyfikacji.

Szósty rozdział omawia uprawnienia zakładowych organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu Działu XI Kodeksu pracy w części dotyczącej przepisów o zakładowym układzie zbiorowym. W rozważaniach tych uwzględniłem także problem wykorzystywania kryterium reprezentatywności zakładowej do unormowania innych instytucji prawa pracy aniżeli układy zbiorowe pracy; omówiłem je w poszczególnych



punktach rozdziału. W dalszej kolejności zaproponowałem przedmiotowy podział tych uprawnień w zależności od tego, jakich materii (grupy) spraw dotyczą. Na podstawie poczynionych rozważań wynika, że jest pewien brak konsekwencji i dostatecznej refleksji ustawodawcy w przypadkach, w których stosuje on odesłanie do art. 241<sup>25a</sup> k.p.

Siódmy rozdział rozprawy traktuje o udziale reprezentatywnych organizacji w postępowaniu sądowym. Stanowi on próbę odpowiedzi na pytanie, czy organizacje te mają jakieś szczególne uprawnienia procesowe bądź też czy są uczestnikami o szczególnym statusie czy charakterze postępowań sądowych lub mają prawo do wszczynania postępowań szczególnych, np. wnoszenia kasacji czy wniosków o zbadanie konstytucyjności przepisów prawnych. Dokonując pewnego wyboru z racji rozległości rozpatrywanej materii, omawiam udział reprezentatywnych związków zawodowych w postępowaniu przed Sądem Najwyższym oraz udział tych podmiotów w postępowaniu przed Trybunałem Konstytucyjnym. Z innych, nieco bardziej pragmatycznych, względów nieodzowna będzie również analiza uczestnictwa organizacji związkowych reprezentatywnych w cywilnym postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Wreszcie w ósmym ostatnim rozdziale poruszam problem reprezentatywności związków zawodowych w kontekście nowego modelu reprezentacji pracowników, zaproponowanego w projekcie Zbiorowego kodeksu pracy.

Problem reprezentatywności związkowej jak dotychczas nie został kompleksowo przebadany w nauce polskiego prawa pracy. Brak jest monograficznej pracy poświęconej zagadnieniu reprezentatywności związków zawodowych. Potrzeba podjęcia takiej próby była pilna z uwagi na dość długi, gdyż ponad dwudziestoletni, okres funkcjonowania tej kategorii w polskim systemie prawa, nabierania przez nią znaczenia i ekspansji na nowe obszary prawa, a także z tego powodu, że istniały „białe plamy” w naukowej analizie reprezentatywności związkowej, np. w szeroko pojętym dialogu społecznym czy w sferze uprawnień procesowych reprezentatywnych organizacji związkowych. Niniejsza rozprawa stanowi więc taką próbę monograficznego opracowania problemu reprezentatywności związków zawodowych. Stanowi także próbę udzielenia odpowiedzi na pytanie, czym jest reprezentatywność organizacji związkowych na gruncie polskiego porządku prawnego.

# Rozdział I

## Idea reprezentacji praw i interesów pracowników a istota reprezentatywności związków zawodowych

### 1. Uwagi wprowadzające

Związki zawodowe mają za sobą dość długą, ponad stuletnią, historię. Będąc u swego zarania w jaskrawej opozycji do liberalnej doktryny wczesnokapitalistycznych państw XIX stulecia powstawały z reguły spontanicznie jako nielegalne organizacje walki o godność i byt klasy robotniczej, zatrudnianej przez posiadaczy dużego kapitału – fabrykantów. Władza państwowa w tym okresie nie ingerowała w stosunki pomiędzy fabrykantem a robotnikiem najemnym, uważając, że jest to sfera pozostająca w całości w gestii prawa prywatnego, co prowadziło do wyzysku słabszej ekonomicznie klasy robotniczej. „Na gruncie rozważań społecznych i politycznych indywidualizm i łączący się z nim utylitaryzm uzasadniały autonomię gospodarczą i jego niezależność od państwa. W zasadzie państwo nie powinno wykonywać funkcji gospodarczych. Jego rolę sprowadzono do roli stróża nocnego, chroniącego własność prywatną, czuwającego nad przestrzeganiem zasad porządku publicznego oraz nad stosowaniem przez jednostki gospodarujące reguł uczciwej gry”<sup>21</sup>. „Liberalizm (...) był programowo przeciwny nadmiernej ingerencji państwa w sferę praw i wolności obywatelskich i organizacji będących reprezentacją zbiorowych interesów grup obywateli czy większych ich zbiorowości. Ingerencja ta jest wszak zaprzeczeniem podstawowego kanonu filozofii liberalnej, który nakazuje pozostawienie obywatelom swobody określania sposobów organizowania się dla obrony wspólnych interesów”<sup>22</sup>. Te w założeniu szczytne idee liberalizmu doprowadziły do wynaturzeń polityki leseferyzmu oraz państwa minimalnego. Mając na uwadze przestrzegany ówczesnie postulat nieingerencji czynników zewnętrznych, w tym państwa, w sferę ekonomiczną (procesy rynkowe), uznano za niedopuszczalną i nielegalną aktywność pierwszych organizacji ruchu robotniczego jako tych zewnętrznych czynników, godzących w utrwalony kapitalistyczny ład społeczno – gospodarczy XIX wieku.

Jak konstatował M. Świącicki, były to czasy, gdy „prymitywny przeważnie przedsiębiorca traktował (...) związki zawodowe w sposób powierzchowny: widział w nich

<sup>21</sup> H. Olszewski, M. Zmierzak: Historia doktryn politycznych i prawnych, Poznań 1994, s. 223.

<sup>22</sup> W. Masewicz: Nowe prawo o związkach zawodowych, PiZS nr 10/1991, s. 10.

zagrożenie swoich zysków a nawet swojego przedsiębiorstwa, nie dostrzegał zaś tego, że związki zawodowy, jako element zorganizowany, siłą rzeczy wprowadza do stosunków między pracą i kapitałem moment legalności, a więc tak pożądaną dla kapitału – stabilizacji”<sup>23</sup>.

Dlatego też W. Szubert stwierdził, że w ogóle rozwój prawa pracy był ściśle związany z powstaniem i rozwojem pracowniczego ruchu zawodowego<sup>24</sup>. „Rodził się on i umacniał w walce przeciwko istniejącemu porządkowi społecznemu i systemowi prawnemu, który zakazywał pod rygorem surowych kar wszelkich „zmów” i form działania zespołowego, mogących zakłócić swobodną grę indywidualnych interesów”<sup>25</sup>. Związki zawodowe wyrosły więc z buntu klasy robotniczej przeciwko wczesnokapitalistycznemu porządkowi. Ich rewolucyjna na początku działalność stała się katalizatorem przemian społecznych i politycznych, a w sferze prawa wpłynęła na zdynamizowanie rozwoju prawa pracy, które pod swoją ochronę w coraz większym stopniu brało najpierw robotników, a potem pracowników fizycznych, jak i pracowników umysłowych. Te historyczne zasługi ruchu związkowego i fakt, iż od początku związek zawodowy przyjął na siebie zadanie reprezentacji i obrony interesów pracowniczych, nawet wtedy, gdy jego działalność była zabroniona prawem, sprawiły, że związki zawodowe uzyskały trwałą i niezbywalny mandat (legitymację) do reprezentowania świata pracy, najpierw mandat społeczny – materialny, a następnie mandat formalny – na mocy decyzji krajowych ustawodawców. Jak bowiem trafnie zauważył W. Szubert: „słabość każdego z pracowników z osobna wobec kapitalistycznego pracodawcy sprawiała, że tylko występując przeciwko niemu wspólnie, na zasadzie solidarności zespołowej, mieli oni szansę skutecznej obrony swych interesów i urzeczywistnienia wysuwanych postulatów (...) Stąd też związki zawodowe stały się doniosłym czynnikiem postępu w dziedzinie stosunków pracy, a ogromna większość zdobyczy osiągniętych przez klasę robotniczą czy to na drodze ustawodawczej, czy przez układową regulację płac, czy wreszcie przez wpływ na praktykę stosowania obowiązujących przepisów – dochodziła do skutku bezpośrednio lub pośrednio dzięki naciskowi ze strony tych organizacji”<sup>26</sup>.

Okres przed I wojną światową oraz bezpośrednio po niej to czas, w którym na szerszą skalę ustawodawcy krajowi dopuścili do legalnego funkcjonowania związków zawodowych, uznali wolność związkową oraz prawo koalicji. To także okres, w którym pojawiły się

---

<sup>23</sup> Zob. M. Świącicki: Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918-1939, Warszawa 1960, s. 27.

<sup>24</sup> Zob. szerzej W. Szubert: Zarys prawa pracy, Warszawa 1980, s. 12-13 oraz 16-20.

<sup>25</sup> Tamże, s. 19.

<sup>26</sup> Tamże, s. 13.

pierwsze regulacje prawa związkowego, stanowiące o tym, jak mają w granicach prawa działać związki zawodowe.

Pierwszym polskim aktem prawnym z zakresu prawa związkowego był dekret Naczelnika Państwa z dnia 8 lutego 1919 r. w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych<sup>27</sup>. Warto zwrócić uwagę na dwa przepisy tego aktu prawnego. Zgodnie z art. 1 dekretu zadaniem związków pracowniczych była obrona i popieranie interesów ekonomicznych i kulturalnych pracowników danej gałęzi pracy lub gałęzi pokrewnych, lub podobnych. Zgodnie zaś z art. 15 przy powołaniu do życia wszelkich ciał zbiorowych przy Ministerstwie Pracy i Opieki Społecznej i jego organach przedstawiciele związków zawodowych byli uważani za przedstawicieli interesów zawodowych klas pracujących, a więc każdego pracownika zrzeszonego w tym bądź innym związku lub pracownika niezrzeszonego. Zdaniem M. Świąćickiego „było to równoznaczne z zerwaniem z cywilistyczną konstrukcją prawną związku zawodowego, jako organizacji działającej na mocy pełnomocnictwa swych członków i tylko w ich imieniu”<sup>28</sup>. Natomiast wedle art. 11 dekretu związki zawodowe jednej gałęzi lub gałęzi pokrewnych albo podobnych, o ile mają siedziby swe w różnych miastach, jako też związki zawodowe różnych gałęzi pracy, działające w jednym mieście lub okręgu, mogły łączyć się w większe zrzeszenia związków zawodowych.

Dekret, pomimo swojej tymczasowości, okazał się trwałym aktem prawnym. Przetrwał cały okres międzywojenny i obowiązywał jeszcze przez kilka pierwszych lat w Polsce powojennej. Na mocy tego aktu wprowadzony został pluralistyczny model funkcjonowania ruchu związkowego. Związki organizowały się najczęściej w oparciu o kryterium światopoglądowe lub polityczne.

Tym niemniej ze względu na dziejącą się jeszcze wówczas emancypację ruchu związkowego władza państwowa oraz ustawodawca rygorystycznie uznali równe prawo każdego związku pracowniczego w zakładach pracy lub zrzeszenia związków na wyższych szczeblach, np. w obrębie danej gałęzi pracy, do reprezentowania i obrony pracowników, a więc nie tylko swoich członków. Każdy pracowniczy związek zawodowy legitymował się pełną zdolnością (zdolnością w równym stopniu) do reprezentowania i obrony interesów ekonomicznych, kulturalnych i zawodowych klas pracujących. W ówczesnych realiach każdy związek albo na określonym poziomie zrzeszenie związkowe było wystarczające reprezentatywne do działania w imieniu i na rzecz pracowników, np. przy zawieraniu umów

---

<sup>27</sup> Dz. Pr. P. P. Nr 15, poz. 209.

<sup>28</sup> M. Świąćicki, jw., s. 26.

zbiorowych, czy układów zbiorowych pracy. Tłumaczyłoby to brak w obowiązującym prawie tamtego okresu przepisów dotyczących reprezentatywności związków zawodowych czy uprawnień nadanych wyłącznie reprezentatywnym pracowniczym związkom zawodowym. Ruch zawodowy wówczas dopiero bowiem się kształtował i nie zdążył jeszcze okrzepnąć, a także w dostatecznym stopniu się zinstytucjonalizować.

Po II wojnie światowej w Polsce nastąpiła zmiana ustroju politycznego, która niosła ze sobą poważne konsekwencje dla związków zawodowych. Zlikwidowany został pluralizm związkowy. Nastąpiło to na drodze prawodawczej w wyniku uchwalenia ustawy z dnia 1 lipca 1949 r. o związkach zawodowych<sup>29</sup>. Akt ten wszedł w życie z dniem ogłoszenia i z tym dniem zgodnie z art. 11 pkt 1 uchylony został dekret z dnia 8 lutego 1919 r. w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych.

Ustawa z 1949 r. była ramowym aktem prawnym, niemniej jednak w jednoznaczny sposób wprowadzała monistyczny, by nie powiedzieć korporacjonistyczny, model organizacji ruchu związkowego. Zgodnie z art. 1 uchwalenie tego aktu miało na celu stworzenia najdogodniejszych warunków dla dalszej działalności, rozwijanej przez związki zawodowe w dziedzinie reprezentacji i obrony interesów robotników i pracowników umysłowych, troski o systematyczną i ciągłą poprawę bytu materialnego i kulturalnego świata pracy, mobilizacji klasy robotniczej do wykonania planów produkcyjnych, zwiększania wydajności pracy i rozwijania współzawodnictwa, stałego podnoszenia na wyższy poziom gospodarki narodowej – 1) gwarantuje się robotnikom i pracownikom umysłowym prawo dobrowolnego zrzeszania się w związki zawodowe oraz najczynniejszego udziału w sprawowaniu władzy ludowej, 2) znosi się wszelkie pozostałe w spadku po rządach kapitalistycznych przepisy, które ograniczały prawo robotników i pracowników umysłowych do dobrowolnego zrzeszania się w związki zawodowe, poddawały działalność związków zawodowych nadzorowi władz administracyjnych oraz przyczyniały się do rozbijania ruchu zawodowego. Z treści przytoczonego przepisu wynika, że na związki zawodowe oprócz tradycyjnego, naturalnego ich zadania – reprezentacji i obrony interesów pracujących – funkcji, do której u zarania swej historii powołane zostały pierwsze zwalczane przez państwo i przedsiębiorców organizacje zawodowe robotników, doszły zadania natury ideologicznej, politycznej oraz ekonomicznej.

Ustawa stanowiła, że naczelną reprezentacją ruchu zawodowego w Polsce jest Zrzeszenie Związków Zawodowych jako osoba prawna. Najwyższymi organami ZZZ były zaś: 1) Kongres Związków Zawodowych oraz 2) Centralna Rada Związków Zawodowych. Centralna Rada Związków Zawodowych odpowiadała za swoją działalność tylko przed

---

<sup>29</sup> Dz. U. Nr 41, poz. 293 z późn. zm.

Kongresem Związków Zawodowych. Ponadto ustawodawca ówczesny wprost przyznał Radzie daleko idącą kompetencję rejestrowania nowopowstających związków zawodowych w postaci prowadzenia rejestru związków zawodowych. Było to o tyle ważne uprawnienie, które umacniało monizm ruchu związkowego, gdyż każdy związek uzyskiwał osobowość prawną, a więc zdolność do działania w sferze reprezentacji i obrony interesów pracowniczych, dopiero z chwilą wpisania do rejestru prowadzonego przez CRZZ.

Ramowość ustawy z 1949 r. podkreślał blankietowy przepis art. 3 tego aktu prawnego. Przepis ten w kwestii szczegółowych zadań, celów i zakresu działania związków zawodowych odsyłał do postanowień statutu Zrzeszenia Związków Zawodowych oraz statutów związków zawodowych, wchodzących w skład Zrzeszenia.

Tym sposobem w Polsce Ludowej istniała wyłącznie jedna ogólnokrajowa federacja związkowa, skupiająca w swojej pionowej strukturze całość polskiego ruchu zawodowego. Związki zawodowe zorganizowane były według podziału na branże, co oznaczało, że „zakres działania każdego z nich obejmuje określoną gałąź pracy i wszystkich zatrudnionych w niej pracowników bez względu na rodzaj pełnionej pracy (zawód subiektywny) i zajmowane stanowisko”<sup>30</sup>. Monizm związkowy w tym kształcie opierał się zatem na modelu ponadzakładowym. W skład Zrzeszenia wchodziło łącznie w ogólnej liczbie 23 związki zawodowe, związki branżowe. W zakładach pracy danej gałęzi pracy działały zaś zakładowe organizacje związkowe, będące strukturą organizacyjną takiego krajowego branżowego związku zawodowego. Tym samym ze względu na fakt, iż w obrębie danej branży działał tylko jeden związek zawodowy, również w zakładach pracy funkcjonowała tylko jedna organizacja związkowa. Monizm na poziomie ponadzakładowym siłą rzeczy oddziaływał też na szczeblu poszczególnych zakładów pracy. Taka organizacja ruchu związkowego, zdaniem W. Szuberta, pozwalała na „konsekwentne zrealizowanie zasady, według której każdy zakład pracy znajduje się w całości o orbicie działania jednego związku, a zakładowe komórki związkowe stanowią jego organ”<sup>31</sup>.

W szerszej perspektywie u podstaw takiej organizacji ruchu związkowego leżała zasada centralizmu demokratycznego<sup>32</sup>. Podstawowe założenia tej zasady sprowadzają się do dwóch aspektów. Po pierwsze, decyzje władz wyższych są bezwzględnie obowiązujące dla wszystkich władz niższych i dla członków; po drugie, wszystkie uchwały zapadają wprawdzie kolektywnie w gremiach wybieralnych, jednakże pomiędzy zebraniem owych gremiów małe

---

<sup>30</sup> W. Szubert, jw., s. 382.

<sup>31</sup> Tamże, s. 383.

<sup>32</sup> Zob. [http://pl.wikipedia.org/wiki/Centralizm\\_demokratyczny](http://pl.wikipedia.org/wiki/Centralizm_demokratyczny).

grupy przywódcze (wybrane ściśle władze) rządzą absolutnie. Oznaczało to w konsekwencji w obrębie organizacji całkowity zakaz frakcyjności, a także całkowity prymat władzy wykonawczej. Na gruncie związkowym frakcyjności zapobiegało ustanowienie naczelną reprezentacją ruchu związkowego Zrzeszenia Związków Zawodowych, które sterowane było przez jego organ wykonawczy – Centralną Radę Związków Zawodowych. Dlatego też Z. Masternak mógł stanowczo twierdzić: „Przed sierpniem 1980 r. bezdyskusyjna wydawała się teza o konieczności kierownictwa całym ruchem związkowym. Tezę tę wyrażała zasada jedności ruchu związkowego, której celem było zabezpieczenie jedności ideologicznej i organizacyjnej tego ruchu. W myśl ustawy z 1949 r. wszystkie związki zawodowe zjednoczone były w Zrzeszeniu Związków Zawodowych jako naczelnej reprezentacji ruchu zawodowego w Polsce. Bieżące kierownictwo ruchem sprawowała Centralna Rada Związków Zawodowych”<sup>33</sup>. Pisząc te słowa już po narodzinach NSZZ „Solidarność”, autor tego poglądu nie negował jednak utylitarne elementu centralizacji ruchu związkowego. Jego zdaniem „u podstaw jednolitości kierownictwa, koniecznego w ramach związków zawodowych, leży zasada centralizmu demokratycznego, ale zmodyfikowana m. in. przez zmianę treści norm formułowanych w ramach tej zasady, zwłaszcza tych, które preferowały formalną jednolitość kierownictwa związkowego”<sup>34</sup>.

Wcielona w życie zasada centralizmu demokratycznego w ruchu związkowym oznaczała, że z mocy ustawy z 1949 r. zniknął problem reprezentacji praw i interesów pracowników przez poszczególne związki zawodowe, zaś nie pojawił w ogóle problem ich reprezentatywności. Związki zawodowe stały się „pasmem transmisyjnym” socjalistycznych wartości do szerokich mas, co wynikało wprost z art. 1 ustawy związkowej. Pełną zdolność reprezentacji pracowników w zbiorowych stosunkach pracy posiadało wyłącznie Zrzeszenie Związków Zawodowych jako naczelną reprezentacją ruchu zawodowego. Związki branżowe tworzące strukturę tej federacji pozostawały pod ścisłym kierownictwem CRZZ, realizując wiernie jej wytyczne lub ewentualnie uchwały Kongresu Związków Zawodowych. Z zakładach pracy zaś na zasadzie pasa transmisyjnego wytyczne te wykonywane były przez zakładowe struktury związków branżowych. Wynikało z tego zatem, że związki branżowe posiadały jedynie co najwyżej ograniczoną, ale w poważnym stopniu, zdolność reprezentacji pracowników, lecz tylko w obrębie danej gałęzi pracy. Zdolności takiej, nawet ograniczonej, pozbawione natomiast były zakładowe organizacje związkowe.

---

<sup>33</sup> Z. Masternak: Związki zawodowe a zasada centralizmu demokratycznego [w:] pod red. J. Jończyka: Prawo o związkach i zrzeszeniach zawodowych. Materiały X Zimowej Szkoły Prawa Pracy. Karpacz, marzec 1983, Wrocław 1983, s. 55.

<sup>34</sup> Tamże, s. 58.

W modelu tym przymiot reprezentatywności odrywał się całkowicie od zdolności reprezentacji praw i interesów danego ogółu pracowników. Fakt, że w danej branży działał wyłącznie jeden krajowy związek zawodowy, a w zakładzie pracy – jedna zakładowa organizacja związkowa – struktura pionowa tego związku, sprawiał, iż pomimo braku przepisów prawa dotyczących tej kwestii, związek ten, a na szczeblu zakładowym – jego jednostka organizacyjna, stały się faktycznie reprezentatywne w stosunkach zbiorowych z państwem jako pracodawcą oraz państwem jako właścicielem środków produkcji. W oczach kierowników zakładów pracy oraz władz państwowych różnych szczebli związek taki i jego struktury zakładowe miały zarówno prawny, gdyż potwierdzony ustawą oraz postanowieniami statutów, jak i społeczny, gdyż siłą rzeczy pracownicy zrzeszali się tylko w jednej organizacji związkowej, mandat do działania na rzecz i w imieniu ogółu klasy pracowniczej. Dlatego, pomimo że reprezentatywność obecnie stanowi regułę kolizyjną, zasadę zbiorowego prawa pracy, instytucję pluralizmu związkowego i tym samym w takim rozumieniu trudno by mówić o prawnej reprezentatywności w warunkach działania tylko jednego związku zawodowego, to jednak ze względu na swoją hegemonię w branży czy w skali kraju oraz monopol na reprezentowanie zarówno swoich członków, jak i pracowników niezrzeszonych, związek taki nabywał cechę reprezentatywności faktycznej – niejako *per facta concludentia*.

Sytuacja w ruchu związkowym uległa poważnej zmianie na skutek narodzin NSZZ „Solidarność”. Wydarzenia roku 1980, a potem stan wojenny, spowodowały przeobrażenie modelu monizmu związkowego w kierunku limitowanego pluralizmu, gdyż pluralizmu opierającego się na kryterium kwantytatywnym organizacji ruchu związkowego.

Próba odpowiedzi ówczesnego ustawodawcy na wyzwania skomplikowanej rzeczywistości społecznej była ustawa z dnia 8 października 1982 r. o związkach zawodowych<sup>35</sup> (dalej ustawa z 8.10.1982 r.). Z dniem ogłoszenia tego aktu utraciła moc obowiązującą ustawa z dnia 1 lipca 1949 r. o związkach zawodowych. Skutkiem tego było zdelegalizowanie Zrzeszenia Związków Zawodowych. Próżnię po tym tworze miały wypełnić związki zawodowe powstające na nowych zasadach.

Zgodnie z art. 5 ustawy z 8.10.1982 r. związki zawodowe miały reprezentować interesy zawodowe pracowników wobec kierownictw zakładów pracy, organów administracji państwowej i gospodarczej, organizacji społecznych, a także w stosunkach z organizacjami związkowymi innych krajów, oraz powinny współpracować z tymi organami i organizacjami. Ustawodawca w art. 6 postanowił natomiast sprecyzować w postaci otwartego katalogu

---

<sup>35</sup> Dz. U. Nr 32, poz. 216 z późn. zm.



zakres materii, w których miała przejawiać się zdolność związków zawodowych reprezentacji praw i interesów pracowniczych. Związki zawodowe reprezentowały i broniły praw i interesów pracowników w zakresie warunków pracy i płac oraz warunków socjalno – bytowych i kulturalnych, a w szczególności w zakresie: 1) polityki racjonalnego zatrudnienia oraz kształtowania praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy, 2) wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń na rzecz pracowników, 3) bezpieczeństwa, higieny i kultury pracy, 4) warunków pracy kobiet i młodocianych, 5) świadczeń socjalnych dla pracowników i ich rodzin, 6) wypoczynku po pracy i kultury fizycznej, turystyki oraz czasów pracowniczych, 7) ochrony zdrowia pracowników i ich rodzin, 8) świadczeń chorobowych, emerytalno – rentowych i innych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, 9) zaspokajania potrzeb mieszkaniowych pracowników, 10) kształtowania się cen i sytuacji rynkowej oraz kosztów utrzymania pracowników i ich rodzin, 11) rozwoju oświaty i kultury w środowiskach pracowniczych, 12) ochrony środowiska naturalnego. W dalszej kolejności w zakresie zdolności do reprezentowania ogółu pracowników ustawodawca włączył szereg jeszcze innych zadań. Związki zawodowe miały współuczestniczyć w kształtowaniu i realizacji zadań społeczno – gospodarczych rozwoju kraju, działać na rzecz pomnożenia dochodu narodowego i sprawiedliwego jego podziału. W szczególności zaś związki zawodowe obowiązane były do współdziałania z kierownikami zakładów pracy oraz działającymi w zakładzie pracy organami samorządowymi w zakresie tworzenia warunków sprzyjających wykonywaniu zadań przez zakłady pracy, wdrażaniu postępu technicznego i organizacyjnego, rozwojowi wynalazczości i racjonalizacji pracowniczej, poprawie jakości i wydajności pracy, efektywności gospodarowania oraz bezpieczeństwu i higienie pracy. Ponadto związki zawodowe miały za zadanie prowadzić działalność wychowawczą na rzecz kształtowania etyki zawodowej, sumiennego i rzetelnego wykonywania obowiązków pracowniczych, a także przestrzegania zasad współżycia społecznego.

Ustawodawca poza tym nie mógł zignorować fali społecznego niezadowolenia z początku lat 80 – tych ubiegłego stulecia, która doprowadziła do powstania Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”. Dlatego w nowej ustawie o związkach zawodowych znalazł się przepis ustanawiający wolność tworzenia związków zawodowych. Zgodnie z art. 9 osobom uprawnionym ustawodawca zapewnił prawo tworzenia związków zawodowych bez potrzeby uzyskania uprzedniego zezwolenia. Wedle zaś art. 20 ustawy z 8.10.1982 r. związki zawodowe miały prawo tworzyć ogólnokrajowe organizacje związkowe oraz ogólnokrajowe zrzeszenia i organizacje międzyzwiązkowe. Niemniej jednak ustawa limitowała liczbowo ten formalnie zatwierdzony pluralizm związkowy, bowiem

ogólnokrajową organizację związkową w gałęzi pracy, rodzaju zatrudnienia lub zawodzie mogli tworzyć bądź pracownicy, bądź związki zawodowe, których terenem działania był jeden zakład pracy. Tym sposobem w danej branży, rodzaju zatrudnienia lub zawodzie mogły być tworzone tylko takie ogólnokrajowe organizacje związkowe, które zrzeszały w skali kraju pracowników większości zakładów pracy określonej branży, rodzaju zatrudnienia czy zawodu lub większość zakładowych związków zawodowych, działających w obrębie gałęzi pracy, w ramach rodzaju zatrudnienia bądź zawodu. Takie ogólnokrajowe organizacje związkowe mogły z kolei utworzyć ogólnokrajową organizację międzyzwiązkową.

„Całkowicie natomiast po sierpniu 1980 r. zostało wyeliminowane kierownictwo całością ruchu związkowego (...) Stąd można twierdzić, że po sierpniu 1980 r. w ruchu związkowym jako całości nie była praktycznie realizowana zasada centralizmu demokratycznego (...) była to sytuacja, która przekreślała możliwość traktowania ruchu związkowego jako całości”<sup>36</sup>.

Po raz pierwszy pojęcie reprezentatywności w polskim prawie pracy<sup>37</sup> pojawiło się w ustawie z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych<sup>38</sup>. Zgodnie z art. 1 pkt 8 tego aktu przepis art. 27 ustawy z 8.10.1982 r. otrzymał nowe brzmienie. Ustawodawca, używając zwrotu „ogólnokrajowy związek zawodowy reprezentatywny dla pracowników większości zakładów pracy”, nadał tym organizacjom stosowne uprawnienia w postępowaniu przed Sądem Najwyższym.

Następnie pojęcie ogólnokrajowego związku zawodowego reprezentatywnego dla pracowników większości zakładów pracy znalazło się w nowej ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych<sup>39</sup>, która uchyliła ustawę z 8.10.1982 r. Przepisy tego aktu prawnego przyznawały związkom reprezentatywnym znacznie szerszy wachlarz uprawnień aniżeli czyniła to ustawa nowelizacyjna z 1989 r. Związki ogólnokrajowe reprezentatywne dla pracowników większości zakładów pracy otrzymały prawo opiniowania założeń i projektów ustaw oraz aktów wykonawczych do ustaw, a także prawo występowania z wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie spraw objętych zadaniami związku zawodowego.

---

<sup>36</sup> Z. Masternak, jw., s. 55-56.

<sup>37</sup> Bliższe omówienie pod kątem historycznoprawnym rozwoju instytucji reprezentatywności związkowej nastąpi w dalszych rozdziałach niniejszego opracowania, poświęconych poszczególnym materiom prawa pracy, w których instytucja ta występuje. W tym miejscu autor dokonuje jedynie ogólnego porządkującego wyliczenia aktów prawnych, w których znalazły się przepisy o reprezentatywnych związkach zawodowych.

<sup>38</sup> Dz. U. Nr 20, poz. 105.

<sup>39</sup> Dz. U. Nr 55, poz. 234.

Zgodnie zaś z ustawą z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw<sup>40</sup> w części Kodeksu poświęconej zawieraniu układów zbiorowych pracy ustawodawca wprowadził kategorię prawną reprezentatywności związkowej w ramach rokowań układowych, pełną zdolność układową przyznając ponadzakładowej reprezentatywnej organizacji związkowej.

Kategoria prawna reprezentatywności zakładowej pojawiła się zaś dopiero w ustawie z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw<sup>41</sup>. W pełną zdolność do zawarcia układu zbiorowego została wyposażona zakładowa reprezentatywna organizacja związkowa.

Natomiast z momentem wejścia w życie ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego<sup>42</sup> w porządku prawnym w ramach dialogu społecznego zaczęła funkcjonować kategoria reprezentatywności związkowej w rozumieniu tej ustawy.

Pojawienie się tej kategorii prawnej reprezentatywności doprowadziło w dalszej kolejności do nowelizacji odpowiednich przepisów zarówno w Kodeksie pracy o układach zbiorowych pracy, jak i w ustawie o związkach zawodowych. Następnie ustawodawca dokonał ujednoczenia formuły prawnej reprezentatywności związkowej.

## ***2. Zdolność reprezentacji praw i interesów pracowników przez związki zawodowe a reprezentatywność związkowa***

Zgodnie z art. 1 ust. 1 obowiązującej ustawy o związkach zawodowych związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. „Oznacza to, że tylko związki zawodowe, a nie żadna inna organizacja zrzeszająca pracowników lub będąca ich reprezentacją zawodową, są uprawnione do reprezentowania i obrony praw i interesów ludzi pracy”<sup>43</sup>. W nauce zbiorowego prawa pracy G. Goździewicz przedstawił trafny pogląd, że ta „szeroka formuła reprezentacji nie opiera się na cywilnoprawnych konstrukcjach

---

<sup>40</sup> Dz. U. Nr 113, poz. 547.

<sup>41</sup> Dz. U. Nr 107, poz. 1127.

<sup>42</sup> Dz. U. Nr 100, poz. 1080.

<sup>43</sup> Z. Salwa: Uprawnienia związków zawodowych, Bydgoszcz 1998, s. 17.

pełnomocnictwa, czy przedstawicielstwa lecz stanowi emanację wolności związkowych, potwierdzoną ustawową legitymacją reprezentowania zatrudnionych pracowników<sup>44</sup>.

Wedle art. 4 ustawy o związkach zawodowych związki zawodowe reprezentują pracowników i inne osoby uprawnione do tworzenia bądź wstępowania do związków zawodowych, a także bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych. Tym niemniej zgodnie z dyspozycją art. 7 ust. 1 i 2 tej ustawy w zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej, natomiast w sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków, przy czym na wniosek pracownika niezrzeszonego związek zawodowy może podjąć się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy. „Uprawnienie do reprezentowania i obrony praw i interesów zbiorowych oznacza prawa do występowania i działania w imieniu wszystkich pracowników objętych zakresem działania danego związku zawodowego, niezależnie od ich przynależności związkowej. W następstwie takiego unormowania tego uprawnienia wynegocjowane przez dany związek zawodowy zaspokojenie określonych interesów obejmuje wszystkich pracowników danej grupy, tj. całą załogę zakładu pracy, wszystkich pracowników określonej branży lub zawodu, a nie tylko członków związku<sup>45</sup>.

Niemniej jednak, zdaniem G. Goździewicza, „przepisy prawa pracy przeto nie gwarantują w dostatecznym stopniu zbiorowej ochrony i reprezentacji pracowników zatrudnionych w zakładach pracy, w których w ogóle nie działają związki zawodowe, natomiast tam gdzie one istnieją, sprawowana przez nie reprezentacja w sprawach zbiorowych może dokonywać się nawet wbrew woli osób niezrzeszonych<sup>46</sup>.

Oprócz reprezentacji praw i interesów pracowników związki zawodowe współuczestniczą w tworzeniu korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku (art. 6), a ponadto kontrolują przestrzeganie przepisów dotyczących interesów pracowników, emerytów, rencistów, bezrobotnych i ich rodzin (art. 8 ustawy o związkach zawodowych).

Do wskazanych wyżej zadań związków zawodowych wciąż może mieć zastosowanie rodzajowy podział tych zadań, zaproponowany przez J. Jończyka<sup>47</sup>. Autor tego podziału wyodrębnił bowiem trzy podstawowe zadania związków zawodowych: 1) obronę praw i

---

<sup>44</sup> G. Goździewicz, Reprezentacja praw i interesów pracowniczych (ogólna charakterystyka) [w:] pod. red. G. Goździewicza, Reprezentacja praw i interesów pracowniczych, Toruń 2001, s. 11.

<sup>45</sup> Z. Salwa, jw., s. 19-20.

<sup>46</sup> G. Goździewicz, jw., s. 21-22.

<sup>47</sup> Zob. szerzej J. Jończyk: Zbiorowe prawo pracy, Wrocław 1983, s. 77-80; J. Jończyk: Prawo Pracy, Warszawa 1984, s. 241-245.

interesów pracowników (zadanie społeczne), 2) działanie na rzecz społecznej wydajności pracy (zadanie gospodarcze), 3) uczestniczenie w sprawowaniu władzy (zadanie polityczne). Niemniej jednak J. Jończyk skonstatował, że w strukturze tych trzech zadań pierwszoplanowym zadaniem jest obrona uprawnień i interesów pracowniczych, a dwa pozostałe są jemu funkcjonalnie podporządkowane. „Znaczy to, iż zadania gospodarcze i polityczne nie są samodzielne, lecz zależne i ukierunkowane ze względu na obronę uprawnień i interesów pracowników (...) Zadanie społeczne określa sens związków zawodowych i ich prawny charakter jako organizacji pracowniczej (...) związki zawodowe mają się zajmować sprawami gospodarczymi i politycznymi o tyle i w takim tylko zakresie, o ile jest to niezbędne do obrony uprawnień i interesów pracowników”<sup>48</sup>.

Stąd wynika, że każdy związek zawodowy wraz z jego strukturami powinien legitymować się przede wszystkim zdolnością reprezentacji praw i interesów pracowników (swoich członków oraz ogółu zatrudnionych), aby mógł on legitymizować swoją działalność w sferze zadań gospodarczych i politycznych. Zdolność reprezentacji pracowników jest zatem immanentną cechą każdego związku zawodowego, którą związek nabywa w sposób doniosły prawnie w momencie swego zarejestrowania. Ze zdolności tej wypływają wszelkie uprawnienia i obowiązki związków. Tym niemniej zdolność ta jest cechą stopniowalną. Pełniejszą zdolność w realiach pluralizmu nabywają reprezentatywne organizacje związkowe, zaś związki niereprezentatywne korzystają z tej zdolności w stopniu ograniczonym przez sferę praw podmiotowych organizacji reprezentatywnych.

Dlatego też obecnie należy uznać za nietrafny pogląd W. Masewicza, zgodnie z którym w zakresie praw i interesów grupowych każdy związek zawodowy, bez względu na swą liczebność, wpływy i inne cechy znamienne, jest z mocy ustawy uprawniony do występowania w imieniu i na rzecz wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej<sup>49</sup>. Jest to zbyt daleko idąca interpretacja przepisu ustawy o związkach zawodowych. W tym wypadku należałoby raczej zastosować funkcjonalną wykładnię, zawężającą ustawowy zwrot „związki zawodowe” w istocie jedynie do reprezentatywnych związków zawodowych, które mają pełną zdolność do reprezentowania praw i interesów pracowniczych w zbiorowych stosunkach pracy w przeciwieństwie do ograniczonej zdolności pozostałych związków zawodowych. Za tą wykładnią przemawia w pewien sposób holistyczne ujęcie uprawnień związków zawodowych. W zbiorowym prawie pracy ustawodawca na szczeblu ponadzakładowym na ogół zastrzegł te uprawnienia na rzecz

---

<sup>48</sup> Tamże, s. 242.

<sup>49</sup> Zob. W. Masewicz, jw., s. 8.

reprezentatywnych związków zawodowych i jest to w zbiorowych stosunkach partnerów społecznych regułą – prawną zasadą reprezentatywności. Na szczeblu zakładu pracy na zasadzie reguły kolizyjnej określone uprawnienia przysługują albo wspólnej reprezentacji (wspólnie działającym) wszystkim związkom zawodowym, albo przynajmniej reprezentatywnym organizacjom związkowym w ramach wspólnej reprezentacji lub współdziałania. Jest to równoznaczne w praktyce z przekazaniem kompetencji do reprezentowania całej załogi organizacjom reprezentatywnym. Pozostałe organizacje związkowe korzystają z tej kompetencji jedynie warunkowo, jeśli zdołają wypracować wspólnie uzgodnione stanowisko w określonej sprawie, tyczącej się rodzajowo wszystkich pracowników u danego pracodawcy.

W tym zakresie trzeba przychylić się do poglądu Z. Salwy<sup>50</sup>. Jego zdaniem, jeśli u danego pracodawcy lub w danej gałęzi zatrudnienia działa więcej organizacji związkowych, to każda z nich reprezentuje i broni praw i interesów swoich członków. Można więc powiedzieć, że każdy związek zawodowy ma pełną zdolność reprezentacji zrzeszonych członków. Natomiast występowanie w imieniu ogółu pracowników, jak stwierdza dalej autor, wymaga porozumienia i uzgodnienia stanowiska wszystkich działających na danym szczeblu związków zawodowych. W konsekwencji płynie stąd wniosek, że zdolność reprezentacji pracowników w zbiorowych stosunkach pracy w przeciwieństwie do zdolności reprezentacji pracowników w ramach indywidualnych stosunków pracy jest immanentną, aczkolwiek stopniowalną, cechą związku zawodowego. Dlatego zdaniem Z. Salwy w warunkach pluralizmu związkowego podmiotem reprezentującym ogół pracowników, jeżeli przepisy szczególne nie stanowią inaczej, jest więc wspólna reprezentacja wszystkich działających związków zawodowych. Jeśli natomiast nie dojdzie do wyłonienia wspólnej reprezentacji związkowej, gdyż wynika to z liczby działających związków oraz ich rozdrobnienia, Z. Salwa zauważył, iż nie zamyka to drogi do uzyskania cechy reprezentatywności pozostałym związkom zawodowym. Tym samym organizacje reprezentatywne w ramach ich nadrzędnego zadania społecznego nabędą pełną zdolność reprezentacji pracowników w zbiorowych stosunkach pracy.

W zakresie zatem indywidualnych praw i interesów pracowników związki reprezentują tylko swoich członków lub ewentualnie pracowników niezrzeszonych, ale których obrony związek zawodowy wobec pracodawcy zgodził się podjąć. Dlatego oczywiste jest, że kategoria reprezentatywności nie dotyczy płaszczyzny indywidualnych praw i

---

<sup>50</sup> Zob. i por. Z. Salwa, jw., s. 16 i 20.

interesów pracowników. Właściwie bowiem nie powstaje potrzeba wprowadzenia na tej płaszczyźnie pojęcia reprezentatywnych związków zawodowych.

Rozważania te prowadzą więc do wniosku, iż czym innym jest reprezentacja praw i interesów pracowników jako pierwszoplanowe zadanie związków zawodowych, a inną kategorię pojęciową stanowi reprezentatywność związkowa. Każdy związek zawodowy jako byt prawny ma w sobie pewien potencjał zdolności do reprezentowania praw i interesów pracowników zarówno w ramach indywidualnych, jak i zbiorowych stosunków pracy, gdyż reprezentowanie i obrona pracowników stanowi historycznie ukształtowane zadanie związku zawodowego. Są to jednak dwa typy zdolności reprezentacji pracowników. Zdolność reprezentacji w sprawach indywidualnych jest trwała i niestopniowalna. Z kolei zdolność reprezentacji w sprawach zbiorowych może być pełna bądź ograniczona. Pełną zdolnością legitymują się zaś z reguły reprezentatywne organizacje związkowe z tej racji, że w większej grupie spraw mają szersze kompetencje niż pozostałe związki. Tym niemniej reprezentatywność nie stanowi warunku *sine qua non* uzyskania pełnej zdolności reprezentacji zbiorowych praw i interesów pracowniczych.

Pojęcie reprezentatywności zatem oznacza daną, ustaloną prawem cechę znamioną związku zawodowego (np. jego liczebność, poparcie wśród pracowników), której stwierdzenie (nabycie, posiadanie) zgodnie z prawem daje związkowi możliwość działania w imieniu i na rzecz całej zbiorowości pracowników tak, jakby związek ten reprezentował cały ruch zawodowy w skali kraju, gałęzi pracy lub na określonym obszarze czy tylko w zakładzie pracy.

Ustawodawca wobec tego tam, gdzie idzie o wymiar praktyczny dialogu partnerów społecznych na różnych poziomach, podzielił związki zawodowe na związki mające większe możliwości działania ze względu na ich reprezentatywność oraz związki mające mniejsze możliwości działania, gdyż są niereprezentatywne w skali czy to zakładowego, czy ponadzakładowego ruchu związkowego. Związki reprezentatywne w zbiorowych stosunkach pracy działają więc również na rzecz i w interesie wszystkich związków zawodowych, czyli zarówno w swoim interesie, jak i w interesie pozostałych niereprezentatywnych organizacji związkowych.

Ustawodawca zarazem jednak posłużył się zarówno konstrukcją mieszaną, jak i konstrukcją niemieszaną reprezentatywności. W pewnej grupie spraw reprezentatywność ukształtowana została jako reguła kolizyjna. Wówczas wszystkie związki zawodowe działają tak, jak chcą. Na przykład mają prawo przystąpić bądź nie przystępować do rokowań zbiorowych. Dopiero gdy nie wszystkie z nich zdecydują się skorzystać ze swoich praw,

aktualizują się stosowne uprawnienia organizacji reprezentatywnych. W innej zaś grupie spraw obowiązuje zasada reprezentatywności. Ustawodawca wtedy wskazał od razu tylko reprezentatywne związki zawodowe jako podmioty uprawnione do działania. Wyróżnił zatem w oparciu o kryterium reprezentatywności tę grupę związków zawodowych, które mają określone prawa, których pozostałe niereprezentatywne związki są *ex lege* pozbawione.

W konsekwencji wypada zadać pytanie, czy kategoria reprezentatywności nie narusza zasadę równości wobec prawa poprzez nierówne traktowanie związków zawodowych. Zdaniem W. Sanetry, pluralizm związkowy zawsze niesie z sobą problem równości związków zawodowych, wyboru określonego związku zawodowego jako partnera rokowań i układów<sup>51</sup>. Autor tego poglądu jednocześnie zauważył, że w poszczególnych krajach w celu zmniejszenia społecznych i gospodarczych kosztów wynikających z wolności związkowych oraz wielości związków zawodowych stosowane są różnorodne sposoby i urządzenia, służące zapewnieniu możliwości w miarę sprawnego podejmowania niezbędnych decyzji przy jednoczesnym respektowaniu uprawnień związkowych w realiach pluralizmu związkowego. W przekonaniu W. Sanetry jednym z takich narzędzi prawnych jest koncepcja związku reprezentatywnego.

Z tym poglądem należy całkowicie się zgodzić. Pluralizm związkowy nie może prowadzić do wypaczenia zasady równości związków zawodowych wobec prawa. Wadą pluralistycznego modelu ruchu związkowego jest występowanie różnic w sile konkurujących ze sobą związków. Poszczególne związki są bowiem w różnym stopniu zdolne do reprezentowania i obrony praw i interesów pracowników. W takich warunkach na ustawodawcy spoczywa obowiązek zapewnienia sprawności oraz skuteczności dialogu partnerów społecznych, nawet gdy musi to w pewnym zakresie prowadzić do nierównego traktowania związków zawodowych przez prawo. „W świetle hierarchii norm prawnych normy przyznające organizacjom reprezentatywnym status korzystniejszy w porównaniu z innymi należy uznać za *lex specialis* względem normy podstawowej, jaką jest nakaz równego traktowania. Podmioty wymienione w art. 1 ust. 3 ustawy związkowej obowiązane są więc traktować jednakowo wszystkie związki zawodowe, jeśli przepis szczególny nie wymaga traktowania nierównego (korzystniejszego) niektórych z nich”<sup>52</sup>. Jest to przejaw pragmatycznego ekskluzywizmu związków reprezentatywnych, polegający na tym, że mają one *ex lege* możliwość spełniania w wyższym stopniu funkcji reprezentowania pracowników

---

<sup>51</sup> Zob. szerzej W. Sanetra: Ruch związkowy po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych, PiZS nr 7/1989, s. 9-10.

<sup>52</sup> J. Wratny: Problem reprezentatywności związków zawodowych w zakładzie pracy. Więcej pragmatyzmu czy demokracji?, PiZS nr 3/2012, s. 3.



przypisanej do prawnej definicji związku zawodowego i stanowiącej jego podstawowe zadanie<sup>53</sup>.

Należy zaznaczyć na gruncie obecnie obowiązującego prawa, że w miejsce zasady centralizmu demokratycznego funkcję uzgadniania jednolitości działania w ramach organizacji ruchu związkowego pełni *sensu largo* zasada reprezentatywności związków zawodowych<sup>54</sup>. Można nawet zaryzykować tezę, iż w modelu pluralistycznym zasada reprezentatywności skutecznie zastąpiła zasadę centralizmu w ramach funkcjonowania ruchu związkowego. W istocie bowiem organizacje reprezentatywne w różnych płaszczyznach swojej działalności uwzględniają cele i zadania ruchu pracowniczego jako całości.

W tym kontekście pozostaje wciąż aktualny pogląd Z. Masternaka o mieszanym charakterze prawnego systemu reprezentacji związkowej<sup>55</sup>. Obecnie nastąpiło jednak wyraźne przesunięcie akcentów. System ten nadal zawiera w sobie elementy konfrontacyjne (rewindykacyjne), gdyż leży to w istocie nadrzędnego zadania społecznego związków zawodowych – reprezentacji i obrony pracowników, a poza tym stanowi naturalny skutek wyposażenia przez prawo związków w zdolność reprezentacji praw i interesów pracowniczych. Tym niemniej model ten uległ zmianie. Nastąpiła redukcja pierwiastka konfrontacyjnego na rzecz elementów kooperacji w ramach szeroko pojętego dialogu społecznego, gdzie wiodącą rolę odgrywa reprezentatywność związkowa. Pomimo więc tego, że prawny system reprezentacji związkowej pozostał konfrontacyjno – kooperacyjny, jakościową oraz ilościową przewagę w tym modelu uzyskały pierwiastki współdziałania, konsultacji i uzgadniania stanowisk. W konsekwencji przewaga elementów kooperacyjnych w tym systemie umożliwiła ekspansję koncepcji reprezentatywności w różnych dziedzinach prawa.

Nie pozostaje to bez wpływu na zdolność do reprezentowania i obrony praw i interesów pracowników przez związki zawodowe. Obecnie można chyba już mówić o dwu typach tej zdolności w zbiorowym prawie pracy: 1) pełnej zdolności reprezentatywnych organizacji związkowych oraz 2) ograniczonej zdolności pozostałych, niereprezentatywnych związków zawodowych.

---

<sup>53</sup> Zob. szerzej tamże, s. 3.

<sup>54</sup> Zob. szerzej i por. Z. Masternak: Refleksje na temat związkowej reprezentacji interesów załogi [w:] pod red. W. Sanetry: Pracownicy i pracodawcy. Materiały XVI Zimowej Szkoły Prawa Pracy. Karpacz, marzec 1989, Wrocław 1989, s. 84-85.

<sup>55</sup> Zob. tamże, s. 85.

### 3. *Reprezentatywność formalna a reprezentatywność materialna*

Reprezentatywność formalna (normatywna) wynika z jej legitymacji prawnej. Związki zawodowe po spełnieniu przewidzianych przez ustawodawcę formalnych kryteriów stają się reprezentatywne. Legitymizacja prawna reprezentatywności związkowej sprawia, że podejmowane działania związku reprezentatywnego stają się *ex lege* prawomocne, doniosłe prawnie, a tym samym skuteczne. Jeśli zatem formalnie reprezentatywny związek podejmie takie działania, to wywołają one zamierzone skutki prawne.

Reprezentatywność formalna do pewnego stopnia odrywa się od jej różnych społeczno – kulturowych oraz moralnych znaczeń i uwarunkowań. Jej zaletą jest autorytatywność, gdyż stwierdzana jest dzięki zastosowaniu zobiektywizowanych kryteriów. Poza tym autorytet prawa sprawia, że dotychczas nawet faktycznie reprezentatywny związek dopiero po zalegalizowaniu swojej reprezentatywności zaczyna być przez innych uczestników obrotu prawnego traktowany jako rzeczywiście i zarazem formalnie reprezentatywny.

Natomiast reprezentatywność materialna (faktyczna) jest konsekwencją legitymacji społeczno – kulturowej. Innymi słowy związki zawodowe faktycznie reprezentatywne są to związki popularne i powszechnie akceptowane. Koncepcja reprezentatywności materialnej zakłada, że „związek zawodowy reprezentatywny musi wyrażać ten sam system wartości, być wyrazicielem życzeń, dążeń, legitymować się programem działania akceptowanym przez środowiska, które reprezentuje, posiadać władze statutowe mające ich poparcie i zaufanie”<sup>56</sup>. Nie trudno zauważyć, iż reprezentatywność materialna opiera się na faktach społecznych i zakłada wartościowanie moralne przy ustalaniu cechy reprezentatywności. W tym sensie reprezentatywność materialna może stanowić społeczną regułę uznania reprezentatywności formalnej.

Tym niemniej posiłkowanie się reprezentatywnością materialną należałoby ograniczyć do doktrynalnej wykładni prawa wyłącznie w celach naukowych, rodzących pewne wnioski *de lege ferenda*. Wprowadzanie bowiem mniej lub bardziej ocennych kryteriów do konstrukcji prawnej reprezentatywności zmieniłoby jej charakter na formalno – materialny, a tym samym utrudniłoby jej weryfikację w zbiorowych stosunkach pracy. Można też przypuszczać, że osłabiłoby takie działanie dotychczasowy silny autorytet normatywnej reprezentatywności związkowej.

---

<sup>56</sup> W. Masewicz: „Reprezentatywność” jako cecha związku zawodowego. (Na przykładzie Niezależnego, Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność 80”), PiZS nr 5-6/1993, s. 20-21.

Z drugiej jednak strony w doktrynie nauk społecznych zaprezentowany został pogląd przeciwny. Zdaniem K. Frieskiego i L. Machol – Zajdy „reprezentatywność związków zawodowych, a więc ich zdolność do zawierania wiążących umów dwustronnych czy trójstronnych, to funkcja dwóch zagregowanych zmiennych, tj. „siły związków” i „wiarygodności związków”<sup>57</sup>. Autorzy sformułowali również dwa podstawowe warunki reprezentatywności<sup>58</sup>. Pierwszy z nich to warunek prawomocności, „na który składają się łączone w rozmaitych proporcjach uzasadnienia historyczne i formalne”. Drugi zaś to warunek regulacyjnej skuteczności, istotę którego stanowi „zdolność do efektywnego kontrolowania napięć narastających w poszczególnych układach stosunków pracy”. W opinii K. Frieskiego i L. Machol – Zajdy problem reprezentatywności jest szerszy i bardziej doniosły, gdyż „kwestia reprezentatywności związków zawodowych to nie tylko, i nawet nie przede wszystkim, zagadnienie o charakterze techniczno – prawnym, sprowadzające się do ustalenia takiej czy innej zasady selekcyjnej, pozwalającej na w miarę bezkonfliktowe wyłonienie tych związków zawodowych, które miałyby w sumie stanowić jedną ze stron dialogu społecznego w stosunkach pracy”<sup>59</sup>.

Powyższe rozumienie reprezentatywności normatywnej właściwe jest bardziej socjologii aniżeli prawu. Nie deprecjonując społecznego uznania (akceptacji) reprezentatywności formalnej, należy stwierdzić, że skoro przymiot ten ma być naprawdę uznany (akceptowany) przez wszystkich, a nie tylko przez określoną grupę, przykładowo identyfikującą się z jakąś wartością społeczną bądź moralną, to w konsekwencji musi być ustalany w oparciu o obiektywne, indyferentne społecznie kryteria, zazwyczaj o charakterze liczbowym. W związku z tym reprezentatywność materialna powinna raczej pozostać domeną naukowych dywagacji, które będzie można wykorzystać, gdy zmianie ulegnie społeczna reguła uznania i stanowisko prawodawcy determinowane różnymi czynnikami oraz konieczne stanie się przewartościowanie przy pomocy odpowiednich zmian legislacyjnych formuły reprezentatywności formalnej.

#### **4. Kryteria reprezentatywności**

„Zasada reprezentatywności jest ściśle związana z pluralizmem związkowym, a to z kolei zjawisko jest konsekwencją wolności zrzeszania się we własne organizacje. Pod

---

<sup>57</sup> K. Frieske, L. Machol – Zajda: Reprezentatywność związków zawodowych w kształtowaniu stosunków pracy, IPiSS, Zeszyt 1/1995, Warszawa 1995, s. 29.

<sup>58</sup> Zob. tamże, s. 8.

<sup>59</sup> Tamże, s. 9.

pojęciem reprezentatywności rozumie się zazwyczaj pewne cechy, właściwość czy charakterystyczne dla pewnej zbiorowości przymioty, które predestynują ją do szczególnego potraktowania spośród innych podmiotów (...) W ujęciu prawnym, ustawodawca biorąc pod uwagę pewne cechy, jakie posiada dana zbiorowość, nadaje jej kwalifikację prawną uznając tym samym ją jako reprezentatywną z grona innych podmiotów”<sup>60</sup>.

Nadanie kwalifikacji prawnej reprezentatywności odbywa się zaś na mocy ustanowionych przez ustawodawcę formalnych kryteriów reprezentatywności. Kryteria formalne mają z reguły obiektywny charakter, a ich moc obowiązującą trudno podważyć. Są to kryteria dość stałe, odporne na wpływ czasu oraz przemiany społeczno – kulturowe. Poza tym łatwo można stwierdzić, czy związek zawodowy już spełnił takie kryterium reprezentatywności, czy kryterium tego jeszcze nie spełnia. Kryteria formalne zatem pod względem utylitarnym pełnią funkcję instrumentów technicznoprawnych w trybie ustalania reprezentatywności związkowej. Tym samym formalne kryteria reprezentatywności realizują nadrzędny postulat celowości instrumentalnej stanowionego prawa w powiązaniu z wymogiem technicznej racjonalności stosowania reguł prawnych.

Natomiast materialne kryteria reprezentatywności, przeciwnie, mają subiektywny charakter, bazujący na pewnych moralnych bądź społecznych emocjach. Są to fakty społeczne, składające się na społeczną regułę uznania reprezentatywności formalnej zgodnie z założeniami pozytywizmu prawniczego. W tym sensie mogą stanowić przesłanki interpretacyjne obowiązujących *de lege lata* kryteriów reprezentatywności formalnej. *De lege ferenda* zaś mogą wyznaczać kierunek zmian prawnych, w wyniku których dojdzie do ustanowienia „na nowo” dotychczasowych kryteriów reprezentatywności lub wprowadzenia całkiem nowych jej kryteriów formalnych.

Materialne kryteria reprezentatywności nie przedstawiają sobą zamkniętego katalogu, stanowią zbiór różnorodnych wymogów, niejednorodnych czynników. Niewątpliwie do tego katalogu można by zaliczyć takie zwłaszcza kryteria reprezentatywności jak historyczne zasługi, zaangażowanie w przemiany ustrojowe, pozycja w ruchu związkowym, wyznawany system wartości moralnych i społecznych, powszechna bądź tylko doraźna identyfikacja społeczeństwa z programem działania związku czy różnego rodzaju inne determinanty ideologiczne lub światopoglądowe. Tym samym kryteria reprezentatywności materialnej do czasu zmiany prawa nie są brane poważnie pod uwagę w procesie stwierdzania reprezentatywności związku zawodowego.

---

<sup>60</sup> G. Goździewicz: Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy [w:] pod red. G. Goździewicza: Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej, Toruń 2000, s. 62-63.

M. Pliszkiewicz i M. Seweryński w nauce prawa pracy dokonali charakterystyki trzech znanych rodzajowych kryteriów reprezentatywności formalnej, a więc kryterium nominacji, kryterium liczbowe oraz kryterium desygnacji<sup>61</sup>.

Na podstawie kryterium nominacji „ustawodawca albo strony porozumienia generalnego określają w swoich postanowieniach imiennie te związki zawodowe i organizacje pracodawców, które należy uważać za reprezentatywne”<sup>62</sup>. Kryterium nominacji jest bardzo sztywne i w całości zależne od społecznej reguły uznania. W swej istocie kryterium nominacji stanowi sformalizowany akt prawotwórczy, w którym potwierdza się fakt, że wymienione z nazwy organizacje związkowe zdobyły niekwestionowaną silną pozycję w ruchu związkowym i w konsekwencji stały się faktycznie reprezentatywne.

„Ustalanie reprezentatywności według kryterium desygnacji polega na tym, że w przypadku istnienia w danym zakładzie, gałęzi pracy lub zawodzie kilku organizacji związkowych lub organizacji pracodawców, zainteresowani pracownicy lub pracodawcy desygnują sami organizację, która ma ich reprezentować w danej sprawie lub w danym czasie we wszystkich sprawach (model północnoamerykański)”<sup>63</sup>. Kryterium desygnacji (wyznaczenia) w istocie jest – jak sądzę – najbardziej obiektywne i sprawiedliwe<sup>64</sup>. Regułą uznania jest tutaj konwencjonalna czynność wyboru dokonanego przez pracowników w drodze złożenia stosownych oświadczeń woli. Decyzja samych zainteresowanych stanowi dla uczestników obrotu prawnego wystarczającą przesłankę do uznania danej organizacji związkowej za reprezentatywną. Niemniej jednak samo kryterium desygnacji musi zostać wprowadzone z woli ustawodawcy. Rzeczą charakterystyczną zaś jest fakt, iż w danym układzie odniesienia dochodzi do wyłonienia zawsze tylko jednej reprezentatywnej organizacji związkowej. W wymiarze praktycznym realizacja kryterium desygnacji w zasadzie możliwa jest tylko w trybie referendum przeprowadzanego wśród pracowników.

Natomiast najbardziej demokratyczne i obecnie obowiązujące w polskim systemie prawa jest kryterium liczbowe. „Określenie reprezentatywności według kryterium liczbowego polega na uznaniu za reprezentatywne tych związków zawodowych i organizacji pracodawców, które mają największą lub określoną, wymaganą przepisami lub

---

<sup>61</sup> Zob. szerzej M. Pliszkiewicz, M. Seweryński: Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy, PiP nr 9/1995, s. 7.

<sup>62</sup> Tamże, s. 7.

<sup>63</sup> Tamże, s. 7.

<sup>64</sup> J. Wratny zwrócił jednak uwagę, że w przypadku wyłaniania organizacji reprezentatywnej w trybie referendalnym na podstawie testu popularności istnieje „niebezpieczeństwo sterowania załogi przez organizację o nastawieniu skrajnie rewindykacyjnym, co w przyszłości mogłoby zagrozić konstruktywnemu dialogowi partnerów społecznych”; J. Wratny, jw., s. 7.

porozumieniem, liczbę członków”<sup>65</sup>. Kryterium te może mieć bądź charakter tylko formalny, bądź charakter formalno – statystyczny. W pierwszym przypadku ustawodawca lub partnerzy porozumienia generalnego ustalają jedynie pewną liczbę członków, która stanowi próg reprezentatywności. Przekroczenie tego progu natomiast wywołuje skutek w postaci zyskania przymiotu reprezentatywności potencjalnie przez każdy związek zawodowy. W drugim zaś przypadku oprócz ustalenia tej pewnej ilości zrzeszanych pracowników wprowadzone zostają w ramach kryterium liczbowego określone wymogi stratyfikacyjne lub demograficzne o charakterze statystycznym, np. wymóg zrzeszania w ramach ogólnej liczby członków pewnej ich części w przekroju gospodarki, w danej gałęzi pracy lub na danym terytorium. Wówczas przekroczenie progu liczbowego automatycznie nie oznacza jeszcze nabycia tej cechy.

Kryterium liczbowe jest atrakcyjne dla ustawodawcy, bowiem jest elastyczne i tym samym w wyniku zmian faktów społecznych łatwiej poddaje się zmianom legislacyjnym bez konieczności zastąpienia go innym rodzajowym kryterium reprezentatywności. Można bowiem korygować liczbę członków jako próg reprezentatywności; można też inaczej ustalić lub wprowadzić nowe statystyczne wymogi stratyfikacyjne lub demograficzne. Spośród wymienionych wyżej formalnych kryteriów najbardziej egalitarne jest kryterium liczbowe, gdyż pozwala na uzyskanie reprezentatywności potencjalnie największej liczbie organizacji związkowych. Z tego względu w polskim systemie prawa obowiązuje (posiada prawną legitymację) wyłącznie kryterium liczbowe, ale o charakterze formalno – statystycznym.

## **5. Wnioski końcowe**

Z uwagi na nadmierny pluralizm związkowy (rozbiecie ruchu związkowego) racjonalny ustawodawca, ażeby zapewnić sprawne dochodzenie do konsensusu społecznego przez partnerów społecznych, postanowił wprowadzić normatywną formułę reprezentatywności związków zawodowych. W tym sensie reprezentatywność stanowi zasadę prawną, zgodnie z którą związki reprezentatywne nabywają pełną zdolność do reprezentowania i obrony zbiorowych praw i interesów pracowników, mogą uczestniczyć w dialogu społecznym na szczeblu ponadzakładowym oraz w zakładzie pracy, a także posiadają szereg uprawnień zastrzeżonych wyłącznie dla reprezentatywnych związków zawodowych.

Reprezentatywność stanowi kategorię prawną zbiorowych stosunków pracy, a więc w sprawach, w których związek zawodowy w pełnym bądź jedynie ograniczonym zakresie

---

<sup>65</sup> M. Pliszkiwicz, M. Seweryński, jw., s. 7.

zdolny jest do reprezentowania nie tylko swoich członków, ale również wszystkich pracowników objętych zakresem jego statutu.

Reprezentatywność wynika z obecnego kształtu prawnego systemu reprezentacji związkowej. Wprawdzie nadal jest on modelem konfrontacyjno – kooperacyjnym, lecz z wyraźną przewagą elementów kooperacji, gdzie znajduje zastosowanie formuła reprezentatywności bądź jako zasada, bądź jako reguła kolizyjna.

Reprezentatywność formalna powinna być stwierdzana na podstawie jak najbardziej obiektywnych kryteriów. Tylko wtedy bowiem formuła prawna reprezentatywności stanie się szeroko akceptowana społecznie, gdyż cecha ta będzie ustalana na mocy kryterium uznanego powszechnie za dobre i właściwe.

Pomimo istnienia kryterium nominacji oraz kryterium wyznaczenia wyłącznie kryterium liczbowe jest najbardziej demokratyczne i egalitarne. Związek zawodowy zrzeszający odpowiednią, dostatecznie dużą liczbę członków, przekracza próg reprezentatywności. Ustawodawca polski, decydując się na ustanowienie tego kryterium, dał tym samym każdej liczącej się organizacji związkowej szansę na uzyskanie reprezentatywności formalnej, zwłaszcza wówczas, gdy dany związek jest już faktycznie reprezentatywny w określonym układzie odniesienia.

W podsumowaniu można więc zaryzykować tezę, że najpełniej reprezentacja praw i interesów pracowniczych realizowana jest właśnie przez reprezentatywne organizacje związkowe. Pozostałe związki za cenę skutecznej realizacji zasady solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych mają mniej do powiedzenia. Co prawda, mogą one w pewnym zakresie uczestniczyć w dialogu społecznym oraz w zarządzaniu sprawami gospodarczymi zakładu pracy lub przedsiębiorstwa, ale w zbiorowych stosunkach pracy uznaje się, że wyłącznie związki zawodowe legitymujące się formalnym przymiotem reprezentatywności posiadają szczególny społeczno – prawny mandat do swobodnego działania dla wspólnego dobra wszystkich pracowników jako grupy (klasy) społecznej.

## Rozdział II

### **Komisja Trójstronna do Spraw Społeczno – Gospodarczych oraz inne instytucje dialogu społecznego a reprezentatywność związków zawodowych**

#### ***1. Uwagi wprowadzające***

Dialog społeczny (dialog partnerów społecznych) stanowi jedną z nadrzędnych zasad konstytucyjnych ustroju Rzeczypospolitej. Przepis art. 20 Konstytucji RP nadaje zasadzie dialogu społecznego moc prawną, stanowiąc, że dialog społeczny jest obok swobody działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności i współpracy partnerów społecznych jednym z filarów ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej – społecznej gospodarki rynkowej. Ustawodawca, tworząc ramy prawne do funkcjonowania gospodarki rynkowej, ma obowiązek uwzględnić jej społeczny charakter i wymiar przy wykorzystaniu samego dialogu, a także stworzonych instytucji dialogu społecznego.

W doktrynie zbiorowego prawa pracy brak jest definicji dialogu społecznego, pomimo że wskazówek interpretacyjnych co do zakresu znaczeniowego tego pojęcia w języku prawnym dostarcza art. 1 ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego<sup>66</sup>.

Zgodnie z tą ustawą w ujęciu przedmiotowym dialog społeczny jest płaszczyzną porozumiewania się prowadzonego dla godzenia interesów pracowników, interesów pracodawców oraz dobra publicznego w celu osiągnięcia i zachowania pokoju społecznego w sprawach wynagrodzeń i świadczeń społecznych oraz w innych sprawach społecznych lub gospodarczych. „Prowadzi to do wniosku, że przedmiotem tego dialogu mają być materie, które zasadniczo mają charakter społeczno – gospodarczy, nie zaś zagadnienia, które mają naturę wyłącznie społeczną (odległą od gospodarki) czy wyłącznie gospodarczą bądź też dotyczącą jedynie aspektów technicznych działalności gospodarczej.”<sup>67</sup>

Natomiast w ujęciu podmiotowym dialog społeczny stanowi płaszczyznę porozumiewania się i wchodzenia we wzajemne relacje partnerów społecznych, a więc pracowników i pracodawców oraz ich reprezentantów (związków, organizacji),

---

<sup>66</sup> Dz. U. Nr 100, poz. 1080 z późn. zm.

<sup>67</sup> W. Sanetra: Dialog społeczny jako element ustroju społecznego i politycznego w świetle Konstytucji RP [w:] Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku. Praca zbiorowa pod red. A. Wypych – Żywickiej, M. Tomaszewskiej i J. Steliny, Gdańsk 2010, s. 18.



prowadzonego przy współudziale władzy państwowej. „Udział w Komisji przedstawicieli Rządu nie pozbawia jej charakteru forum dialogu partnerów społecznych, a jednocześnie pozwala poszerzyć przedmiot tego dialogu o interes publiczny i ułatwia godzenie go z interesami partnerów społecznych.”<sup>68</sup>

W nauce prawa pracy funkcjonują dwa stanowiska odnośnie pojęcia dialogu społecznego. Według pierwszego poglądu dialog społeczny jest tożsamy z dialogiem partnerów społecznych, co rodzi tendencję do zamiennego używania tych terminów. Należy zatem przyjąć, iż mianem dialogu społecznego powinno się określać relacje między partnerami społecznymi, a więc przede wszystkim między związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców oraz ich stosunki (dwustronne lub trójstronne) z organami państwowymi, jak rząd i jego agendy, a także władzami komunalnymi, samorządem lokalnym itd.<sup>69</sup> Dialog społeczny bowiem toczy się na zasadzie wypracowania dwojakiego rodzaju powiązań (kształtowaniu wzajemnych stosunków) pomiędzy partnerami społecznymi, które określa się jako dwustronne (autonomiczne), oraz między nimi i rządem, mające charakter trójstronny<sup>70</sup>. Niezależnie więc od tego, czy w dialogu tym uczestniczą instytucje i organy państwa, np. parlament, rząd lub wojewoda, jeśli w procesie porozumiewania się biorą udział partnerzy społeczni, toczy się między nimi dialog, jest to dialog społeczny – dialog partnerów społecznych.

W doktrynie wypowiedzany jest również odmienny pogląd. Zdaniem W. Sanetry<sup>71</sup> „dialog społeczny jest o tyle szerszą kategorią niż dialog partnerów społecznych, o ile może toczyć się nie tylko między stroną pracowniczą i stroną pracodawczą, w szczególności może odbywać się on między trzema stronami, w tym stroną rządową, a także czterema stronami, w tym stroną rządową i samorządową, jak jest to w przypadku wojewódzkich komisji dialogu społecznego”. W stosunku do dialogu samych tylko partnerów społecznych udział w dialogu społecznym rządu czy samorządu terytorialnego „wprowadza do tego dialogu nową jakość, sprawiając, że istotnemu zamazaniu czy zatarciu ulegają przeciwieństwa istniejące między pracą a kapitałem”. Prowadzi to do wniosku, że w obliczu silnej, wręcz hegemonicznej, pozycji aparatu państwowego na forach dialogu społecznego, partnerzy społeczni – związki

---

<sup>68</sup> M. Seweryński: Opinia o projekcie ustawy o Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych (projekt ustawy z dnia 4 kwietnia 2000r.), Przegląd Legislacyjny nr 3(25)/2000, s. 69.

<sup>69</sup> Zob. E. Wronikowska: Rola państwa w budowaniu negocyjnego ładu społeczno – gospodarczego w Polsce [w:] pod red. H. Ciocha, A. Dębińskiego, J. Chacińskiego, *Iustitia civitatis fundamentum. Księga pamiątkowa ku czci Prof. W. Chrzanowskiego*, Lublin 2003, s. 654.

<sup>70</sup> Zob. G. Spytek – Bandurska: Komisja Trójstronna jako instytucja dialogu społecznego w Polsce [w:] pod red. B. Górowskiej: *Przestrzeń polityki i spraw wyznaniowych. Szkice dedykowane Prof. J. Osuchowskiemu z okazji 75 – lecia urodzin*, Warszawa 2004, s. 220.

<sup>71</sup> Zob. szerzej W. Sanetra, jw., s. 23-24.

zawodowe i organizacje pracodawców – *de facto* tracą często charakter odrębnych stron tego dialogu, będąc razem w opozycji do prezentowanego przez władzę publiczną stanowiska.

W związku z tym można by wysnuć wniosek, iż pojęcia „dialogu społecznego” oraz „dialogu partnerów społecznych” są zbieżne, ale nie tożsame (jednoznaczne). W dialogu społecznym zawiera się dialog pomiędzy partnerami społecznymi. Można relację tę ująć w ten sposób, że dialog partnerów społecznych jest dialogiem społecznym *sensu stricto* i oznacza to wzajemne stosunki pomiędzy reprezentantami pracowników oraz poszczególnymi pracodawcami, grupą pracodawców lub ich organizacjami<sup>72</sup>.

Dialog partnerów społecznych jest dialogiem autonomicznym, bowiem odbywa się on bez aktywnego udziału aparatu państwa, choć w obrębie ram prawnych określonych przez państwo, które stoi na straży porządku prawnego. Rezultatem tak rozumianego dialogu są – wypracowane na drodze wspólnych spotkań, negocjacji i konsultacji – stanowiska, propozycje, wnioski bądź opinie, a także porozumienia zbiorowe, w tym oparte na ustawie porozumienia zbiorowe oraz układy zbiorowe pracy, będące aktami normatywnymi – źródłami swoistego (autonomicznego) prawa pracy.

W doktrynie prawa powszechnie przyjmuje się, że dialog społeczny, w tym dialog partnerów społecznych odbywać się może na kilku poziomach. Przykładowo W. Sanetra wyróżnia zwłaszcza trzy poziomy dialogu partnerów społecznych<sup>73</sup>. Na najniższym poziomie dialog toczy się w zakładzie pracy między pracodawcą a pracownikami i reprezentującymi ich strukturami organizacyjnymi (związkowymi i pozazwiązkowymi, np. radami pracowników). Na średnim poziomie dialog prowadzony jest w kilku wymiarach (płaszczyznach): 1) w wymiarze terytorialnym (regiony, województwa, powiaty, gminy), 2) w wymiarze branżowym (związanym z „zawodowym” charakterem związków zawodowych) oraz 3) w wymiarze terytorialno – zawodowym. Natomiast poziom najwyższy to poziom ogólnokrajowy (centralny), gdzie ogólnokrajowe organizacje związkowe i ogólnokrajowe organizacje pracodawców uczestniczą w dialogu dotyczącym kwestii społeczno – gospodarczych istotnych w skali całego kraju.

E. Wronikowska z kolei uznaje, iż dialog społeczny w stosunkach pracy toczy się na pięciu szczeblach – od centralnego, ogólnokrajowego przez branżowy do lokalnego i zakładowego. O ile zaś na poziomie zakładowym i ponadzakładowym podmiotami dialogu są z reguły związki zawodowe i pracodawca (pracodawcy) lub ich organizacje, na szczeblu centralnym stroną dialogu obok pracowników i pracodawców staje się państwo, mimo że jego

---

<sup>72</sup> Zob. E. Wronikowska: Rola państwa w dialogu społecznym w Polsce, *Polityka Społeczna* nr 1/2003, s. 5.

<sup>73</sup> Zob. szerzej W. Sanetra, *iw.*, s. 21-22.

status nie do końca jest przejrzysty<sup>74</sup>. Wynikałoby z tego, iż pomiędzy szczeblem zakładu pracy oraz szczeblem central związkowych i pracodawczych istnieje pojemna kategoria pośrednia – dialog na poziomie ponadzakładowym, który odbywać się może w skali kraju (np. poprzez możliwość zawarcia przez stronę pracowników i stronę pracodawców układu zbiorowego pracy na forum Trójstronnej Komisji na mocy art. 2 ust. 4 ustawy o Trójstronnej Komisji), w danej branży bądź w wymiarze lokalnym (na określonym obszarze).

Dialog społeczny jako skuteczny instrument porozumiewania się partnerów społecznych powinien być zinstytucjonalizowany (sformalizowany), co jednak nie deprecjonuje różnorodnych nieformalnych działań (spotkań, wymiany zdań, niepisanych ustaleń) podejmowanych w ramach dialogu pozainstytucjonalnego. Instytucjonalizacja dialogu społecznego ma dwojaki charakter. Z jednej strony polega ona na określeniu przez ustawodawcę w prawie pozytywnym w szczególności przedmiotu tego dialogu (zakresu spraw objętych dialogiem), podmiotów, a także trybu (zasad, procedury) prowadzenia dialogu społecznego. Z drugiej strony instytucjonalizacja ta, w ramach prawnych nadanych przez ustawodawcę, nakłada na państwo obowiązek stworzenia konkretnych instytucji dialogu, a więc ciał, gremiów, forów, czy rad, które umożliwią zarówno partnerom społecznym, jak i władzy publicznej, skuteczną i efektywną dyskusję, niejednokrotnie negocjacje i rokowania, innymi słowy dialog społeczny.

„Oparcie dialogu społecznego na konkretnych przepisach prawa pracy służących jego realizacji oznacza, że w Polsce nie jest on ideą traktowaną koniunkturalnie, metodą wykorzystywaną w warunkach zagrożenia pokoju społecznego, lecz zasadą realnie kształtującą stosunki społeczno – gospodarcze”<sup>75</sup>. Dialog ten odbywa się zatem na podstawie prawa i w granicach wyznaczonych przez ustawodawcę. Oznacza to, iż ustawodawca, realizując zapisaną w Konstytucji wolę suwerena (wszystkich obywateli RP), nakłada na partnerów społecznych oraz aparat państwa (administrację publiczną, zarówno rządową, jak i samorządową) przymus prawny prowadzenia ze sobą dialogu w sprawach społeczno – gospodarczych w ramach instytucjonalizacji tego dialogu. Tym samym konstytucyjna zasada dialogu społecznego nie jest tylko zasadą polityki państwa, ale jest zasadą prawną w znaczeniu dyrektywalnym, co w większym stopniu gwarantuje, że gospodarka rynkowa (gra interesów świata pracy i kapitału) zachowa społeczny (socjalny) charakter.

---

<sup>74</sup> Zob. E. Wronikowska, jw., s. 4. W innym miejscu zaś autorka wyróżnia jedynie cztery poziomy dialogu społecznego: 1) szczebel europejski, 2) szczebel ogólnokrajowy, który identyfikuje z dialogiem na szczeblu centralnym oraz dialogiem branżowym, 3) szczebel ponadzakładowy, gdzie dialog toczy się w wymiarze terytorialnym (lokalnym, regionalnym) oraz 4) szczebel zakładowy; zob. szerzej E. Wronikowska, P. Nowik: Zbiorowe prawo pracy, Warszawa 2008, s. 35-36.

<sup>75</sup> E. Wronikowska, jw., s. 4.

Potrzeba instytucjonalizacji dialogu społecznego znalazła wyraz w ustawie z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego<sup>76</sup>. Na mocy tego aktu prawnego powołane do życia zostały na szczeblu regionalnym wojewódzkie komisje dialogu społecznego, zaś Komisja Trójstronna uzyskała nowy status prawny w postaci regulacji ustawowej.

W doktrynie zbiorowych stosunków pracy powszechnie przyjmuje się, że jednym z istotnych warunków autentyczności i skuteczności dialogu społecznego jest reprezentatywność partnerów społecznych<sup>77</sup>, w tym reprezentatywność organizacji związkowych, tworzących stronę związkową tego dialogu. Można by nawet stwierdzić, iż warunkiem *sine qua non* prowadzenia dialogu społecznego, a zwłaszcza dialogu instytucjonalnego (sformalizowanego), stała się zasada reprezentatywności partnerów społecznych rozumianych jako związki zawodowe i organizacje pracodawców. Wynika to bezpośrednio z przepisów art. 6 ust. 1 oraz art. 7 ust. 1 ustawy o Trójstronnej Komisji. Zgodnie z tymi przepisami stronę pracowników w Komisji reprezentują przedstawiciele reprezentatywnych organizacji związkowych, zaś stronę pracodawców – przedstawiciele reprezentatywnych organizacji pracodawców. Tym samym zasada reprezentatywności jest na trwałe związana z zasadą dialogu społecznego. Reprezentatywność partnerów społecznych sprawia, że rezultaty tego dialogu (pakty, porozumienia itp.) mają szansę uzyskać społeczną legitymizację, konieczną np. do przeprowadzenia trudnych reform określonych dziedzin gospodarki narodowej. Innymi słowy, reprezentatywny partner społeczny – związek zawodowy – to podmiot rozpoznawalny w społeczeństwie polskim, zrzeszający w swoich strukturach relatywnie dużą (wymaganą) liczbę pracowników, a ponadto cieszący się poparciem (szacunkiem lub sympatią) ogółu obywateli RP. Reprezentatywność pozwala więc partnerowi społecznemu uzyskać społeczną legitymację do uczestniczenia w dialogu na różnym szczeblu, a zwłaszcza na szczeblu centralnym, ogólnokrajowym, branżowym lub regionalnym.

---

<sup>76</sup> Zob. J. Skoczyński: Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkie komisje dialogu społecznego, PiZS nr 12/2001, s. 26.

<sup>77</sup> Zob. E. Sobótka: Rady Gospodarczo – Społeczne w krajach Unii Europejskiej jako zinstytucjonalizowana forma dialogu społecznego, PiZS nr 10-11/94, s. 2; też: Rola Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych w rozwoju zbiorowych stosunków pracy w Polsce [w:] pod red. M. Seweryńskiego: Polskie prawo pracy i zbiorowe stosunki pracy w okresie transformacji, Warszawa 1995 s. 82; G. Spytek – Bandurska, jw., s. 220; E. Wronikowska, P. Nowik, jw., s. 25.

## 2. „Pierwsza” Trójstronna Komisja

Tradycja dialogu społecznego ma swój początek w tzw. porozumieniach Okrągłego Stołu, kiedy to ówczesna, komunistyczna władza po raz pierwszy uznała w istniejących wówczas związkach zawodowych i organizacjach pracodawców niezależnych i samodzielnych partnerów do rozmów. Nie oznacza to jednak, że wcześniej nie były podejmowane próby dialogu społecznego. Państwo zmuszane było pod groźbą strajków generalnych oraz aktów obywatelskiego nieposłuszeństwa do zasiadania do rozmów z niezależnymi i samorządowymi związkami zawodowymi, stojącymi w opozycji do władzy państwowej i kontestującymi ustrój społeczno – gospodarczy, a następnie ustrój polityczny. Można powiedzieć, że lata 80 – te ubiegłego wieku stały pod znakiem walki związków zawodowych o uznanie ruchu związkowego przez państwo za realnego partnera do rozmów. Walka ta zakończyła się sukcesem. Propagowana przez władzę zasada bezkonfliktowości w zbiorowych stosunkach pracy okazała się konstrukcją fasadową w obliczu faktycznego przejścia inicjatywy w dialogu z państwem przez związki zawodowe. Państwo *ad hoc* powołało do życia pierwszą nieformalną instytucję dialogu społecznego – Okrągły Stół, na forum której uczestniczyły w charakterze stron wszystkie liczące się organizacje związkowe oraz organizacje pracodawców. Wydaje się, że wówczas zarówno te organizacje, jak i administracja państwowa, zaczęły zdawać sobie sprawę z faktu, że zapoczątkowują permanentny proces dialogu społecznego, zaś same związki zawodowe i pracodawcze z tego – że w stosunku do siebie nie są oponentami, a partnerami społecznymi. Siłą rzeczy pojawiła się świadomość, iż nadrzędną wspólną wartością wszystkich stron dialogu jest dążenie do zachowania pokoju społecznego.

Instytucjonalizacja dialogu społecznego w sensie nadania jej ram prawnych i utworzenie stałej, a nie doraźnej, instytucji w postaci komisji jest rezultatem zobowiązań powziętych przez sygnatariuszy Paktu o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania. „Tworzenie nowego ładu społecznego w Polsce oparto na zasadach dialogu społecznego i partnerstwa, co stwarzało szansę uzyskania społecznej akceptacji, kosztownego i bolesnego procesu przekształceń, z którym związane były negatywne konsekwencje – bezrobocie i spadek poziomu życia”<sup>78</sup>.

Dnia 22 lutego 1993 r. Rząd RP podpisał z negocjującymi związkami zawodowymi oraz Konfederacją Pracodawców Polskich tekst Paktu – generalnego porozumienia społecznego o historycznym znaczeniu, stanowiącego praktyczny przykład wykorzystania

---

<sup>78</sup> E. Wronikowska: Rola państwa w budowaniu ładu społeczno – gospodarczego..., s. 651.

dialogu społecznego w kształtowaniu gospodarki rynkowej przy współdziałaniu partnerów społecznych. Pakt ze strony związkowej sygnowały oddzielnie: Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, a także koalicja wspólnie działających siedmiu związków branżowych: Federacji Związków Zawodowych Pracowników PKP, Konfederacji Związków Zawodowych Energetyków, Porozumienia Związków Zawodowych Dozoru Górniczego „Kadra”, Związku Zawodowego Inżynierów i Techników, Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych w Polsce, Związku Zawodowego Pracowników Komunikacji Miejskiej oraz Związku Zawodowego Przemysłu Elektromaszynowego.

Jednym z wielu – ale doniosłym – zobowiązaniem stron tego porozumienia było powołanie Trójstronnej Komisji złożonej z przedstawicieli ogólnopolskich central związków zawodowych, organizacji pracodawców i rządu<sup>79</sup>. Utworzenie Trójstronnej Komisji miało na celu zapewnienie trwałego porozumienia głównych sił społecznych: pracowników, pracodawców oraz rządu w kwestii polityki dochodowej. Sygnatariusze Paktu postanowili zatem, że zadaniem Komisji będzie monitorowanie procesów gospodarczych i zasadniczych proporcji makroekonomicznych, ocena stosowanych mechanizmów i instrumentów oraz formułowanie pod adresem rządu opinii i wniosków dotyczących priorytetów polityki gospodarczej i społecznej, a w szczególności: polityki płac i zatrudnienia w sferze budżetowej, polityki świadczeń socjalnych, instrumentów polityki płac, kształtowania relacji konsumpcji do inwestycji i struktury konsumpcji.

W konsekwencji rząd nadto zobowiązał się, że w porozumieniu ze związkami zawodowymi i Konfederacją Pracodawców Polskich przygotuje i przedstawi Sejmowi projekt ustawy o powołaniu Trójstronnej Komisji oraz o zasadach i przedmiocie jej działania. Do tego czasu Komisja musiała funkcjonować w oparciu o prowizoryczną podstawę prawną.

Mając zatem na względzie potrzebę stworzenia płaszczyzny dialogu i porozumienia między rządem a organizacjami pracowników i pracodawców w zakresie kierunków i sposobów realizacji polityki społeczno – gospodarczej państwa, w nawiązaniu do ustaleń zawartych w Pakcie o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania, Rada Ministrów podjęła uchwałę nr 7/94 z dnia 15 lutego 1994 r. w sprawie powołania Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych, która weszła w życie z dniem powzięcia.

---

<sup>79</sup> Zob. Prawno – ekonomiczne podstawy przekształceń własnościowych polskiej gospodarki. Pakt o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania, Warszawa 1993, s. 11 (tekst paktu zawartego przez NSZZ „Solidarność”), s. 4-5 (tekst paktu zawartego z OPZZ), s. 9 (tekst paktu zawartego ze związkami branżowymi).

Zgodnie z § 3 ust. 3 te same uchwały stroną pracowników w Komisji reprezentowali przedstawiciele organizacji związkowych – sygnatariuszy Paktu, w sumie dziewięciu związków zawodowych o różnej liczebności i strukturze. Tym samym reprezentatywne dla rządu (czy szerzej władzy publicznej) do uczestnictwa w dialogu w charakterze partnera społecznego stały się wymienione w tekście uchwały w kolejności: 1) Federacja Związków Zawodowych Pracowników Polskich Kolei Państwowych, 2) Konfederacja Związków Zawodowych Energetyków, 3) Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”, 4) Ogólnopolskie porozumienie Związków Zawodowych, 5) Porozumienie Związków Zawodowych Dozoru Górniczego „Kadra”, 6) Związek Zawodowy Inżynierów i Techników, 7) Związek Zawodowy Maszynistów Kolejowych w Polsce, 8) Związek Zawodowy Pracowników Komunikacji Miejskiej, 9) Związek Zawodowy Przemysłu Elektromaszynowego. „Cytowana uchwała Rady Ministrów nie określiła więc kryteriów reprezentatywności, po spełnieniu których dana organizacja może uzyskać status członka Komisji. Zastosowała natomiast kryterium historyczne, ponieważ członkami Komisji zostali sygnatariusze Paktu”<sup>80</sup>. Tym niemniej przyjęta przez władzę rządową jako stronę porozumienia (paktu) społecznego metoda wyłonienia strony pracowniczej Komisji w oparciu o kryterium historyczne zgodna była z postanowieniami końcowymi Paktu o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania. Jedno z tych postanowień stanowiło solenne zobowiązanie się stron do powołania Trójstronnej Komisji, której powierzona zostanie kontrola realizacji Paktu.

Skorzystanie przez daną organizację związkową z zaproszenia rządu do negocjacji porozumienia generalnego oraz zawarcie ze stroną rządową Paktu było zatem faktyczną gwarancją uznania jej reprezentatywności przez państwo (władzę wykonawczą) w dialogu społecznym, zwłaszcza wobec braku w ustawodawstwie polskim jednolitych przepisów dotyczących kryteriów reprezentatywności związków zawodowych<sup>81</sup>. Należy bowiem mieć na uwadze, że „propozycja negocjacyjna złożona została piętnastu największym ogólnokrajowym centralom związków zawodowych, zrzeszającym od kilku tysięcy do kilku milionów członków”, więc „oferta negocjacyjna obejmowała szerokie spektrum organizacji związkowych”<sup>82</sup>. Z szansy uzyskania przymiotu reprezentatywności z racji sygnowania porozumienia generalnego – paktu społecznego nie skorzystało jednak kilka central związkowych. Na etapie wstępnych rozmów z dalszych rokowań z rządem w sprawie

---

<sup>80</sup> E. Sobótka: Rola Trójstronnej Komisji..., s. 92; zob. też Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno – Gospodarczych. Informator za rok 2009, MPiPS, Warszawa 2010, s. 66.

<sup>81</sup> Zob. E. Sobótka, jw., s. 89.

<sup>82</sup> Tamże, s. 89.

restrukturyzacji przedsiębiorstw państwowych zrezygnowała m. in. „Solidarność 80” oraz dwa górnicze związki zawodowe.

Strona rządowa przyjęła w uchwale Rady Ministrów nr 7/94 kryterium nominacji jako kryterium reprezentatywności związkowej w dialogu społecznym. Oznacza to, że rząd w wyniku realizacji zobowiązania przyjętego przez wszystkie strony Paktu uważał za reprezentatywne wskazane imiennie (określone z nazwy) związki zawodowe, a także organizacje pracodawców<sup>83</sup>. Katalog reprezentatywnych w drodze nominacji (z nadania władzy państwowej) związków pracowniczych zamieszczony został w § 3 ust. 3 przywołanej uchwały. Norma prawna, zawarta w tym przepisie, ma charakter indywidualny i konkretny, nie pozostawiała zatem wątpliwości, która z organizacji związkowych nabywała status uczestnika dialogu na forum Trójstronnej Komisji – reprezentatywnego partnera społecznego.

„Uchwała nr 7/94 Rady Ministrów w sprawie powołania Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych przewiduje możliwość określenia organizacji reprezentatywnej także w drodze aktu indywidualnego”<sup>84</sup>. Tryb kooptacji poszczególnych organizacji związkowych do składu strony pracowników Komisji przewidziany został w § 4 ust. 3 uchwały. Zgodnie z tym przepisem Prezes Rady Ministrów, na wniosek Komisji, może powołać w skład Komisji przedstawicieli innych związków zawodowych i organizacji pracodawców. Z redakcji przepisu wynika wprost, że procedura kooptacji jest uruchamiana jedynie na wniosek Komisji *in gremio*, nie zaś na wniosek jednej ze stron Komisji lub jednej z organizacji związkowych czy organizacji pracodawców. Zmuszało to partnerów społecznych (reprezentantów pracowników i pracodawców) do uprzedniego porozumienia się w tej kwestii przy neutralnej, co oczywiste, postawie strony rządowej. Rezultatem tego porozumienia byłby następnie wniosek Komisji do premiera. Należy przypuszczać, że z racji tego, iż wniosek ten kieruje instytucja dialogu społecznego w sprawie poszerzenia kręgu podmiotów włączonych w dialog na szczeblu centralnym, wniosek Komisji miałby charakter wiążący. Prezes RM musiałby wydać indywidualną decyzję w formie np. zarządzenia lub postanowienia, pozostającą w zgodzie z żądaniem Komisji. Płyne stąd dalsza refleksja, że na rozszerzenie składu Komisji musiały wyrazić aprobatę wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, wymienione imiennie w § 3 ust. 3 uchwały. Brak zgody jakiegokolwiek z nich sprawiłby, że partnerzy społeczni nie zawarliby porozumienia, a procedura kooptacji nie zostałaby uruchomiona.

---

<sup>83</sup> Zob. szerzej M. Pliszkiwicz, M. Seweryński: Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy, PiP nr 9/1995, s. 7.

<sup>84</sup> Tamże, s. 6.



Uchwała zatem wprowadziła w dialogu społecznym na poziomie centralnym dwa rodzaje reprezentatywności związkowej: reprezentatywność pierwotną i reprezentatywność pochodną. W pierwszym przypadku kryterium reprezentatywności stanowiła nominacja, czyli nadanie (uznanie) przymiotu reprezentatywności przez państwo, reprezentowane w Komisji przez stronę rządową. Natomiast w drugim przypadku kryterium reprezentatywności była kooptacja, a więc uznanie cechy reprezentatywności poszczególnych organizacji związkowych w drodze porozumienia przez samych partnerów społecznych, ustaleniami których związane było państwo. Ten szczególny tryb nabywania reprezentatywności przez pozostałe organizacje związkowe wynikał z uprzywilejowanej pozycji związków zawodowych – sygnatariuszy Paktu i ich silnej pozycji względem strony rządowej. Sygnatariusze Paktu dali bowiem rządowi społeczne poparcie dla trudnych i bolesnych reform publicznego sektora gospodarki narodowej.

Trudno pominąć fakt, iż regulacja reprezentatywności na forum Trójstronnej Komisji nastąpiła w akcie prawnym niższej rangi niż ustawa, w uchwale RM będącej źródłem prawa wewnętrznego, nie zaś powszechnie obowiązującego, jakim bez wątpienia jest ustawa<sup>85</sup>. Na początku działalności Komisji miało to wpływ na traktowanie tego ciała bardziej jako jednostki organizacyjnej administracji rządowej niż jako samodzielnej i niezależnej instytucji dialogu społecznego. Z biegiem czasu Komisja zaczęła jednak instytucjonalizować się w coraz większym stopniu, co nadawało jej coraz większego znaczenia i prestiżu. W miarę jednak wzrostu znaczenia Komisji i nadawania jej wola ustawodawcy nowych uprawnień<sup>86</sup> coraz wyraźniej dostrzegano prowizoryczność (tymczasowość)<sup>87</sup> regulacji reprezentatywności związków na podstawie uchwały RM nr 7/94. Zdawano sobie sprawę z tego, że pełne uregulowanie reprezentatywności powinno nastąpić w ustawie, skoro zobowiązały się do

---

<sup>85</sup> Można zgodzić się z M. Pliszkiwiczem i M. Seweryńskim, którzy stwierdzili, że wówczas gdy obowiązywała uchwała RM nr 7/94 metodą regulacji reprezentatywności dla potrzeb udziału organizacji związkowych i organizacji pracodawców w pracach Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych bezpośrednio było zawarcie przez partnerów społecznych porozumienia generalnego – Paktu o przedsiębiorstwie państwowym. Skład Komisji jest bowiem rezultatem ustaleń poczynionych przez negocjatorów Paktu. Wynika z tego, że wydanie uchwały, którą należy zaliczyć do tej samej metody co uchwalenie ustawy, nie mogło stanowić samodzielnej metody regulacji reprezentatywności w dialogu społecznym; por. M. Pliszkiwicz, M. Seweryński, *iw.*, s. 6 i 12.

<sup>86</sup> Np. prawa do ustalania w drodze uchwały maksymalnego rocznego wskaźnika przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia u przedsiębiorców oraz orientacyjnych wskaźników przyrostu miesięcznego wynagrodzenia w kolejnych kwartałach roku w stosunku do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z roku poprzedniego na podstawie art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1995 r. nr 1 poz. 2 z późn. zm.).

<sup>87</sup> Por. M. Pliszkiwicz, M. Seweryński, *iw.*, s. 6; Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno – Gospodarczych. Informator..., s. 67.

opracowania takiego aktu prawnego wszystkie strony Paktu o przedsiębiorstwie państwowym.

Jednakże ten prowizoryczny stan prawny okazał się niezwykle trwały. Organizacje związkowe pierwotnie reprezentatywne zazdrośnie strzegły swego „stanu posiadania”. Niezbitym tego dowodem była skrajna niechęć partnerów społecznych do skorzystania z trybu kooptacji celem rozszerzenia składu Komisji. Z tej procedury, do czasu wydania ustawy w inny sposób regulującej reprezentatywność na centralnym, a także regionalnym, szczeblu dialogu, zatem nigdy nie skorzystano.

Z tego względu status Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych był przedmiotem skarg wnoszonych do Trybunału Konstytucyjnego przez związki zawodowe pozbawione możliwości wykorzystania uprawnień przyznanych przez ustawodawcę wyłącznie Trójstronnej Komisji.

Trybunał Konstytucyjny po rozpoznaniu 6 maja 1997 r. na rozprawie sprawy z połączonych wniosków Zarządu Krajowego Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy, Rady Krajowej Federacji Związków Zawodowych Pracowników Ochrony Zdrowia oraz Komisji Krajowej Wolnego Związku Zawodowego „Sierpień 80”<sup>88</sup> orzekł, że uchwała Rady Ministrów Nr 7/94 w zaskarżonym zakresie nie jest niezgodna z art. 1, art. 3 i art. 85 przepisów konstytucyjnych pozostawionych w mocy na podstawie art. 77 Ustawy Konstytucyjnej z dnia 17 października 1992 r. o wzajemnych stosunkach między władzą ustawodawczą i wykonawczą Rzeczypospolitej Polskiej oraz o samorządzie terytorialnym oraz z art. 7 i 11 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych i z art. 1 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń w podmiotach gospodarczych oraz o zmianie niektórych ustaw.

Wnioskodawcy podnieśli zarzut niekonstytucyjności uchwały, zwłaszcza w kontekście nowych uprawnień Komisji przyznanych ustawą o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń w podmiotach gospodarczych, a w konsekwencji podważyli historyczne kryterium reprezentatywności, które w praktyce uniemożliwiało rozszerzenie składu Komisji o inne związki zawodowe.

Trybunał Konstytucyjny, omawiając w uzasadnieniu wyroku wiele różnych kwestii prawnych podniesionych w skargach wnioskodawców, odniósł się szeroko także do zagadnienia reprezentatywności na forum Trójstronnej Komisji.

Zdaniem Trybunału powołanie Trójstronnej Komisji było nadaniem odpowiedniej formy prawnej postanowieniom wynikającym wprost z aktu politycznego (umowy

---

<sup>88</sup> Orzeczenie TK z 6.05.1997 r., U 2/96, OTK 1997/2/17.

społecznej), jaką jest Pakt o przedsiębiorstwie państwowym. Podpisując zatem Pakt o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania reprezentant rządu podjął zobowiązanie do wypełnienia postanowień tej umowy, w tym także tych, które dla swej realizacji wymagały podjęcia określonych czynności o charakterze prawnym, m.in. przygotowania projektów odpowiednich ustaw czy powołania organu opiniodawczo – doradczego. U podłoża wydania zaskarżonej uchwały Rady Ministrów leży więc wykonanie przyjętych porozumień. Tym samym wymieniony w § 3 ust. 3 katalog taksatywnie wyliczonych organizacji związkowych reprezentowanych w Komisji pokrywa się z kręgiem związkowych sygnatariuszy Paktu.

W ocenie Trybunału zawężenie ruchu związkowego na forum Trójstronnej Komisji do organizacji pierwotnie reprezentatywnych na podstawie kryterium nominacji nie stanowiło naruszenia wskazanych przepisów konstytucyjnych pozostawionych w mocy na podstawie art. 77 Ustawy Konstytucyjnej z 1992 r. oraz wskazanych przepisów ustawy o związkach zawodowych w kontekście nowych uprawnień przyznanych Komisji na mocy ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń w podmiotach gospodarczych oraz o zmianie niektórych ustaw. Przychyliwszy się do stanowiska przedstawionego przez Prezesa Rady Ministrów, Trybunał uznał, że minimum reprezentatywności składu Komisji zostało zachowane, gdyż jej członkami byli przedstawiciele wszystkich organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu art. 19 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, czyli ogólnokrajowych organizacji międzyzwiązkowych, a także ogólnokrajowych związków zawodowych reprezentatywnych dla pracowników większości zakładów pracy. Fakt, że Komisja jest w stopniu niezbędnym (koniecznym) reprezentatywna pozwalał, zdaniem TK, aby „ujawniła się” opinia rzeczywiście występująca w środowiskach zawodowych.

W przypadku zaś trybu kooptacji Trybunał jednoznacznie stwierdził, iż możliwość poszerzenia składu Komisji została znacznie obostrzona. Dla powołania przez Prezesa Rady Ministrów nowych członków konieczna jest bowiem inicjatywa samej Trójstronnej Komisji, która musi złożyć wniosek o powołanie nowych członków. Zatem wszyscy członkowie Trójstronnej Komisji (będący zarazem sygnatariuszami Paktu o przedsiębiorstwie państwowym) muszą wyrazić zgodę na powołanie nowych członków. Brak porozumienia z którymkolwiek z członków Komisji wyklucza możliwość powołania w jej skład nowych członków. Pomimo to Trybunał uznał, że taka procedura nie narusza zasady sprawiedliwości społecznej oraz nie ogranicza pozostałych niereprezentatywnych związków w reprezentowaniu zbiorowych praw i interesów wszystkich pracowników, niezależnie od ich

przynależności związkowej, nawet wtedy gdy pewne kompetencje przyznane są *in gremio* Trójstronnej Komisji.

Wydaje się zatem, że Trybunał Konstytucyjny godził się z faktem, że zarówno sama uchwała RM nr 7/94, jak i ustalone w niej kryteria reprezentatywności są wystarczające dla prowadzenia dialogu społecznego w okresie przejściowym, do czasu wydania ustawy w pełni instytucjonalizującej dialog społeczny.

Jednocześnie jednak Trybunał uznał za stosowne zasygnalizować Radzie Ministrów w trybie art. 6 ustawy z 29 kwietnia 1985 r. o Trybunale Konstytucyjnym potrzebę przyjęcia formy ustawy dla unormowania statusu Trójstronnej Komisji, co byłoby celowe także ze względu na rosnące znaczenie dialogu społecznego oraz na rozszerzenie już w formie ustawy kompetencji i zadań Komisji, w szczególności dotyczących ustalania propozycji płacowych. Uczynił to w postanowieniu z dnia 28 maja 1997 r.<sup>89</sup>, w którym postanowił wskazać Radzie Ministrów Rzeczypospolitej Polskiej na potrzebę podjęcia inicjatywy ustawodawczej w przedmiocie unormowania statusu prawnego Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych w formie ustawy.

Impulsem do szybkiego uregulowania tej kwestii w ustawie w ocenie Trybunału była niespójność systemowa powstała w wyniku poszerzania zakresu kompetencji Komisji w akcie o charakterze ustawowym, gdy tymczasem akt prawny powołujący do życia Trójstronną Komisję ma charakter podustawowy, co mogło stać się przyczyną niejasności merytorycznych czy jurydycznych.

Trybunał ponadto wskazywał, że proces wychodzenia poza regulacje zawarte w uchwale Rady Ministrów powołującej do życia tę Komisję już się rozpoczął, przyjmując formę przyznania temu organowi określonych ustawowych kompetencji<sup>90</sup>. Naprawienie takiego stanu rzeczy mogła więc zapewnić jedynie zmiana rodzaju aktu prawnego powołującego do życia Komisję i zastąpienie uchwały Rady Ministrów odpowiednią ustawą.

Z omówionych wyżej orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego wynika zatem, że Trybunał prezentował dość wyważone stanowisko, uznając, iż uchwała Rady Ministrów nr 7/94 w zaskarżonym zakresie, a więc również w kwestii reprezentatywności związków zawodowych – członków Komisji, nie jest niezgodna z aktami wyższej rangi, zwłaszcza z przepisami konstytucyjnymi. Trybunał zapewne respektował fakt, że organizacje związkowe,

---

<sup>89</sup> Postanowienie TK z 28.05.1997 r., S 1/97, OTK 1997/2/24.

<sup>90</sup> Zob. ustawa z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1995 r. Nr 1 poz. 2 z późn. zm.) oraz ustawa z dnia 23 grudnia 1994 r. o kształtowaniu środków na wynagrodzenia w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1995 r. Nr 34 poz.163 z późn.zm.).

które przystąpiły do negocjacji i zawarły porozumienie społeczne – Pakt o przedsiębiorstwie państwowym – stały się dla rządu reprezentatywne. W miarę jednak postępującej instytucjonalizacji dialogu społecznego Trójstronna Komisja zaczęła zdobywać pozycję samodzielnego i niezależnego podmiotu o szerokich kompetencjach. Z organu społeczno – rządowego podległego Radzie Ministrów następowało wolą ustawodawcy przekształcenie Komisji na realne forum dialogu społecznego. Natomiast w wyniku transformacji publicznego sektora gospodarki Pakt coraz wyraźniej nabierał znaczenia już tylko historycznego. Dostrzegając to Trybunał Konstytucyjny. Dlatego jednocześnie postanowił dać sygnał rządowi do wydania ustawy systemowej regulującej status Komisji i innych ciał dialogu społecznego. Gdy chodzi o reprezentatywność wiązało się to zaś ze sformułowaniem nowych, zobiektywizowanych (sprawiedliwszych) i bardziej abstrakcyjnych kryteriów reprezentatywności partnerów społecznych, dających możliwość związkom zawodowym reprezentowania pracowników w przekroju całej gospodarki narodowej. Można więc odnieść wrażenie, iż Trybunał, sygnalizując rządowi potrzebę wydania aktu prawnego, miał również na myśli nowe uregulowanie reprezentatywności w dialogu społecznym.

Ustawodawca, mając na względzie odpowiednie postanowienia Paktu o przedsiębiorstwie państwowym oraz postanowienie Trybunału Konstytucyjnego, a także odpowiednie przepisy Konstytucji z 1997 r., uchwalił ustawę z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego<sup>91</sup>.

Zgodnie z art. 6 ust. 2 tej ustawy w ówczesnym brzmieniu reprezentatywnymi organizacjami związkowymi zostały z mocy prawa Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarność" oraz Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych<sup>92</sup>.

Natomiast za reprezentatywne organizacje związkowe ustawodawca uznał również ogólnokrajowe związki zawodowe, ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych i ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje), które spełniały łącznie następujące kryteria: 1) zrzeszały więcej niż 300.000 członków będących pracownikami, 2) działały w jednostkach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności określony jest w więcej niż w połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności

---

<sup>91</sup> Dz. U. Nr 100 poz. 1080 ze zm.

<sup>92</sup> Ostatecznie do uchwalonego tekstu ustawy nie wszedł przepis o przyznaniu prawa do zasiadania w Komisji jeszcze przez pięć lat po wejściu w życie ustawy przedstawicielom wszystkich związków zawodowych i organizacji pracodawców zasiadających do tej pory w Komisji Trójstronnej, nawet jeśli nie spełniają kryteriów reprezentatywności ustalonych przez ustawę. Zdaniem M. Seweryńskiego taki przepis podważałby poważnie wartość tych kryteriów, niemniej przez wzgląd na potrzebę czasu na dostosowanie się do wymagań ustawy w tej sprawie postulował on wprowadzenie i uznawał za wystarczający dwuletni okres przejściowy. Ustawodawca jednak nie uwzględnił również i tego postulatu; zob. M. Seweryński: *Opinia o projekcie ustawy o Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych...*, s. 72.

(PKD), o której mowa w przepisach o statystyce publicznej. Przy ustalaniu kryterium liczebności (skupiania ponad 300.000 pracowników w swoich strukturach) można było jednak uwzględnić nie więcej niż po 100.000 członków organizacji związkowej będących pracownikami zatrudnionymi w jednostkach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności określony jest w jednej sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), o której mowa w przepisach o statystyce publicznej (art. 6 ust. 3 i 4 w ówczesnym brzmieniu).

Ustawodawca zdecydował się na wprowadzenie w dialogu społecznym na szczeblu centralnym w Trójstronnej Komisji oraz na szczeblu regionalnym w wojewódzkich komisjach dwóch niekoherentnych kryteriów reprezentatywności – kryterium nominacji oraz kryterium liczbowe. Prowadziło to do nieuzasadnionego wertykalnego podziału ruchu związkowego. Na podstawie kryterium nominacji dwa związki zawodowe uzyskały pozycję monopolistyczną w stosunku do całej reszty działających w kraju organizacji związkowych.

W związku z tym w nauce zbiorowego prawa pracy w kwestii nowego ustawowego uregulowania reprezentatywności na forum Komisji Trójstronnej zaakcentowane zostały dwa odmienne poglądy. Pierwszy w pełni aprobował wprowadzenie (zachowanie) kryterium nominacji jako jednego z kryteriów reprezentatywności, zaś drugi był krytyczny względem tego kryterium.

Zdaniem E. Wronikowskiej<sup>93</sup> w odniesieniu zarówno do związków zawodowych, jak i organizacji pracodawców „zostały nakreślone czytelne kryteria reprezentatywności”. „Zamiast kryterium ilościowego czy historycznego z mocy prawa zostały wskazane organizacje, które jako najbardziej reprezentatywne w odczuciu uczestników rynku pracy wchodzi w skład Komisji”<sup>94</sup>. Niemniej jednak ustawa pozostawia innym organizacjom otwartą drogę do uzupełnienia składu Trójstronnej Komisji. W tym przypadku ustawodawca jako kryterium reprezentatywności wskazał kryterium liczbowe (ilościowe). Płyne stąd wniosek, że w ustawie w ówczesnym brzmieniu zostały wymienione z nazwy dwie najbardziej reprezentatywne organizacje związkowe, zaś obok nich w pracach Komisji po stronie związkowej uczestniczyć mogły inne mniej reprezentatywne organizacje. W opinii E. Wronikowskiej było to zgodne z powszechnym odczuciem uczestników rynku pracy (pracowników – świata pracy oraz pracodawców – kapitału).

Zdaniem natomiast J. Skoczyńskiego<sup>95</sup> „imiennie wskazanie” art. 6 ust. 2 i art. 7 ust. 2 ustawy organizacji związkowych pracowników i pracodawców, które uważane są za

---

<sup>93</sup> Zob. E. Wronikowska: Uprawnienia Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych, PiZS nr 5/2002, s. 20.

<sup>94</sup> Tamże, s. 20.

<sup>95</sup> Zob. szerzej J. Skoczyński, jw., s. 26-27.

reprezentatywne, było niezgodne z ratyfikowanymi przez Polskę konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy: konwencją nr 87 z 9 lipca 1948 r. dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych<sup>96</sup> oraz konwencją nr 144 z 21 czerwca 1976 r. dotyczącą trójstronnych konsultacji w zakresie wprowadzania w życie międzynarodowych norm w sprawie pracy<sup>97</sup>. W przekonaniu autora tego poglądu imienne wskazanie organizacji związkowych pracowników i pracodawców uznanych za reprezentatywne naruszało wynikającą z obydwu konwencji zasadę równego traktowania wszystkich związków zawodowych.

Art. 6 ust. 2 i art. 7 ust. 2 ustawy w ówczesnym brzmieniu nie miały ponadto „charakteru normy prawnej, a więc charakteru rozstrzygnięcia generalnego i abstrakcyjnego”; były zaś w istocie rzeczy „indywidualnymi decyzjami uznaniowymi władzy publicznej, adresowanymi do konkretnych adresatów”<sup>98</sup>.

Można by było zatem zgodzić się z krytycznym podejściem J. Skoczyńskiego do uregulowania reprezentatywności partnerów społecznych w ówczesnym stanie prawnym. Zasadne wydaje się jego stwierdzenie o uprzywilejowanej pozycji niektórych organizacji pracowników poprzez nadanie im w drodze ustawowej cechy reprezentatywności. Ich reprezentatywność wynikała bowiem z arbitralnej (stanowczej, bezkompromisowej) decyzji władzy publicznej, a nie ze spełnienia obiektywnych i ścisłych kryteriów reprezentatywności.

Stwarzało to pewien dualizm reprezentatywności. Jedne organizacje od razu stawały się *ex lege* reprezentatywne z woli ustawodawcy, inne natomiast – musiały spełnić szereg kryteriów o charakterze formalno – statystycznym, aby mogły zostać uznane za reprezentatywne na forum Trójstronnej Komisji, a także na forach wojewódzkich komisji dialogu społecznego.

J. Skoczyński słusznie wskazał również na powstałą lukę prawną związaną ze stwierdzaniem reprezentatywności. Jego zdaniem nie jest uprawnione unormowanie reprezentatywności poprzez nominację wymienionych z nazwy organizacji pracowników (czy też pracodawców), nawet gdyby spełniały w danym momencie obiektywne kryteria reprezentatywności. „Jeżeli w przyszłości utraciłyby cechy reprezentatywności, to konieczna byłaby zmiana ustawy, aby utraciły prawo zasiadania w Komisji”<sup>99</sup>. Zgodnie bowiem z ówczesnie obowiązującym przepisem art. 8 ust. 1 ustawy sąd okręgowy w Warszawie w postępowaniu nieprocesowym stwierdzał reprezentatywność wyłącznie organizacji

---

<sup>96</sup> Dz. U. z 1958 r. nr 29 poz. 125.

<sup>97</sup> Dz. U. z 1994 r. nr 103 poz. 503.

<sup>98</sup> J. Skoczyński, jw., s. 27.

<sup>99</sup> Tamże, s. 27.

związkowych, o których mowa w art. 6 ust. 3, a więc organizacji spełniających bądź nie spełniających określonych kryteriów liczbowych reprezentatywności. Ustawodawca zaś takiej procedury nie przewidział dla imiennie wskazanych (NSZZ „Solidarność” i OPZZ) związków zawodowych, skoro stanowczo uznał (stwierdził) ich reprezentatywność. W ten sposób w prawie zaistniała luka, która mogła być zlikwidowana jedynie przy pomocy odpowiednich działań samego ustawodawcy, a nie w wyniku zastosowania reguł argumentacji prawniczej. Powstała więc potrzeba rychłej nowelizacji ustawy w tym zakresie.

Z dniem 1 stycznia 2003 r. weszła w życie ustawa z dnia 18 grudnia 2002 r. o zmianie ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego<sup>100</sup>. Zgodnie z art. 1 tego aktu prawnego nowe brzmienie otrzymał m. in. art. 6 ustawy o Trójstronnej Komisji.

Ustawodawca za reprezentatywne organizacje związkowe uznał ogólnokrajowe związki zawodowe, ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych i ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje) zrzeszające co najmniej 500.000 pracowników. Organizacja związkowa ubiegająca się o uznanie jej za reprezentatywną organizację związkową przy ustalaniu liczby pracowników, o której mowa w art. 6 ust. 2, nie mogła jednak uwzględnić pracowników zrzeszonych w tych spośród jej organizacji członkowskich, które są lub w okresie roku przed złożeniem wniosku o stwierdzenie reprezentatywności były zrzeszone w reprezentatywnej organizacji związkowej mającej przedstawicieli w składzie Komisji.

Ustawa w art. 2 wprowadziła dwuletni okres przejściowy zarówno dla organizacji związkowych, jak i organizacji pracodawców, których przedstawiciele zostali powołani do składu Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych przed dniem wejścia w życie tej ustawy na spełnienie znowelizowanych kryteriów reprezentatywności. Organizacje te zachowywały status organizacji reprezentatywnych do dnia 31 grudnia 2005 r. Zatem jeśli określona organizacja związkowa – członek Komisji – zrzeszała w swoich strukturach więcej niż 300.000 członków będących pracownikami, ale mniej niż 500.000 pracowników, mogła w dwuletnim okresie podjąć działania w celu zwiększenia swojej bazy członkowskiej, ażeby spełnić nowe podwyższone kryterium reprezentatywności. Dotyczyło to również organizacji reprezentatywnych do tej pory na podstawie kryterium nominacji. Wydaje się, że pośrednio regulacja ta miała sprzyjać konsolidacji ruchu związkowego. Można bowiem uznać, że kryterium zrzeszania co najmniej 500.000 pracowników „wystarczająco świadczy o znacznej roli społecznej i poważnym zasięgu wpływów, a więc o reprezentatywności organizacji

---

<sup>100</sup> Dz. U. Nr 240 poz. 2056.



związkowej, nawet gdyby członkami takiego związku byli pracownicy jednej tylko gminy zawodowej”, pomimo że przyjęcie tego kryterium „oznaczałoby ustanowienie bardzo wysokiego progu reprezentatywności, niemożliwego do spełnienia dla ogromnej większości ogólnokrajowych organizacji związkowych”<sup>101</sup>.

Nowelizując art. 8 ustawy o Trójstronnej Komisji, ustawodawca jednocześnie postanowił w przepisie art. 3 noweli, że do postępowań o stwierdzenie reprezentatywności organizacji, wszczętych przed dniem wejścia w życie ustawy, będą miały zastosowanie przepisy dotychczasowe.

Kryterium reprezentatywności ustalone w ustawie z 2002 r. obowiązywało do czasu ostatnich zmian, dokonanych ustawą z dnia 8 października 2004 r. o zmianie ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego oraz o zmianie niektórych innych ustaw<sup>102</sup>.

### ***3. Reprezentatywne organizacje związkowe na szczeblu Trójstronnej Komisji***

Zgodnie z obecnie obowiązującym przepisem art. 6 ust. 2 ustawy za reprezentatywne organizacje związkowe uznaje się ogólnokrajowe związki zawodowe, ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych i ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje), które spełniają łącznie następujące kryteria: 1) zrzeszają więcej niż 300.000 członków będących pracownikami, 2) działają w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w więcej niż w połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), o której mowa w przepisach o statystyce publicznej.

Przy ustalaniu kryterium liczebności, o którym mowa w art. 6 ust. 2 pkt 1, uwzględnia się nie więcej niż po 100.000 członków organizacji związkowej będących pracownikami zatrudnionymi w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w jednej sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), o której mowa w przepisach o statystyce publicznej.

Organizacja związkowa ubiegająca się o uznanie jej za reprezentatywną organizację związkową przy ustalaniu liczby pracowników wskazanej w ustawie nie uwzględnia pracowników zrzeszonych w tych spośród jej organizacji członkowskich, które są lub w

---

<sup>101</sup> W tym zakresie zachowują aktualność uwagi M. Seweryńskiego poczynione do projektu ustawy z dnia 4 kwietnia 2000 r.; zob. M. Seweryński, jw., s. 70 i 71.

<sup>102</sup> Dz. U. Nr 240 poz. 2407.

okresie roku przed złożeniem wniosku o stwierdzenie reprezentatywności były zrzeszone w reprezentatywnej organizacji związkowej mającej przedstawicieli w składzie Komisji.

Nie trudno zauważyć, że w ramach nowelizacji z 2004 r. ustawodawca zdecydował się powrócić do pierwotnie ustalonego kryterium liczbowego reprezentatywności. Zatem próg reprezentatywności w dialogu społecznym na szczeblu centralnym ustawiony na poziomie nie mniej niż pół miliona pracowników okazał się zbyt wysoki i *de facto* wzmacniał jeszcze monopolistyczną pozycję dwóch największych central związkowych (NSZZ „Solidarności” i OPZZ) kosztem mniejszych organizacji związkowych, gdyż tylko te centrale mogły bez problemu wykazać liczebność swojej bazy członkowskiej na poziomie co najmniej 500.000 pracowników. Ograniczało to w poważnym stopniu zasadę równego traktowania związków zawodowych, a w konsekwencji wydaje się, że miało wpływ na osłabienie pluralistycznego modelu ruchu związkowego.

Na decyzji ustawodawcy zaważył ponadto obiektywny czynnik w postaci stopniowo spadającego wskaźnika uzwiązkowienia (syndykalizacji). Odpływ pracowników ze związków, kurczenie się bazy członkowskiej, sprawił, iż większości organizacji związkowych w skali kraju trudno było utrzymać liczebność członków nawet na poziomie ponad 300.000 pracowników.

W dialogu społecznym w Trójstronnej Komisji mogą uczestniczyć wyłącznie ogólnokrajowe związki zawodowe, ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych i ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje). Płyne stąd wniosek, że mogą to być struktury związkowe o zróżnicowanym statusie. Obok związków zawodowych o jednolitej strukturze mogą wejść w skład Komisji zrzeszenia związków, skupiające niezależne i samorządne związki zawodowe, a także organizacje międzyzwiązkowe, mające w swoich strukturach zarówno zrzeszenia związkowe, jak również niezrzeszone związki zawodowe.

Warunek *sine qua non* reprezentatywności takich organizacji związkowych stanowi zaś ich ogólnokrajowy zasięg niezależnie od tego w oparciu o jaką zasadę zorganizowane są ich struktury, a więc niezależnie od tego, czy są to związki działające w branży, w określonym zawodzie lub w oparciu o właściwość miejscową terytorialnych (lokalnych, regionalnych) struktur związku. Wydaje się, że na gruncie ustawy cechą ogólnokrajowego zasięgu reprezentatywnej organizacji związkowej należy rozumieć w tym znaczeniu, iż w skali kraju brak jest ponad tą organizacją bezpośrednio nadrzędnej, hierarchicznie wyższej, struktury związkowej. Zresztą poparciem takiego wnioskowania jest sama praktyka dialogu społecznego. Partnerami społecznymi po stronie związkowej w Trójstronnej Komisji są

bowiem trzy ogólnopolskie, konkurencyjne względem siebie, samodzielne i suwerenne centrale związkowe, a mianowicie Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych oraz Forum Związków Zawodowych. Tak ukształtowana – skłaniająca do zawężającego interpretowania nazw użytych w art. 6 ust. 2 ustawy – praktyka oparta jest na racjonalnych przesłankach. Trudno bowiem uznać za słuszne, iżby ogólnokrajowy – z nazwy – związek zawodowy, zrzeszenie związków, a nawet organizacja międzyzwiązkowa, będące organizacjami członkowskimi w strukturze większej organizacji związkowej, mogły bez zgody i wiedzy odpowiedniego organu lub kierownictwa tej organizacji uczestniczyć po stronie związkowej w pracach Trójstronnej Komisji, jeśli by nawet spełniały przewidziane w ustawie kryteria reprezentatywności. Prowadziłoby to do dublowania się partnerów społecznych na forum Komisji oraz zachwiania *status quo* panującego w ruchu związkowym.

Takie rozumienie przymiotu ogólnokrajowości, zdaje się, przyjął *implicite* ustawodawca w art. 6 ust. 3 zdaniu drugim ustawy. Z tego przepisu da się bowiem wywnioskować, że organizacja związkowa ubiegająca się o uznanie jej reprezentatywności w dialogu społecznym na forum Trójstronnej Komisji od co najmniej roku przed złożeniem wniosku o stwierdzenie reprezentatywności nie może być członkiem reprezentatywnej organizacji związkowej mającej przedstawicieli w składzie Komisji. Nie może również przyjąć do swoich struktur innej organizacji, będącej w okresie roku przed zgłoszeniem wniosku organizacją członkowską reprezentatywnej organizacji związkowej uczestniczącej w pracach Trójstronnej Komisji. Innymi słowy musi to być organizacja ogólnokrajowa, której ogólnokrajowy zasięg jest prawnie potwierdzony w odpowiednich postanowieniach statutu (np. typu, iż „terenem działania organizacji jest obszar Rzeczypospolitej Polskiej”), całkowicie niezależna od trzech ogólnopolskich central związkowych, które faktycznie podzieliły pomiędzy siebie polski ruch związkowy.

Ustawodawca wprowadził relatywnie wysoki próg reprezentatywności w postaci zrzeszania ponad 300.000 członków będących pracownikami. Użycie w ustawie zwrotu „członków będących pracownikami” oznacza, że spośród wszystkich członków przy ustalaniu reprezentatywności w dialogu społecznym na forum Trójstronnej Komisji uwzględniane będą wyłącznie osoby posiadające status pracownika. Organizacja związkowa może zatem zrzeszać inne osoby, którym ustawa o związkach zawodowych przyznaje prawo tworzenia bądź wstępowania do związków zawodowych, jeśli jednak skupia najwyżej 300.000 pracowników, nie będzie uznana za reprezentatywną.

Ustawodawca nie precyzuje, jakich pracowników ma na myśli. Znajdzie więc tutaj pełne zastosowanie reguła, wyrażona w ogólnym przepisie art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mają m. in. pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy. Zatem można by dokonać rozszerzającej wykładni zwrotu „członkowie będący pracownikami” użytego przez ustawodawcę i stwierdzić, że liczbowe kryterium reprezentatywności obejmuje wszystkich członków organizacji związkowej będących pracownikami bez względu na podstawę stosunku pracy łączącego ich z pracodawcą. Zgodnie zaś z art. 2 k.p. podstawą pracowniczego zatrudnienia (nawiązania stosunku pracy) może być jedynie umowa o pracę, tzw. spółdzielcza umowa o pracę, akt powołania, akt mianowania oraz wybór. Jeżeli więc żaden przepis szczególny nie stanowi inaczej, pod uwagę powinien być brany każdy pracownik niezależnie od podstawy prawnej stosunku pracy, zatrudniony zarówno w sektorze prywatnym, jak i w sektorze publicznym.

W konsekwencji w przy ustalaniu reprezentatywności nie mogą być uwzględniane inne osoby mające prawo tworzenia bądź wstępowania do związków zawodowych, enumeratywnie wyliczone w art. 2 ustawy o związkach zawodowych (u.z.z.), a więc członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych, osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie są pracodawcami, chałupnicy, emeryci i renciści, osoby bezrobotne, osoby odbywające służbę zastępczą, a także funkcjonariusze Policji, Straży Granicznej, Służby Więziennej, strażacy Państwowej Straży Pożarnej oraz pracownicy Najwyższej Izby Kontroli, wykonujący czynności nadzorcze lub kontrolne (art. 2 u.z.z. w związku z art. 86 ust. 2 ustawy o NIK<sup>103</sup>). Są to zatem osoby zatrudnione na innej podstawie niż wymienione w art. 2 k.p., np. w ramach umów cywilnoprawnych, osoby nie pozostające w jakimkolwiek stosunku zatrudnienia, osoby pozostające w administracyjnoprawnym stosunku służby, a niekiedy osoby będące pracownikami o szczególnym statusie, zrzeszającymi się tylko w jednym związku zawodowym.

Takie uprzywilejowanie osób będących w stosunku pracy, pracowników w znaczeniu nadanym przez art. 2 k.p., wydaje się nazbyt tradycyjne, a w warunkach desyndykalizacji – nieuzasadnione. Kryterium liczby członków odnoszące bowiem reprezentatywność wyłącznie do pracowników nie współgra z naturą dialogu społecznego. W dialogu społecznym, w którym dyskutowane są kwestie społeczno – gospodarcze, przyjmowane przez partnerów społecznych stanowiska, propozycje, opinie, wnioski dotyczą szerszej grupy zatrudnionych aniżeli pracownicy w ujęciu art. 2 ust. 1 u.z.z. w związku z art. 2 k.p. *De lege ferenda*

---

<sup>103</sup> Ustawa z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli, tj. Dz. U. z 2007 r. Nr 231 poz. 1701.

liczbowe kryterium reprezentatywności powinno zatem zostać znowelizowane przez ustawodawcę. Ustawa powinna stanowić, że za reprezentatywne uznaje się organizacje związkowe, które zrzeszają „więcej niż 300.000 członków”, bez zastrzeżenia: „będących pracownikami”.

Posiadanie przez organizację związkową w swoich strukturach więcej niż 300.000 pracowników nie jest wystarczającym warunkiem jej reprezentatywności, aczkolwiek jest warunkiem koniecznym. Ustawa ustanawia bowiem dwa kumulatywne kryteria reprezentatywności – kryterium liczbowe oraz kryterium formalno – statystyczne. Reprezentatywne ogólnokrajowe organizacje związkowe oprócz tego, że mają zrzeszać ponad 300.000 pracowników, muszą działać w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w więcej niż w połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD).

Zgodnie z art. 2 pkt 11 ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej<sup>104</sup> podmiotem gospodarki narodowej jest osoba prawna, jednostka organizacyjna niemająca osobowości prawnej oraz osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą. Za osobę fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą uważa się osobę fizyczną będącą przedsiębiorcą w rozumieniu ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej<sup>105</sup> i inną osobę fizyczną prowadzącą działalność na własny rachunek w celu osiągnięcia zysku oraz osobę fizyczną prowadzącą indywidualne gospodarstwo rolne (art. 42 ust. 2 ustawy).

Należy zauważyć, że pojęcie podmiotu gospodarki narodowej nie jest tożsame z pojęciem pracodawcy. W myśl art. 3 k.p. mianem pracodawcy ustawodawca określił jednostkę organizacyjną, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one pracowników. „Podmiot gospodarki narodowej” to nazwa o nieco węższym zakresie niż „pracodawca”. Nie każdy bowiem podmiot gospodarki narodowej to pracodawca. Jeśli jednak zatrudnia pracowników, staje się pracodawcą. W tym też znaczeniu termin „podmiot gospodarki narodowej” został użyty w tekście ustawy o Trójstronnej Komisji. Termin ten zgodnie z intencją ustawodawcy oznacza pracodawcę (zakład pracy) i tak należy go rozumieć.

Natomiast przy założeniu, iż zarówno podmiot gospodarki narodowej, jak i pracodawca zatrudniają pracowników, organizacja związkowa ubiegająca się o uznanie za reprezentatywną będzie mogła policzyć w swojej strukturze pracowników zatrudnionych nie

---

<sup>104</sup> Dz. U. Nr 88, poz. 439.

<sup>105</sup> Tj. Dz. U. z 2007 r. Nr 155, poz. 1095, z późn. zm.

przez wszystkie osoby fizyczne, lecz tylko tych, którzy pełnią pracę u osób prowadzących działalność gospodarczą.

Organizacja związkowa reprezentatywna powinna posiadać swoje struktury w podmiotach gospodarki narodowej (u pracodawców), których podstawowy rodzaj działalności jest określony w więcej niż w połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD).

Zgodnie z załącznikiem do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD)<sup>106</sup> podmioty gospodarki narodowej prowadzą działalność w oparciu o usystematyzowaną klasyfikację poszczególnych rodzajów działalności. PKD jest hierarchicznie uporządkowana, gdyż składa się z pięciu poziomów. Poziom pierwszy – sekcja – dzieli ogólną zbiorowość na 21 grupowań rodzajów działalności, na które składają się czynności związane ze sobą z punktu widzenia tradycyjnie ukształtowanego, ogólnego podziału pracy. W ramach sekcji występują działy, dokonujące podziału ogólnej zbiorowości na 88 grupowań rodzajów działalności, na które składają się czynności według cech mających zasadnicze znaczenie zarówno przy określaniu stopnia podobieństwa, jak i przy rozpatrywaniu powiązań występujących w gospodarce narodowej. Poziom trzeci – grupa – obejmuje 272 grupowania rodzajów działalności dających się wyodrębnić z punktu widzenia procesu produkcyjnego, przeznaczenia produkcji bądź też charakteru usługi lub charakteru odbiorcy tych usług. Z kolei na ostatnich poziomach szczegółowości, w ramach klas i podklas, następuje wyczerpujący i drobiazgowy podział na poszczególne rodzaje działalności.

Obecnie wyróżnia się następujące sekcje PKD: 1) Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, 2) Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie, 3) Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe, 4) Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, 5) Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją, 6) Sekcja F - Budownictwo, 7) Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, 8) Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa, 9) Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, 10) Sekcja J – Informacja i komunikacja, 11) Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, 12) Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, 13) Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, 14) Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, 15) Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, 16) Sekcja P -

---

<sup>106</sup> Dz. U. Nr 251, poz. 1885.

Edukacja, 17) Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, 18) Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, 19) Sekcja S – Pozostała działalność usługowa, 21) Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby, 21) Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne.

Zgodnie z art. 6 ust. 2 pkt 2 ustawy struktury ogólnokrajowej organizacji związkowej reprezentatywnej muszą istnieć w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowa (przeważająca) działalność określona jest w co najmniej jedenastu sekcjach PKD. Nasuwa się więc uzasadniona refleksja, że wolą ustawodawcy było, aby w dialogu społecznym na forum Trójstronnej Komisji przymiot reprezentatywności uzyskały jedynie takie organizacje związkowe, które posiadają członków, a zarazem struktury organizacyjne, w przekroju całej gospodarki narodowej, co stanowi swoistą społeczną legitymację tych organizacji do współdecydowania w sferze socjalnej i gospodarczej w skali całego kraju. Skoro bowiem taka organizacja związkowa ma swoje struktury u pracodawców działających w więcej niż w połowie sekcji PKD, to znaczy, że reprezentuje przekrojowo większość społeczeństwa polskiego z całą specyfiką socjalnych problemów i niuansów właściwych poszczególnym sekcjom, działom oraz grupom rodzajów działalności uwzględnionych w PKD.

Dlatego też statystyczne kryterium reprezentatywności partnerów społecznych w istocie można by nazwać kryterium „dyferencjacji” liczebności organizacji związkowej w przekroju całej gospodarki narodowej. Kryterium to stanowi wypadkową takich czynników jak: prestiż, doświadczenie i siła oddziaływania związku zawodowego. Wydaje się zatem, że pełni funkcję korygującą, zapobiegając nadmiernemu rozziwowi pomiędzy reprezentatywnością formalną a reprezentatywnością rzeczywistą w sytuacji, gdy organizacja związkowa przekroczy liczbowy próg reprezentatywności.

Ustawodawca wzmocnił jeszcze korygującą funkcję kryterium statystycznego, stanowiąc w art. 6 ust. 3, iż przy ustalaniu kryterium liczebności uwzględnia się nie więcej niż po 100.000 członków organizacji związkowej będących pracownikami zatrudnionymi w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w jednej sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). Organizacja związkowa w dialogu społecznym nie może reprezentować jednej tylko grupy zawodowej pracowników, gdyż mija się to z istotą dialogu społecznego. W związku z tym ustawodawca nakłada na wszystkie organizacje ogólnopolskie znaczące ograniczenie. Mają one prawo w dwóch sekcjach PKD uwzględnić w sumie nie więcej niż 200.000 członków będących pracownikami. Pozostałe zaś ponad 100.000 musi być zatrudnione w dziewięciu innych sektorach gospodarki narodowej,

aby zachowane zostało statystyczne kryterium reprezentatywności, określone w art. 6 ust. 2 pkt 2 ustawy o Trójstronnej Komisji.

Ustawodawca ponadto w zdaniu drugim cytowanego przepisu wprowadził dodatkowe pomocnicze kryterium o charakterze temporalnym. Kryterium to należy rozumieć w ten sposób, że ogólnokrajowa organizacja związkowa ubiegająca się o uznanie jej za reprezentatywną musi w więcej niż rocznym okresie czasu wykazać się stabilnością (stałością) swoich struktur organizacyjnych. Przy ustalaniu bowiem liczby pracowników potrzebnej do uzyskania reprezentatywności, *a contrario* może uwzględnić wyłącznie pracowników zrzeszonych w tych spośród jej organizacji członkowskich, które już od ponad roku przed złożeniem wniosku o stwierdzenie reprezentatywności nie są zrzeszone (nie przynależą do struktury organizacyjnej) w reprezentatywnej organizacji związkowej mającej przedstawicieli w składzie Komisji. Kryterium to spełnia więc również funkcję korygującą.

#### **4. Stwierdzanie reprezentatywności na szczeblu Trójstronnej Komisji**

Ustawa o Trójstronnej Komisji przewiduje szczególny tryb stwierdzania reprezentatywności związkowej w dialogu społecznym na szczeblu centralnym.

Wystąpienie z wnioskiem w przedmiocie sądowego stwierdzenia reprezentatywności zgodnie z wolą ustawodawcy stanowi jedyną prawną drogę do uczestniczenia po stronie związkowej w pracach Komisji. Ustawodawca nie wprowadził bowiem innych legalnych sposobów powiększenia składu Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych, jak tylko na mocy prawomocnego orzeczenia sądu w tej sprawie. Rozstrzygnięcie sądu jest prawną przesłanką dla innych partnerów społecznych, a zwłaszcza dla strony rządowej, do niezwłocznego zaproszenia reprezentatywnej organizacji związkowej do składu i dalszej pracy przedstawicieli tej organizacji w Trójstronnej Komisji. Złożenie takiego zaproszenia należy do kompetencji Prezydium Trójstronnej Komisji.

Art. 8 ust. 1 stanowi, że wnioski ogólnokrajowych organizacji związkowych o stwierdzenie ich reprezentatywności rozpatruje sąd okręgowy w Warszawie, który wydaje w tej sprawie orzeczenie w ciągu 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym. Trzydziestodniowy termin na wydanie orzeczenia w sprawie reprezentatywności dla sądu jest wyłącznie terminem instrukcyjnym, którego przekroczenie nie pociąga skutków procesowych.

Zgodnie z ust. 3 tegoż artykułu organizacje związkowe reprezentatywne mają obowiązek co 4 lata potwierdzać swoją reprezentatywność, występując z odpowiednimi



wnioskami do sądu okręgowego w Warszawie. Ustawa określa również termin początkowy, od którego należy liczyć upływ czteroletniego okresu, stanowiąc, że okres 4 lat liczy się od dnia uprawomocnienia się uprzednio wydanego orzeczenia. W tym czasie organizacje związkowe korzystają z niewzruszalnego domniemania prawnego swojej reprezentatywności, co jest korzystne ze względu na tok prac Komisji i socjalny charakter spraw podejmowanych na jej forum.

Jeżeli jednak organizacja związkowa po raz pierwszy składa wniosek o stwierdzenie reprezentatywności, korzysta z ustawowego domniemania reprezentatywności dopiero od chwili wydania przez sąd prawomocnego orzeczenia stwierdzającego jej reprezentatywność.

Natomiast w szczególnej sytuacji złożenia wraz z upływem 4 lat od uprawomocnienia się poprzedniego orzeczenia wniosku o przedłużenie stwierdzenia reprezentatywności (wniosku o ponowne stwierdzenie reprezentatywności) przez organizację związkową będącą w składzie Komisji ustawodawca rozszerza domniemanie reprezentatywności na okres przed wydaniem prawomocnego orzeczenia, na czas trwania całego postępowania w sprawie ustalenia reprezentatywności wnioskodawcy – organizacji związkowej. Złożenie takiego wniosku organizacja związkowa powinna udokumentować Prezydium Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych. W takim przypadku zgodnie z art. 8 ust. 4 ustawy organizacja ta zachowuje status organizacji reprezentatywnej do czasu uprawomocnienia się orzeczenia sądu o ponownym stwierdzeniu reprezentatywności.

W przypadku orzeczenia sądu stwierdzającego (przedłużającego) reprezentatywność organizacji związkowej – członka Trójstronnej Komisji – przymiot reprezentatywności staje się w okresie następnych czterech lat stabilną, stałą cechą jej statusu prawnego. Organizacja związkowa korzysta wtedy z niewzruszalnego domniemania prawnego swojej reprezentatywności.

Zgodnie z art. 516 k.p.c. w związku z art. 8 ust. 1 ustawy o Trójstronnej Komisji orzeczenia sądu w postępowaniu o stwierdzenie reprezentatywności (niereprezentatywności) organizacji związkowej zapadają w formie postanowień, kończących postępowanie co do istoty sprawy (tzw. postanowień merytorycznych). Od postanowień sądu pierwszej instancji orzekających co do istoty sprawy przysługuje apelacja (art. 518 k.p.c.). Jeśli zaś w drugiej instancji zostanie wydane prawomocne postanowienie orzekające co do istoty sprawy, to w myśl art. 523 k.p.c. nie może być ono zmienione ani uchylone, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej.

Postanowienia sądu w przedmiocie reprezentatywności w dialogu społecznym na forum Trójstronnej Komisji mają konstytutywny charakter. Stwierdzając bądź nie

stwierdzając nabycia reprezentatywności przez wnioskującą o to organizację związkową, sąd tym samym decyduje o statusie prawnym tej organizacji. Z nabyciem reprezentatywności na gruncie ustawy związane jest prawo (roszczenie) do reprezentowania strony pracowników w Trójstronnej Komisji. Sąd, orzekając o reprezentatywności danej organizacji związkowej, jednocześnie przyznaje jej w okresie czterech lat prawo do zasiadania w Trójstronnej Komisji.

W przypadku organizacji związkowej – członka Komisji – upływ czteroletniego okresu należy liczyć od dnia uprawomocnienia się uprzednio wydanego postanowienia do dnia następnego po dniu, w którym upłyną cztery lata od dnia wydania prawomocnego orzeczenia. Płyne stąd wniosek, że najpóźniej w ostatnim dniu upływu tego okresu upływa również termin na złożenie przez upoważniony statutowo organ tej organizacji do sądu wniosku o stwierdzenie jej reprezentatywności. Wydaje się, że jest to termin zawity. Jeżeli zatem organizacja związkowa nie dochowa tego terminu i złoży wniosek w dniu następnym po dniu upływu czterech lat, to utraci uprawnienia organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 6 (a więc uprawnienia przewidziane nie tylko ustawą o Trójstronnej Komisji, ale różnymi aktami prawa), nawet gdyby udokumentowała Prezydium Komisji złożenie wniosku o ponowne stwierdzenie reprezentatywności. Wówczas do czasu uprawomocnienia się orzeczenia sądu o ponownym stwierdzeniu reprezentatywności organizacja ta utraciłaby również status organizacji reprezentatywnej na forum Trójstronnej Komisji. W konsekwencji Prezydium Komisji musiałoby podjąć uchwałę o zawieszeniu w prawach członka ogólnokrajowej organizacji związkowej. Sama zaś uchwała traciłaby moc prawną w momencie wydania prawomocnego postanowienia o ponownym stwierdzeniu reprezentatywności tejże organizacji związkowej.

##### ***5. Kwestia konstytucyjności kryteriów reprezentatywności na szczeblu Trójstronnej Komisji***

Jak dotąd, kryteria reprezentatywności wprowadzone ustawą o Trójstronnej Komisji nie zostały zaskarżone do Trybunału Konstytucyjnego przez żadną z ogólnokrajowych organizacji związkowych jako niezgodne z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej. Zadecydowało o tym kilka czynników o prawnej, jak i pozaprawnej naturze.

Po pierwsze, ustawodawca wyciągnął dla siebie pouczającą lekcję udzieloną mu przez Trybunał na mocy dwóch orzeczeń: wyroku z dnia 6 maja 1997 r. oraz postanowienia z dnia 28 maja 1997 r. Trybunał bowiem zarówno w pierwszym, jak i drugim orzeczeniu zasygnalizował ustawodawcy uregulowanie statusu Trójstronnej Komisji w formie ustawy, co

wyeliminowałyby istniejącą dotychczas niespójność systemową, wynikającą z faktu, że akt prawny rangi podstawowej – uchwała RM – powoływał do życia Trójstronną Komisję, określał jej status prawny, zaś określone kompetencje w miarę ich rozrostu ustanawiane były w przepisach wyższego rzędu – przepisach ustawowych. Zdaniem Trybunału wydanie przez Radę Ministrów uchwały opartej na historycznym kryterium reprezentatywności stanowiło jedynie wypełnienie pewnego „minimum reprezentatywności” w przejściowym okresie kształtowania się instytucji dialogu społecznego. Tym samym Trybunał oczekiwał od ustawodawcy oderwania się od traktowania Komisji jako organu rządowego, kontrolującego wykonanie postanowień Paktu o przedsiębiorstwie państwowym. Komisja Trójstronna powinna bowiem stać się samodzielną i niezależną instytucją dialogu społecznego, która funkcjonuje w oparciu o sprawiedliwe, jasne, obiektywne i weryfikowalne kryteria reprezentatywności związków zawodowych, mogących być jej członkami<sup>107</sup>.

Wydaje się, że ustawodawca spełnił oczekiwania zarówno Trybunału Konstytucyjnego, jak też samych partnerów społecznych, uchwalając ustawę o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych. Ustanowione w art. 6 ust 2 i 3 ustawy kryteria reprezentatywności związkowej są czytelne i łatwo sprawdzalne, gdyż opierają się na liczbie zrzeszonych pracowników w przekroju całej gospodarki narodowej.

Dlatego też, po drugie, powyższe kryteria (formalno – statystyczne) nie naruszają konstytucyjnej równości podmiotów wobec prawa, w tym wypadku rozumianej jako zasada równego traktowania związków zawodowych. Każda ogólnokrajowa organizacja związkowa niezależnie od tego, czy jest to związek zawodowy, zrzeszenie związków zawodowych, czy organizacja międzyzwiązkowa, może spełnić ustawowe kryteria reprezentatywności. Są to kryteria formalne, więc ich spełnienie nie zależy od innych subiektywnych (ocennych, wartościujących) przesłanek, jak np. popularność związku, jego prestiż, akceptowalność społeczna. W tym sensie związki zawodowe są równo traktowane na gruncie ustawy o Trójstronnej Komisji.

Reprezentatywność nie stanowi również niedopuszczalnego ograniczenia wolności związkowych. Wolności związkowe muszą bowiem doznawać stosownych ograniczeń, zwłaszcza w dialogu społecznym. Reprezentatywność partnerów społecznych nie jest regułą kolizyjną, a jedną z zasad, na których opiera się dialog społeczny. Zasada reprezentatywności ustanowiona w przepisie art. 6 ust. 1 ustawy o Trójstronnej Komisji wynika zaś bezpośrednio

---

<sup>107</sup> Zob. szerzej i por. K. Rączka: Glosa do orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z dnia 6 maja 1997 r. (sygn. akt U.2/96), Przegląd Sejmowy nr 1(24)/1998, s. 188-190. Autor nazbyt krytycznie odniósł się do sentencji i uzasadnienia tego wyroku, nie dostrzegając, że może być on ważnym impulsem dla ustawodawcy do rozpoczęcia prac legislacyjnych i uchwalenia ustawy regulującej status prawny Trójstronnej Komisji.

(może być wyinterpretowana) z konstytucyjnej zasady solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych jako jednego z filarów społecznej gospodarki rynkowej. Tylko wtedy ta konstytucyjna zasada będzie przestrzegana, gdy zapewni się jej skuteczną realizację w obliczu pluralizmu związkowego w Polsce. Taką funkcję spełnia zasada reprezentatywności. Dialog społeczny jest skutecznie prowadzony, jeżeli toczy się z udziałem organizacji reprezentatywnych, a zgodnie z art. 20 Konstytucji RP na nim między innymi opiera się społeczna gospodarka rynkowa jako podstawa ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej, gdy więc dialog ten nie jest prowadzony lub kuleje, to gospodarka ta traci swoje „oparcie”.

Wreszcie po trzecie, w momencie wejścia w życie ustawy o Trójstronnej Komisji Ruch Związkowy był już na tyle skonsolidowany w ramach kilku (najpierw dwóch – NSZZ „Solidarność” i OPZZ, a potem trzech – doszło FZZ) central związkowych, że brak było oddolnej inicjatywy do zaskarżenia ustanowionych w ustawie o Trójstronnej Komisji kryteriów reprezentatywności w dialogu społecznym jako niezgodnych z Konstytucją. Decydowały zatem względy czysto pragmatyczne, czyli lojalność w ramach struktur organizacyjnych określonej centrali związkowej.

## ***6. Reprezentatywne organizacje związkowe na szczeblu wojewódzkich komisji dialogu społecznego***

Zgodnie z art. 16 ust. 1 ustawy o Trójstronnej Komisji w województwach mogą być tworzone wojewódzkie komisje dialogu społecznego. Ustawodawca zatem na szczeblu regionalnym (województwa) stwarza możliwość powołania instytucji dialogu społecznego, decyzję zaś w tej sprawie pozostawia samym partnerom społecznym. Jest to niezbywalne, samoistne prawo podmiotowe, a nie obowiązek, partnerów społecznych. W tym sensie istnienie w województwach komisji dialogu społecznego nie jest przymusowe, a zatem dialog społeczny na szczeblu regionalnym ma charakter fakultatywny<sup>108</sup>, zależny od woli regionalnych struktur uprawnionych organizacji związkowych oraz organizacji pracodawców.

Przepis art. 16 ust. 2 ustawy o Trójstronnej Komisji stanowi, że o utworzeniu wojewódzkiej komisji dialogu społecznego postanawia wojewoda na wspólny wniosek co najmniej jednej z organizacji, o których mowa w art. 6 ust. 1, oraz co najmniej jednej z organizacji, o których mowa w art. 7 ust. 1. Z przepisu tego wynikałoby, iż o utworzeniu wojewódzkiej komisji decydują wspólnie bezpośrednio zarówno ogólnokrajowe organizacje

---

<sup>108</sup> Zob. G. Spytek – Bandurska, jw., s. 229.

związkowe, jak i ogólnokrajowe organizacje pracodawców, reprezentatywne szczeblu Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych, a więc na szczeblu centralnym zapada decyzja o powołaniu wojewódzkiej komisji dialogu społecznego. Względy pragmatyczne, funkcjonalne, każą jednak rozszerzająco interpretować treść tego przepisu na zasadzie, że ustawodawca powiedział mniej niż chciał powiedzieć. Z istoty dialogu społecznego można bowiem wywnioskować, że decyzja w sprawie utworzenia komisji wojewódzkiej powinna zapadać w ramach terytorialnych (regionalnych, wojewódzkich) struktur reprezentatywnej centrali związkowej – członka Trójstronnej Komisji (FZZ, OPZZ, NSZZ „Solidarności”), gdyż na tym poziomie będzie później toczyć się dialog. Ustawodawca zatem ma na myśli, iż wspólny wniosek do wojewody o utworzenie komisji wystosowuje struktura terytorialna (zarząd województwa, rada województwa, zarząd regionu) co najmniej jednej z organizacji związkowych reprezentatywnych na szczeblu Trójstronnej Komisji oraz odpowiednia struktura co najmniej jednej z organizacji pracodawców reprezentatywnych na szczeblu Komisji Trójstronnej. W praktyce będzie to wąski krąg organizacji, będących w składzie każdej ze stron Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych.

Ustawa stanowi, że przedstawiciele pracowników i pracodawców muszą działać wspólnie przy powoływaniu komisji, przedstawiając wojewodzie wspólny wniosek w tej sprawie. Wniosek powinien mieć formę pisemną *ad solemnitatem* i być opatrzony (sygnowany) podpisami obydwu stron. Wojewoda jest takim wnioskiem związany, bowiem ma obowiązek wydać postanowienie o utworzeniu wojewódzkiej komisji dialogu społecznego.

Zgodnie zaś z art. 16 ust. 3 wspomnianej ustawy o likwidacji komisji dialogu społecznego postanawia również wojewoda, jeżeli o odwołanie swoich przedstawicieli z jej składu wystąpią wszystkie z organizacji, o których mowa w art. 6 ust. 1, lub wszystkie z organizacji, o których mowa w art. 7 ust. 1. Należy to także rozumieć w ten sposób, iż swoich przedstawicieli odwoła każda z terytorialnych struktur reprezentatywnych organizacji związkowych na poziomie centralnym lub też każda z odpowiednich struktur reprezentatywnych organizacji pracodawców na tym poziomie.

Płynie stąd wniosek, że musi to być zgodny wspólny wniosek całej strony pracowniczej lub pracodawczej wojewódzkiej komisji, skierowany do wojewody. Powinien mieć formę pisemną *ad solemnitatem* i być podpisany przez jedną ze stron komisji, a więc przez wszystkich przedstawicieli, czy to związkowych, czy ze strony pracodawców.

W związku z powyższym ustawodawca w art. 18 ust. 1 ustawy o Trójstronnej Komisji postanowił, że w skład wojewódzkiej komisji dialogu społecznego wchodzi przedstawiciele:

1) wojewody – jako strona rządowa, 2) organizacji, o których mowa w art. 6 ust. 1 – jako strona pracowników, 3) organizacji, o których mowa w art. 7 ust. 1 – jako strona pracodawców, 4) marszałka województwa – jako strona samorządowa. Przedstawiciele partnerów społecznych wyznaczają zatem odpowiednie struktury terytorialne reprezentatywnych organizacji pracodawców oraz reprezentatywnych organizacji związkowych.

Oparcie reprezentatywności partnerów społecznych w wojewódzkich komisjach dialogu społecznego na *de lege lata* reprezentatywności organizacji związkowych (organizacji pracodawców) o zasięgu ogólnokrajowym (reprezentatywnych w skali całego kraju) wydaje się nieprzemyślanym działaniem ustawodawcy. Dialog społeczny prowadzony na poziomie województwa powinien odbywać się w oderwaniu od kryteriów reprezentatywności ustalonych na szczeblu centralnym (Trójstronnej Komisji). Tylko wtedy regionalny dialog społeczny spełni swoją funkcję i będzie skuteczny, gdy udział w nim wezmą mniejsze organizacje związkowe, regionalni partnerzy społeczni. Rola dialogu regionalnego jest bowiem inna niż dialogu w skali całego kraju. Wojewódzkie komisje powinny być forum rozwiązywania lokalnych konfliktów społecznych, stałej współpracy z lokalnymi samorządami, pokojowego rozwiązywania sporów zbiorowych i wypracowywania konkretnych rozwiązań, gotowych do zastosowania w określonych zakładach pracy (np. negocjowania układów zbiorowych pracy). Dlatego też kryteria reprezentatywności nie mogą być tak restrykcyjne, jak to ma miejsce obecnie.

Ze względu na zasadę poszerzania dialogu społecznego wydaje się zasadny postulat, aby *de lege ferenda* przyjąć kryteria ogólnej reprezentatywności stosowane przy zawieraniu zakładowych układów zbiorowych pracy (art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p.). Swoich przedstawicieli do składu wojewódzkiej komisji mogłyby powołać organizacje związkowe: 1) będące jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji, pod warunkiem że zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, lub 2) zrzeszające co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Zastosowanie tych liczbowych kryteriów byłoby optymalnym rozwiązaniem na szczeblu województwa. Do składu komisji weszłyby wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe działające w liczących się w regionie zakładach pracy. Dialog partnerów społecznych stałby się bardziej kreatywny i zarazem konstruktywny.

W konsekwencji należy również postulować, ażeby wyżej wymienione organizacje związkowe mogły występować w trybie przepisów kodeksu postępowania cywilnego o

postępowaniu nieprocesowym z wnioskami o stwierdzenie reprezentatywności w dialogu na szczeblu regionalnym do sądu rejonowego właściwego dla siedziby wojewódzkiej komisji dialogu społecznego. Wystąpienie z takim wnioskiem powinno być obligatoryjne w tym sensie, iż od stwierdzenia reprezentatywności zależałoby prawo określonej organizacji związkowej do zasiadania w wojewódzkiej komisji dialogu społecznego.

### ***7. Reprezentatywne organizacje związkowe w Trójstronnych Zespołach Branżowych***

W Polsce zinstytucjonalizowany dialog branżowy ujęty jest w mniej lub bardziej sformalizowane ramy i realizowany na forum Trójstronnych Zespołów Branżowych (TZB) jako ciał branżowego dialogu społecznego<sup>109</sup>.

Dotychczas powstało 15 takich instytucji dialogu branżowego, a mianowicie: 1) Zespół Trójstronny do Spraw Bezpieczeństwa Socjalnego Górników, 2) Zespół Trójstronny do Spraw Społecznych Warunków Restrukturyzacji Hutnictwa, 3) Zespół Trójstronny do Spraw Branży Energetycznej, 4) Zespół Trójstronny do Spraw Społeczno – Gospodarczych Restrukturyzacji Górnictwa i Przetwórstwa Siarki, 5) Zespół Trójstronny do Spraw Społeczno – Gospodarczych Warunków Restrukturyzacji Zakładów Przemysłowego Potencjału Obronnego, 6) Zespół Trójstronny do Spraw Przemysłu Lekkiego, 7) Trójstronny Zespół do Spraw Żeglugi i Rybołówstwa Morskiego, 8) Zespół Trójstronny do Spraw Branży Chemicznej, 9) Podzespół do Spraw Przemysłu Farmaceutycznego Zespołu Trójstronnego do Spraw Branży Chemicznej, 10) Podzespół do Spraw Przemysłu Szklarskiego Zespołu Trójstronnego do Spraw Branży Chemicznej, 11) Zespół Trójstronny do Spraw Kolejnictwa, 12) Trójstronny Zespół do Spraw Ochrony Zdrowia, 13) Zespół Trójstronny do Spraw Przemysłu Stoczniowego, 14) Zespół Trójstronny do Spraw Budownictwa i Gospodarki Komunalnej, 15) Zespół Trójstronny do Spraw Branży Węgla Brunatnego.

Zespoły branżowe powoływano do życia w różnych okresach, poczynając od początku lat 90 – tych XX stulecia. Był to proces tyleż spontaniczny, co długotrwały. Najstarszą, bo powołaną w 1992 r., instytucją dialogu branżowego jest Zespół Trójstronny do Spraw Bezpieczeństwa Socjalnego Górników. Natomiast najmłodszymi, bo powołanymi w 2006 r., instytucjami dialogu są: Zespół Trójstronny do Spraw Branży Węgla Brunatnego oraz Zespół Trójstronny do Spraw Przemysłu Stoczniowego. W 2008 r. powstał zaś Podzespół do Spraw Przemysłu Szklarskiego Zespołu Trójstronnego do Spraw Branży Chemicznej. Jak widać,

---

<sup>109</sup> Zob. Trójstronne Zespoły Branżowe. Informator 2004-2009, MPiPS, Warszawa 2010, s. 7.

dialog branżowy kształtuje się na przestrzeni prawie dwudziestu ostatnich lat i proces ten nie jest jeszcze zakończony.

Niemniej jednak przez te lata, będące dość długim okresem, metoda instytucjonalizacji dialogu branżowego pozostaje wciąż ta sama. „Tak więc w przypadku tego rodzaju dialogu najważniejsze okazały się nie zapisy ustawowe o powołaniu odpowiednich instytucji dialogu sektorowego, lecz zawarcie porozumienia przez wszystkie zainteresowane strony, co do ustanowienia i nadania potrzebnej formy dialogu, określenia procedur jego prowadzenia i przede wszystkim respektowania wyników prac”<sup>110</sup>. Porozumienie ze względu nawet na nazwę ciała dialogu branżowego (Trójstronny Zespół Branżowy) zawierają trzy strony, a mianowicie rząd, reprezentacja pracowników branży oraz reprezentacja pracodawców branży.

Jeśli chodzi o stronę pracowników, to „w zespołach występują zarówno związki zrzeszone w centralach ogólnokrajowych, jak i samodzielne o dużej sile w skali branży. Te zrzeszone jednocześnie posiadają znaczną autonomię w stosunku do centrali”<sup>111</sup>. Płyne stąd wniosek, że w dialogu branżowym kryterium afiliacji w strukturach ogólnokrajowych odgrywa mniejszą rolę aniżeli interes pracowników danej branży. Dlatego też przez wzgląd na specyfikę interesów pracowników w poszczególnych branżach obok branżowych związków zawodowych afiliowanych w centralach ogólnopolskich występują skutecznie działające na rzecz pracowników samodzielne związki branżowe.

Wpływa to na szczególne ujęcie kwestii reprezentatywności na szczeblu dialogu branżowego. W regulaminach wszystkich bez wyjątku Trójstronnych Zespołów posłużono się bowiem „szeroką formułą udziału związków zawodowych i organizacji pracodawców, która nie łączy uczestnictwa partnerów społecznych w zespołach z zasadami reprezentatywności określonych ściśle dla organizacji wchodzących w skład Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych”<sup>112</sup>. A zatem w przypadku dialogu branżowego brak jest ustawowego przeniesienia formuły reprezentatywności na poziomie Trójstronnej Komisji na szczebel branżowy, jak ma to miejsce w dialogu regionalnym w przypadku wojewódzkich komisji dialogu społecznego. Jest to odmienna reprezentatywność, mająca na celu zapewnienie pokoju społecznego w branży oraz przestrzeganie wypracowanych porozumień

---

<sup>110</sup> Tamże, s. 12.

<sup>111</sup> D. Długosz: System dialogu społecznego w latach 2001-2003. Analiza uczestnika. Część II, Polityka Społeczna nr 5-6/2005, s. 11.

<sup>112</sup> Trójstronne Zespoły Branżowe. Informator..., s. 12.



ze względu na fakt uczestniczenia w dialogu organizacji związkowych cieszących się poparciem ogółu pracowników danej branży<sup>113</sup>.

Reprezentatywność branżowa opiera się na kryterium nominacji jako kryterium reprezentatywności. Strony porozumienia powołującego do życia Trójstronny Zespół Branżowy określają imiennie związki zawodowe jako reprezentatywnych partnerów społecznych w skali branży. Zwykle są to sygnatariusze porozumienia powołującego dany zespół branżowy. Znajduje to później odzwierciedlenie w odpowiednich postanowieniach regulaminu każdego z Trójstronnych Zespołów Branżowych. W każdym regulaminie Zespołu Trójstronnego zamieszczony bowiem został katalog organizacji związkowych uważanych przez strony zespołu za organizacje reprezentatywne. Przeważnie jest to katalog zamknięty taksatywnie wyliczonych organizacji związkowych, z tym, że niektóre regulaminy wymieniają kilkanaście takich organizacji, a niektóre tylko kilka. Stąd wniosek, iż w poszczególnych branżach różny bywa krąg organizacji reprezentatywnych, uprawnionych do reprezentowania w Zespole Trójstronnym pracowników poprzez swoich przedstawicieli.

Niemniej jednak można zauważyć, iż w regulaminach kilku Trójstronnych Zespołów zastosowano obok kryterium nominacji również kryterium o innej naturze. Odnosi się to do Zespołu Trójstronnego do Spraw Przemysłu Lekkiego, Zespołu Trójstronnego do Spraw Budownictwa i Gospodarki Komunalnej oraz Zespołu Trójstronnego do Spraw Branży Chemicznej, w tym Podzespołu do Spraw Przemysłu Farmaceutycznego Zespołu Trójstronnego do Spraw Branży Chemicznej, a także Podzespołu do Spraw Przemysłu Szklarskiego Zespołu Trójstronnego do Spraw Branży Chemicznej.

Strony powyższych porozumień branżowych uznały zatem możliwość subsydiarnego zastosowania liczbowego kryterium reprezentatywności przyjętego na szczeblu Trójstronnej Komisji. W skład Zespołu po stronie pracowników i pracodawców mają bowiem prawo wchodzić przedstawiciele organizacji związkowych oraz organizacji pracodawców reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, pod warunkiem, że organizacje te mają swoją reprezentację w branży.

Płynie stąd wniosek, że reprezentatywna na szczeblu Trójstronnej Komisji organizacja związkowa musi posiadać branżową strukturę organizacyjną lub też organizacja członkowska

---

<sup>113</sup> W nauce zaprezentowany został pogląd, zgodnie z którym reprezentatywność branżowa opiera się (jednak w sposób przyjęty jako konwenans nie zaś reguła prawna) na reprezentatywności właściwej dla układów zbiorowych pracy szczebla zakładowego; zob. D. Długosz, jw., s. 11. Jest to jednak nieuprawnione stanowisko. W dialogu branżowym uczestniczą bowiem różne struktury organizacyjne ruchu związkowego, jak np. sekcje krajowe, federacje związkowe, krajowe sekretariaty, związki ogólnopolskie itp. Na poziomie zakładowym układy zawierają zaś ostatecznie reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe.

(afiliowana) reprezentatywnej na szczeblu Komisji Trójstronnej federacji albo konfederacji powinna być związkiem działającym w określonej branży. W tym sensie kryterium posiadania reprezentacji w branży należy rozpatrywać łącznie z kryterium liczbowym przy ustalaniu reprezentatywności w dialogu na poziomie Trójstronnego Zespołu Branżowego. Kryterium posiadania reprezentacji w branży pełni funkcję korygującą.

Jak widać, kwestia reprezentatywności branżowej jest nader złożona, choć z drugiej strony formuła reprezentatywności oparta na nominacji organizacji uprawnionych do zasiadania w Trójstronnym Zespole przy subsydiarnym zastosowaniu w niektórych gałęziach pracy liczbowego kryterium reprezentatywności określonego w ustawie o Trójstronnej Komisji najlepiej chyba sprawdza się w trakcie ustalania reprezentatywności partnerów społecznych działających w poszczególnych branżach. Kryterium nominacji pozwala stwierdzić, które organizacje są nie tylko formalnie, ale rzeczywiście reprezentatywne. Tylko takie organizacje mają bowiem relatywnie silną społeczną legitymację, gdy sam kontrpartner (związek pracodawców) oraz strona rządowa uznaje ich siłę i znaczenie w branży, a więc rzeczywistą reprezentatywność. W niektórych zaś gałęziach pracy słabością zastosowanej formuły reprezentatywności jest brak liczbowego kryterium reprezentatywności w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji, która pozwala w większym stopniu respektować zasadę równego traktowania związków zawodowych.

Niemniej jednak wydaje się bardziej sprawiedliwym (demokratycznym) rozwiązaniem, aby *de lege ferenda* na mocy ustawy wprowadzić kryterium reprezentatywności ogólnej stosowane na szczeblu ponadzakładowym przy zawieraniu układów zbiorowych pracy (art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p.). W skład Zespołu mogłaby zatem wejść branżowa organizacja związkowa albo reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, albo zrzeszająca co najmniej 10 % ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż dziesięć tysięcy pracowników. Ujednoliciłoby to reprezentatywność w dialogu branżowym, natomiast regulacja ustawowa tej kwestii nadałaby reprezentatywności branżowej większą doniosłość prawną.

W konsekwencji należy również postulować, ażeby wyżej wymienione organizacje związkowe mogły występować w trybie przepisów kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym z wnioskami o stwierdzenie reprezentatywności w dialogu na szczeblu branżowym do sądu okręgowego w Warszawie. Wystąpienie z takim wnioskiem powinno być obligatoryjne w tym sensie, iż od stwierdzenia reprezentatywności zależałoby

prawo określonej organizacji związkowej do uczestniczenia w Trójstronnym Zespole Branżowym.

## 8. *Wnioski końcowe*

Jednym z filarów społecznej gospodarki rynkowej jako podstawy ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej jest konstytucyjna zasada solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych. Jeśli w dialogu partnerów społecznych uczestniczy władza publiczna (rząd, wojewoda jako przedstawiciel rządu w województwie, marszałek jako przedstawiciel samorządu), dialog ten staje się dialogiem społecznym *sensu largo*. Przedmiotem tak rozumianego dialogu są kwestie natury społeczno – gospodarczej, a w obrębie systemu prawnego właściwe prawo pracy i zabezpieczenia socjalnego.

Partnerami społecznymi w tradycyjnym znaczeniu są pracownicy i pracodawcy oraz ich reprezentacje, a więc związki zawodowe (organizacje związkowe) oraz organizacje pracodawców.

Naturalnym procesem jest stopniowa instytucjonalizacja dialogu społecznego, wyrazem której jest powoływanie przez państwo (ustawodawcę) z udziałem partnerów społecznych różnego rodzaju ciał (instytucji) dialogu społecznego, rad (komisji) społeczno – gospodarczych.

Dialog zinstytucjonalizowany opiera się na zasadzie reprezentatywności partnerów społecznych, w tym związków zawodowych. Zasada reprezentatywności stanowi gwarancję skutecznej realizacji zasady solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych. Tocząc się pomiędzy reprezentatywnymi organizacjami związkowymi a reprezentatywnymi organizacjami pracodawców, dialog prowadzi do rezultatów akceptowanych przez większość społeczeństwa. W tym sensie warunkiem *sine qua non* prowadzenia dialogu społecznego jest reprezentatywność partnerów społecznych.

Obecnie instytucjami dialogu społecznego są: 1) na szczeblu centralnym – Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno – Gospodarczych, 2) na szczeblu regionalnym – wojewódzkie komisje dialogu społecznego, zaś 3) na szczeblu branżowym – Trójstronne Zespoły Branżowe.

W trakcie działania tzw. pierwszej Komisji Trójstronnej kryterium reprezentatywności oparte było na historycznym kryterium nominacji. Reprezentatywnymi organizacjami związkowymi zostało bowiem dziewięć organizacji – sygnatariuszy Paktu o przedsiębiorstwie państwowym. Skład Komisji można było jednak rozszerzyć na mocy kryterium kooptacji na

wniosek Komisji *in gremio* skierowany do Prezesa Rady Ministrów. Trybunał uznał konstytucyjność kryteriów reprezentatywności, stwierdzając, że do czasu uchwalenia odpowiedniej ustawy spełniają one „minimum reprezentatywności”. W 2001 r. w życie weszła ustawa o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego.

Obecnie reprezentatywność na szczeblu Trójstronnej Komisji ustalana jest na podstawie łącznie kryterium liczbowego oraz kryterium formalno – statystycznego. Wydaje się, że są to czytelne, obiektywne i sprawiedliwe kryteria reprezentatywności. Zatem reprezentatywna może być jedynie taka ogólnopolska organizacja związkowa, która spełnia łącznie następujące kryteria: 1) zrzesza więcej niż 300.000 członków będących pracownikami, 2) działa w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w więcej niż w połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), o której mowa w przepisach o statystyce publicznej.

Reprezentatywność w wojewódzkich komisjach dialogu społecznego opiera się na reprezentatywności na poziomie centralnym. Swoich przedstawicieli do komisji mają bowiem prawo delegować odpowiednie struktury terytorialne reprezentatywnych ogólnokrajowych organizacji na szczeblu Trójstronnej Komisji.

Natomiast reprezentatywność branżowa ulega zróżnicowaniu ze względu na liczbę związków zawodowych uprawnionych do reprezentowania pracowników w Trójstronnych Zespołach Branżowych. W tym przypadku formuła reprezentatywności jest rezultatem porozumień powołujących poszczególne Trójstronne Zespoły Branżowe, nie zaś konsekwencją regulacji ustawowej. Krąg związków reprezentatywnych w określonych branżach jest różny, gdyż w skład zespołów wchodzi organizacje reprezentatywne na podstawie kryterium nominacji. W niektórych zaś branżach pomocniczo stosuje się formułę reprezentatywności w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji.

W związku z powyższym nasuwa się refleksja, że w dialogu społecznym kwestia reprezentatywności jest nazbyt złożona. Zaproponowane przy omawianiu reprezentatywności na poziomie wojewódzkich komisji dialogu społecznego oraz na poziomie Trójstronnych Zespołów Branżowych postulaty *de lege ferenda* nie mają radykalnego charakteru.

Wydaje się jednak, że formuła reprezentatywności powinna być bardziej jednolita. Przemawia to za wprowadzeniem kryterium reprezentatywności jednego rodzaju na wszystkich poziomach dialogu społecznego. Może to być np. tylko kryterium liczbowe z ustalonym progiem reprezentatywności: 1) na szczeblu Trójstronnej Komisji – zrzeszanie więcej niż 300.000 członków (pracowników), 2) na szczeblu województwa lub 3) na szczeblu

branży – zrzeszanie przykładowo nie mniej niż 10.000 członków (pracowników) w ramach odpowiedniej struktury związkowej. Może to również być kryterium desygnacji w drodze referendum. Na każdym poziomie dialogu reprezentatywna mogłaby być zatem organizacja związkowa, która uzyskała poparcie np. ponad 5% uprawnionych do głosowania, jeśli w referendum wzięło udział w skali kraju, województwa lub branży co najmniej 30 % ogółu pracowników bądź osób mających prawo tworzenia lub przystępowania do związków zawodowych.

Wątpliwości budzi także czteroletni okres domniemania reprezentatywności na szczeblu centralnym. Nie negując potrzeby zapewnienia na pewien czas niezakłóconego korzystania z uprawnień przez organizacje reprezentatywne, należałoby się zastanowić, czy nie jest rozsądniejszym rozwiązaniem istnienie domniemania reprezentatywności aż do chwili, gdy nie podważy jej na drodze sądowej inny podmiot, mający w tym interes prawny (np. związek zawodowy albo organizacja pracodawców).

Nie sposób nie dostrzec, że reforma reprezentatywności partnerów społecznych jako instytucji prawa wymaga zaangażowania po stronie samych związków zawodowych oraz organizacji pracodawców. Dotychczas jednak brak jest poważnej inicjatywy społecznej w tej kwestii. W dialogu społecznym wciąż uczestniczy dość elitarny i zamknięty krąg partnerów społecznych. Zdaje się więc, iż właśnie w tym tkwi przyczyna niskiej skuteczności instytucji dialogu społecznego.

## Rozdział III

### Reprezentatywność związków zawodowych w procesie zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy

#### *1. Uwagi o historii regulacji prawnych ponadzakładowej reprezentatywności związków zawodowych*

Układy zbiorowe pracy na szczeblu ponadzakładowym mają swoją kompleksową regulację w Dziale jedenastym Kodeksu pracy (art.241<sup>14</sup> – art.241<sup>21</sup>). Ustawodawca ukształtował dwuszczeblowy dychotomiczny system układów zbiorowych pracy dzieląc układy te na zakładowe i ponadzakładowe, przy czym pojęcie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy nie zostało zdefiniowane. Literalna analiza znaczenia tego pojęcia uprawnia do stwierdzenia, że powinien on obejmować swym zakresem co najmniej dwa zakłady pracy<sup>14</sup>. Układ ponadzakładowy może być zawarty, zależnie od uznania stron, na dowolnym szczeblu: przedsiębiorstwa wielozakładowego, grupy przedsiębiorstw, branży, określonego terytorium położenia zakładów pracy i innym<sup>15</sup>. Układ ponadzakładowy zgodnie więc z zamysłem prawodawcy polskiego i poglądami nauki partnerzy społeczni mają prawo negocjować w kilku sferach (płaszczyznach) jego obowiązywania: 1) terytorialnej (układ ogólnokrajowy lub regionalny); 2) branżowej (układ dla określonej gałęzi gospodarki, np. przemysłu hutniczego); 3) zawodowej (układ dla określonego zawodu, np. pielęgniarek i położnych), pod warunkiem, że będzie on swoją mocą prawną obejmował więcej niż jednego pracodawcę. Co więcej, płaszczyzny te, zwane również w nauce prawa pracy płaszczyznami odniesienia<sup>16</sup>, mogą nakładać się na siebie. Prowadzi to do konstatacji, że możliwa jest sytuacja, w której w danej zbiorowości pracowników obowiązują trzy niezależne od siebie ponadzakładowe układy zbiorowe, co wynika z literalnego brzmienia normy *ius dispositivum* art. 239 § 1 k.p. W tym zakresie ustawodawca nie ingeruje w wolność układową potencjalnych stron układy pracy.

Konsekwencją panującej w zbiorowym prawie pracy konstytucyjnej (art. 59 ust. 1 Konstytucji RP) wolności koalicji pracowników (zrzeszania się w związki zawodowe) – w

---

<sup>14</sup> K. W. Baran: Kodeks pracy 2009. Komentarz pod red. B. Wagner, Gdańsk 2009, s.1012.

<sup>15</sup> J. Wratny: Zbiorowe prawo pracy. Komentarz pod red. J. Wratnego, K. Walczaka, Warszawa 2009, s. 198.

<sup>16</sup> Zob. J. Stelina: Refleksje na temat kondycji układów zbiorowych pracy w Polsce [w:] pod red. Z. Górala: Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Prof. Henryka Lewandowskiego, Warszawa 2009, s. 95.

kontekście konstytucyjnej (art. 59 ust. 2) zasady wolności podjęcia rokowań układowych – jest przyjęty w wyniku przemian demokratycznych po 1989 roku model pluralizmu związkowego o cechach pluralizmu jakościwnego<sup>117</sup> (rodzajowego), polegającego na swobodnym kształtowaniu związkowych struktur organizacyjnych, czy to na zasadach branżowych, czy terytorialnych, zawodowych lub innych przez niezależne i samorządne związki zawodowe. Wobec tego ustawodawca dostosował regulację prawną do warunków wynikających z pluralizmu związkowego, stanowiąc dość skomplikowane procedury wyłaniania związkowej strony uprawnionej do zawarcia układu zbiorowego pracy, opartej ostatecznie na formule liczby reprezentowanych pracowników (reprezentatywności)<sup>118</sup>.

Reprezentatywność związków zawodowych została uznana przez ustawodawcę za regułę prawa pracy w wyniku przeprowadzenia w realiach nowego ustroju politycznego gruntownej reformy prawa układowego, która zerwała z poprzednim stanem prawnym, w jakim zawierane były branżowe (siłą rzeczy ponadzakładowe) układy zbiorowe pracy, a następnie zakładowe umowy zbiorowe, czy porozumienia w sprawie zakładowego systemu wynagradzania. W ten sposób usunięto z polskiego systemu prawa anachroniczny, charakterystyczny dla gospodarki centralnie planowanej, model układów zbiorowych pracy i tryb negocjacji układowych nie przystający do pluralizmu związkowego i gospodarki wolnorynkowej.

Do czasu wejścia w życie Kodeksu pracy (1 stycznia 1975 r.) na mocy przepisów wprowadzających Kodeks pracy<sup>119</sup> w polskim systemie prawnym formalnie obowiązywała ustawa z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy<sup>120</sup>.

Ustawa z 1937 roku nie dokonywała podziału układów na układy zakładowe oraz ponadzakładowe, przyznając każdemu z nich niezależnie od zasięgu, sfery jego obowiązywania, jednakową moc prawną, jeśli był zarejestrowany w prawidłowy sposób przez uprawniony do tego organ. Zdarzające się zaś kolizje pomiędzy postanowieniami różnych układów zbiorowych miały być rozwiązywane przy zastosowaniu reguły korzystności, zgodnie z którą pracodawca, związany wobec tych samych pracowników kilkoma układami zbiorowymi pracy, powinien stosować układ dla pracowników najkorzystniejszy (art. 10 ustawy).

---

<sup>117</sup> Zob. szerzej K. W. Baran: Zbiorowe prawo pracy, Kraków 2002, s. 139-143.

<sup>118</sup> J. Stelina, jw., s. 95-96.

<sup>119</sup> Art. I ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Przepisy wprowadzające Kodeks pracy, Dz. U. z 1990 r. Nr 34, poz. 198.

<sup>120</sup> Dz. U. Nr 31, poz. 242.

Wiernie respektując zasadę równouprawnienia związków zawodowych w zbiorowych stosunkach pracy, ówczesny ustawodawca pominął w rokowaniach układowych regułę reprezentatywności. Lakonicznie zredagowany art. 3 ustawy stanowił, że uczestnikiem układu zbiorowego pracy jest ten, kto go zawarł lub do niego przystąpił, a zawrzeć go mogą ze strony pracodawców poszczególni pracodawcy lub zrzeszenie (stowarzyszenie) pracodawców, nie wyłączając cechów i związków rzemieślniczych, ze strony zaś pracowników – związki zawodowe pracownicze (stowarzyszenia) lub zrzeszenia (zespoły) takich związków (stowarzyszeń). Każdy zatem pracowniczy związek zawodowy (zrzeszenie takich związków) posiadał pełną zdolność układową w zakresie wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu, prowadzenia rokowań i podpisania układu. Z obowiązku kierowania się zasadą korzystności wynikało bowiem pośrednio prawo pracodawcy do zawarcia układu z każdym podmiotem mającym cechę związku zawodowego pracowniczego<sup>121</sup>. Dlatego też związki zawodowe faktycznie bardziej reprezentatywne od pozostałych związków mogły skuteczniej wymóc na pracodawcy (zrzeszeniu pracodawców) zawarcie i stosowanie układu zbiorowego. Ich reprezentatywność oparta była na pozaprawnych przesłankach, takich jak: renoma i znaczenie, program, siła nacisku, zdolność mobilizacji rzesz pracowników, czy koniunkturalna liczebność.

W okresie Polski Ludowej na mocy dekretu z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych<sup>122</sup> oraz ustawy z dnia 1 lipca 1949 r. o związkach zawodowych<sup>123</sup> władze ostatecznie wprowadziły w ruchu związkowych rygorystyczny model monizmu związkowego, który doskonale wpasowywał się w monopartyjny ustrój rządzenia. Monistyczny model organizacji ruchu związkowego w tamtym czasie był jednocześnie ustawowym, narzuconym przez prawo modelem ponadzakładowym<sup>124</sup>. Istotą takiego rozwiązania stała się organizacja struktur związkowych w oparciu o kryterium produkcyjne z dominacją struktur branżowych nad zakładowymi w myśl zasady: jeden zakład pracy – jedna organizacja związkowa (rada zakładowa), jedna gałąź pracy (branża) – jeden branżowy związek zawodowy i w skali kraju – jedna ogólnopolska centrala (Zrzeszenie Związków Zawodowych). Zasada produkcyjna wyłączała możliwość zakładania związków zawodowych na podstawie innych kryteriów niż przynależność do gałęzi pracy, takich jak: terytorium

---

<sup>121</sup> Zob. dekret z dnia 8 lutego 1919 r. w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych, Dz. Pr. P. P. Nr 15, poz. 209.

<sup>122</sup> Dz. U. z 1945 r. Nr 8, poz. 36 i Dz. U. z 1947 r. Nr 24, poz. 92.

<sup>123</sup> Dz. U. z 1949 r. Nr 41, poz. 293 i Dz. U. z 1980 r. Nr 22, poz. 83.

<sup>124</sup> Zob. szerzej Z. Hajn: Ustawowy model organizacji polskiego ruchu związkowego i jego wpływ na zbiorowe stosunki pracy [w:] pod red. M. Matey – Tyrowicz, L. Nawackiego, B. Wagner: Prawo pracy - wyzwania XXI wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego, Warszawa 2002, s. 428-432.



położenia zakładu pracy, zawód, czy pozycja zawodowa pracowników (np. osobne związki robotnicze i pracowników umysłowych)<sup>125</sup>.

W nowej rzeczywistości prawnej branżowy związek zawodowy, sprawujący pieczę nad radami zakładowymi będącymi organami tego związku w zakładach pracy danej gałęzi pracy, siłą rzeczy stawał się reprezentatywny dla drugiej strony przy zawieraniu zwykle branżowych (ponadzakładowych) układów zbiorowych pracy. Podstawą prawną do podejmowania negocjacji układowych była nadal obowiązująca ustawa z 1937 roku. Układy w tamtym okresie pełniły niebagatelną funkcję prawotwórczą i promocyjną.

Wejście w życie kodeksu pracy w 1975 roku obniżyło rangę układów zbiorowych, zwłaszcza w skutek ograniczenia zakresu przedmiotowego ich regulacji do swoistości gałęzi pracy lub zawodu oraz konkretyzacji ustalanych centralnie warunków wynagradzania i przyznawania świadczeń (por. art. 238 k.p. w pierwotnym brzmieniu). Od tego czasu układy nie mogły już spełniać roli czynnika postępowych zmian w prawie pracy<sup>126</sup>. Niemniej jednak przy zachowaniu modelu monistycznego stroną układu w dalszym ciągu pozostawał faktycznie i realnie reprezentatywny branżowy związek zawodowy (ponadzakładowy) jako jedyne możliwe, prawnie narzucone, przedstawicielstwo pracownicze.

W wyniku przemian w świadomości społecznej dokonanych na początku lat 80-tych ubiegłego wieku zachwiały się scentralizowany monistyczny model organizacji ruchu związkowego, a do wprowadzenia stanu wojennego zapanował autentyczny pluralizm<sup>127</sup>, do którego po zawieszeniu stanu wojennego starano się stopniowo wrócić, uchwalając, a następnie nowelizując ustawę z dnia 8 października 1982 r. o związkach zawodowych.

W sferze prawa układowego, idąc niejako z duchem czasów, uchwalono dwa podstawowe akty prawne: 1) ustawę z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania<sup>128</sup> oraz 2) ustawę z dnia 24 listopada 1986 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy<sup>129</sup>, które zdefiniowały w nowy sposób system układów zbiorowych pracy.

Ustawa z 8.10.1982 r. znowelizowana w 1985 roku, antycypując rozwiązania prawne reformy prawa układowego, w art. 24 stanowiła, że związkom zawodowym przysługuje prawo zawierania układów zbiorowych pracy o zasięgu ogólnokrajowym. Układy takie obejmują wszystkich pracowników danej gałęzi pracy, bez względu na przynależność do

---

<sup>125</sup> J. Wratny: Związki zawodowe w prawodawstwie polskim w latach 1980 – 1991, Lublin 1994, s. 15.

<sup>126</sup> Tamże, s. 14.

<sup>127</sup> Zob. szerzej K. W. Baran: Zbiorowe prawo pracy..., s. 140-142.

<sup>128</sup> Dz. U. Nr 5, poz. 25.

<sup>129</sup> Dz. U. Nr 42, poz. 201.

związku, zaś w gałęziach pracy nie objętych układami zbiorowymi regulowanie warunków pracy i płacy następuje po uzgodnieniu ze związkami zawodowymi. Ustawodawca zatem, zgodnie z założeniami modelu ustawowego ponadzakładowego, nadal dawał związkom zawodowym prawo do zawierania układów zbiorowych jedynie na poziomie określonej branży.

Organizacja ruchu związkowego podówczas oparta była na zasadzie w znacznym stopniu limitowanego (ograniczonego) pluralizmu<sup>130</sup>, polegającej na działaniu w sferze zbiorowych stosunków pracy szeregu autonomicznych, z reguły o strukturze branżowej, związków zawodowych. Związki zawodowe miały prawo tworzyć ogólnokrajowe organizacje związkowe oraz ogólnokrajowe zrzeszenia i organizacje międzyzwiązkowe. Ogólnokrajową organizację związkową w gałęzi pracy, rodzaju zatrudnienia lub zawodzie mogli tworzyć pracownicy lub związki zawodowe, których terenem działania był jeden zakład pracy, zaś z kolei ogólnokrajowe organizacje związkowe mogły tworzyć ogólnokrajową organizację międzyzwiązkową.

Zgodnie z nowym brzmieniem art. 238 § 1 k.p. układ zbiorowy pracy był zawierany dla pracowników zatrudnionych w zakładach pracy należących do danej gałęzi pracy albo zawodu. Do zawarcia układu w myśl znowelizowanych przepisów Kodeksu pracy uprawniona była ze strony pracowników ogólnokrajowa organizacja związkowa. Jeżeli jednak w określonej gałęzi pracy lub zawodzie działało kilka takich ogólnokrajowych organizacji, to wówczas mogły one w celu zawarcia układu powołać wspólne przedstawicielstwo. Pojęcie układów zbiorowych pracy w odróżnieniu do zakładowej umowy zbiorowej odnosiło się wyłącznie do aktów normatywnych ponadzakładowych o charakterze branżowym lub zawodowym.

Pojawiająca się na bazie ograniczonego pluralizmu możliwość zawarcia układu dla branży lub zawodu przez więcej niż jeden związek zawodowy skłoniła działaczy związkowych oraz naukę prawa pracy do rozważenia kwestii reprezentatywności związków zawodowych.

Asumpt do rozważań nad potrzebą wprowadzenia zasady reprezentatywności do trybu rokowań układowych dawał art. 241<sup>2</sup> § 3 k.p., przewidujący możliwość powołania wspólnego przedstawicielstwa do negocjacji branżowego układu zbiorowego przez kilka

---

<sup>130</sup> Pojęcie użyte przez K. W. Barana w kontekście daleko idących ustępstw dokonanych przez władzę ludową na rzecz ruchu związkowego bezpośrednio po zawarciu porozumień sierpniowych. Po zawieszeniu stanu od 1 stycznia 1983 r. usiłowano wrócić do faktycznego monizmu, niemniej jednak ustawodawca w tekście jednolitym ustawy związkowej utrzymał formalną zasadę pluralizmu limitowanego na poziomie gałęzi pracy (art.1 w zw. z art.21 oraz art.37 ustawy); Zbiorowe prawo pracy..., s. 141.

ogólnokrajowych organizacji związkowych, działających w jednej gałęzi pracy lub zawodzie. Tryb rokowań układowych zgodnie z wykładnią funkcjonalną i rozszerzającą – pomimo dyspozytywnego brzmienia przepisu – składał się zatem z dwóch etapów: 1) najpierw próba powołania wspólnego przedstawicielstwa; 2) następnie rokowania prowadzone niezależnie przez wszystkie związki zawodowe. Zgodnie zaś z założeniami do nowelizacji prawa układowego opracowanymi w 1984 roku przez Ministerstwo Pracy, Płac i Spraw Socjalnych koncepcja wspólnej reprezentacji przedstawiona została w trzech wariantach: a) komisji porozumiewawczej powołanej przez związki lub federacje działające w danej branży, b) związku lub federacji najbardziej „reprezentatywnej” ze względu na liczbę zrzeszonych członków, c) związku lub federacji upoważnionej do rokowań i zawarcia układu przez pozostałe związki lub federacje<sup>131</sup>.

Ustawodawca założył apriorycznie dojście do konsensusu w razie każdorazowego powołania wspólnego przedstawicielstwa związkowego, a więc przewyższenia po stronie pracowniczej różnorodnych partykularnych podziałów i animozji. W przypadku zaś fiaska wspólnego przedstawicielstwa wszystkie organizacje związkowe negocjowałyby układ oddzielnie i samodzielnie, a po stronie pracodawczej ostatecznie leżałoby prawo do zawarcia układu z jedną (najbardziej reprezentatywną w sensie faktycznym) ogólnokrajową organizacją związkową, wyłączając z mocy obowiązującej układu zakłady pracy nie objęte tym układem, czyli te zakłady, w których brak jest struktur tejże ogólnokrajowej organizacji związkowej. Jest to argument wynikający *a contrario* z art.241<sup>8</sup> k.p. w związku z art. 241<sup>6</sup> § 1 k.p. w ówczesnym brzmieniu, zgodnie z którymi postanowienia układów, z zastrzeżeniem art. 241<sup>11</sup> § 2, mają moc obowiązującą we wszystkich zakładach pracy objętych układem, gdyż układ stosuje się do wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładach pracy objętych jego postanowieniami, chyba że strony w układzie postanowią inaczej. Po stronie organu uprawnionego do zawarcia układu ze strony zakładów pracy leżała subiektywna ocena nieformalnej reprezentatywności w branży lub zawodzie poszczególnych zainteresowanych zawarciem układu organizacji związkowych. W konsekwencji odsunięte decyzją drugiej strony od udziału w danym branżowym układzie organizacje związkowe w wyniku fiaska wspólnego przedstawicielstwa oraz zakończenia samodzielnych negocjacji oddzielnie przez każdy związek zawodowy były *ex lege* niejako ubezwłasnowolnione. Zgodnie bowiem z art. 241<sup>7</sup> § 7 k.p. w okresie uzgadniania przez strony projektu układu oraz w czasie postępowania

---

<sup>131</sup> Zob. szerzej o zdolności układowej związków zawodowych i założeniach rządu do reformy prawa układowego W. Masewicz: Zdolność związku zawodowego do zawarcia układu zbiorowego pracy, NP nr 4/1985, s. 29-30.

rejestracyjnego, a także w czasie rozstrzygnięcia sporu co do legalności rejestracji, w sprawie postanowień układu nie stosowało się bowiem przepisów o prowadzeniu sporów zbiorowych i tym samym zawieszeniu ulegało prawo do strajku. Ogólny charakter tego sformułowania pozwala sądzić, że dotyczyło to każdego związku zawodowego, a nie tylko stron zawartego układu. Zarazem jednak, pomimo że w ustawie z 1986 r. brak było przepisu jednoznacznie zakazującego zawarcie w danej gałęzi pracy albo zawodzie następnego układu, pod warunkiem, że obowiązujący układ nie objął swą mocą wszystkich zakładów pracy należących do branży (zawodu), w nauce prawa pracy przyjęta została tradycyjna zasada wyłączająca dopuszczalność zawierania kilku układów w jednej branży<sup>132</sup>.

Cecha reprezentatywności związków zawodowych dyskutowana była w środowisku związkowym już na początku lat 80 – tych minionego wieku. Przedstawiono trzy warianty tejże reprezentatywności<sup>133</sup>.

Najbardziej rygorystyczny wariant zastosowania reguły reprezentatywności zakładał w każdym przypadku rokowań układowych prowadzonych na różnych poziomach obowiązek wyłonienia kompetentnego tzn. dostatecznie reprezentatywnego związku zawodowego. Tym samym skuteczne zawarcie układu zbiorowego było wykluczone, jeśli po stronie pracowniczej nie uczestniczył w nim związek wystarczająco reprezentatywny zgodnie z przyjętymi kryteriami reprezentatywności układowej.

Zgodnie z drugą koncepcją uznano za możliwe zawarcie układu, który swoim zakresem podmiotowym obejmowałby zbiorowość pracowniczą bez względu na przynależność ich do określonego związku zawodowego. Postulowano wprowadzenie szczególnego trybu negocjacji układowych. Ogół pracowników miał bowiem ostatecznie wyrazić zgodę na zawarcie układu, w związku z czym związek tracił formalny tytuł prawny do jego zawarcia. Tym samym swoista akceptacja społeczna projektu układu pozbawiała ostrości zarzut „niereprezentatywności” związku. Przesuwała jednak zagadnienie zdolności do zawierania układów na całkowicie nową płaszczyznę, deprecjonując znaczenie i rolę przedstawicielstwa związkowego<sup>134</sup>.

Trzeci wariant natomiast zanegował sens obowiązywania zasady reprezentatywności kosztem obniżenia społecznej rangi układu jako źródła prawa poprzez ograniczenie jego zakresu podmiotowego tylko do części zatrudnionych pracowników zrzeszonych w organizacji związkowej, która skutecznie zawarła układ zbiorowy pracy.

---

<sup>132</sup> Zob. W. Masewicz, jw., s.30; Z. Salwa: Refleksje nad modelem układów zbiorowych pracy, PiZS nr 1/1985, s. 9-11.

<sup>133</sup> Zob. szerzej W. Masewicz, jw., s. 24-25.

<sup>134</sup> Tamże, s. 24.

Ponadto na uwagę zasługuje, zaproponowane w połowie lat 80 – tych ubiegłego stulecia, stanowisko Z. Salwy<sup>135</sup>. Nie deprecjonując samej istoty reprezentatywności, za bardziej uzasadnione uważał on, że ustalenie reprezentacji związkowej do zawierania układów zbiorowych pracy jest wewnętrzną sprawą samych związków zawodowych, którą powinny one rozstrzygać we własnym zakresie. Jeżeli bowiem pojawią się rozbieżności stanowisk w łonie ogólnokrajowych organizacji związkowych negocjujących układ lub też niektóre z nich odmówią podpisania wynegocjowanego układu, niezbędne staje się przyjęcie reguły, że przed przystąpieniem do rokowań same związki zawodowe określą zasady, w oparciu o które będą rozwiązywane rozbieżności w obrębie reprezentacji związkowej, umożliwiające podpisanie układu zbiorowego przez wszystkie działające w danej branży ogólnokrajowe organizacje związkowe. Wydaje się, iż formę prawną dla tych zasad postępowania stanowiłoby obligacyjne porozumienie mające charakter spisanej umowy cywilnoprawnej. W konsekwencji Z. Salwa zakładał, że każda ogólnokrajowa organizacja związkowa posiada pełną zdolność do zawierania branżowych układów zbiorowych.

Niemniej jednak Z. Salwa nie negował jednoznacznie zasady reprezentatywności. Do przyjęcia była bowiem sytuacja, w której pełną zdolność układową miałyby jedynie ogólnokrajowe organizacje związkowe najbardziej reprezentatywne ze względu na liczbę zrzeszonych pracowników. Zdaniem Z. Salwy upraszczałoby to organizacyjną stronę procesu zawierania układów, lecz jednocześnie stanowiłoby nadmierną ingerencję ustawodawcy w wewnętrzne sprawy związkowe, sprzeczną z art. 1 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych z 1982 roku.

Natomiast bardziej jednoznacznie za przyjęciem zasady reprezentatywności optował L. Florek<sup>136</sup>. Wychodząc z założenia, że nie zawsze możliwe będzie dojście do konsensusu przez związki zawodowe co do zasad postępowania w przypadku rozbieżności w łonie reprezentacji związkowej, uznał, że konieczne jest, aby prawo zawierało przepis kolizyjny, który w razie braku odmiennego porozumienia rozstrzygałby, kto po stronie związkowej jest uprawniony do zawarcia układu zbiorowego pracy. Tym samym prawo rozstrzygałoby, które spośród organizacji związkowych na podstawie przyjętych przez ustawodawcę kryteriów są reprezentatywne dla zawarcia określonego układu branżowego, a które z tych organizacji, niespełniające wymaganych kryteriów, w przypadku zaistnienia rozbieżności stanowisk we wspólnym przedstawicielstwie byłyby zmuszone respektować stanowisko organizacji

---

<sup>135</sup> Z. Salwa, jw., s. 11.

<sup>136</sup> Zob. szerzej L. Florek: Nowa regulacja prawna układów zbiorowych pracy, PiP nr 9/1987, s. 33-34.

reprezentatywnej (bądź reprezentatywnych – zależnie od przyjętej formuły reprezentatywności).

W wyniku demokratycznych przemian po 1989 roku ustawodawca wprowadził pluralistyczny model ruchu związkowego, oparty na ustawowym modelu zakładowym<sup>137</sup>. Dość szybko przystąpiono do przebudowy zbiorowego prawa pracy w zgodzie z nowymi realiami. Uchwalono dostosowane do gospodarki rynkowej trzy ważne akty prawne: 1) ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych<sup>138</sup>, 2) ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych<sup>139</sup>, 3) ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców<sup>140</sup>. Ustawodawcy jednak nie starczyło konsekwencji na reformę prawa układowego, w związku z czym przez kilka następnych lat obowiązywały anachroniczne już przepisy.

Co prawda nowelizacja ustawy z 8.10.1982 r., wprowadzona ustawą 7.04.1989 r. posługiwała się pojęciem związku zawodowego reprezentatywnego dla pracowników większości zakładów pracy, ale odnosiła to pojęcie do ogólnokrajowych (centralnych) struktur związkowych, realizujących przyznane im prawa do opiniowania założeń i projektów ustaw oraz aktów wykonawczych, występowania o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie spraw objętych zadaniami związku zawodowego oraz wnoszenia rewizji nadzwyczajnych w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Reprezentatywność nie była zatem odnoszona do trybu zawierania układów zbiorowych pracy dla określonej branży lub zawodu.

W doktrynie przedstawione zostały dwa modele nowego systemu układów: 1) koncepcja ograniczonego systemu układów, 2) koncepcja rozwiniętego systemu układów<sup>141</sup>.

Zaproponowano dwa warianty koncepcji ograniczonego systemu układów. Pierwszy z nich polegał na ograniczeniu początkowego etapu budowy nowego systemu do zakładowych układów zbiorowych pracy. Głównym argumentem zwolenników tego wariantu był brak wykształconych struktur organizacyjnych po stronie zarówno pracodawców państwowych, jak i pracodawców prywatnych. Do czasu wykształcenia się takich struktur lukę w praktyce

---

<sup>137</sup> Pojęcie wprowadzone przez Z. Hajna; zob. Z. Hajn, jw., s. 427 i nast. Podstawową cechą ustawowego modelu zakładowego jest wymuszona przez ustawodawstwo (narzucona przez prawo) koncentracja działalności związkowej na poziomie zakładu pracy w rezultacie przyznania zakładowym organizacjom związkowym szeroko ujętej samodzielności, wyrażającej się w swobodnym dysponowaniu własnymi kompetencjami (wachlarzem uprawnień).

<sup>138</sup> Tj. Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854.

<sup>139</sup> Dz. U. Nr 55, poz. 236.

<sup>140</sup> Dz. U. Nr 55, poz. 235.

<sup>141</sup> Zob. szerzej M. Seweryński: Układy zbiorowe w okresie demokratycznej przebudowy państwa i gospodarki, PiP nr 12/1992, s. 22-24.

układowej miały wypełnić układy zakładowe. Poza tym reforma systemu układów na poziomie zakładu pracy wydawała się najpilniejsza i ze względów użytecznych najważniejsza.

Drugi wariant powyższej koncepcji zakładał natomiast istnienie dwuszczeblowego systemu układów zbiorowych opartego na modelu zakładowo – regionalnym. Na szczeblu zakładów pracy miały funkcjonować zakładowe umowy zbiorowe, zaś na poziomie ponadzakładowym branżowe układy zbiorowe ograniczone do skali jednego regionu, a nie całego kraju, przy zachowaniu zasady, że w danej gałęzi pracy obowiązuje jeden układ zbiorowy w regionie, a na terytorium kraju obowiązuje w określonej gałęzi pracy tyle układów, ile może być regionów, np. gmin, województw lub obszarów inaczej wyodrębnionych. Zdaniem zwolenników tego wariantu strony takich układów najpełniej uwzględniłyby regionalny charakter czynników kształtujących warunki pracy, m. in. poziom życia, rynek pracy, specyfikę powiązań społeczno – gospodarczych, czy stopień uzwiązkowienia załóg. Poza tym układy regionalne mogłyby znacznie wyrównać poziom płac w różnych branżach w danym regionie, realizując tym samym zasadę sprawiedliwości społecznej.

Zgodnie z koncepcją rozwiniętego systemu układów miały również obowiązywać dwa szczeble układów zbiorowych pracy: zakładowe oraz ponadzakładowe. Jednakże układy drugiego rodzaju nie byłyby ograniczone ze względu na ich zasięg. Mogłyby zatem obowiązywać zarówno w branży, zawodzie, jak i na określonym terytorium, choćby nawet było to terytorium całego kraju. Decydowałyby o tym w pełni swobodnie strony układu.

Stronami układów ponadzakładowych miałyby być organizacje związkowe (struktury ponadzakładowe) oraz organizacje pracodawców. Jeśliby po stronie pracowniczej występowało kilka związków, rokowania miała prowadzić ich wspólna reprezentacja. W razie fiaska wspólnej reprezentacji prawo do zawarcia układu przysługiwałoby związkowi zrzeszającemu największą liczbę pracowników (członków), dla których układ jest zawierany. Organizacja związkowa skupiająca największą ilość pracowników objętych układem stawałaby się reprezentatywna i w konsekwencji nabywała pełną zdolność do zawarcia układu zbiorowego.

Pojęcie reprezentatywności związków zawodowych jako element języka prawnego po raz pierwszy zostało wprowadzone przez ustawodawcę do polskiego prawa układów zbiorowych na mocy ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw<sup>142</sup>. Ustawa, gruntownie nowelizując Dział jedenasty kodeksu pracy, określiła zupełnie nowy, przystosowany do modelu pluralistycznego, tryb zawierania

---

<sup>142</sup> Dz. U. Nr 113, poz. 547.

układu zbiorowego na dwóch szczeblach: ponadzakładowym oraz zakładu pracy. Nie zdecydowawszy się zatem na umieszczenie w tekście prawnym terminu reprezentatywności przy procedurze rokowań zakładowych, ustawodawca w rokowaniach nad zawarciem układu ponadzakładowego posłużył się i zdefiniował pojęcie reprezentatywności (reprezentatywnej) ponadzakładowej organizacji związkowej.

Art. 241<sup>17</sup> § 1 k.p. w swoim nieobowiązującym już historycznym brzmieniu stanowił bowiem, że reprezentatywną organizacją związkową jest ponadzakładowa organizacja związkowa zrzeszająca: 1) co najmniej pięćset tysięcy pracowników lub 2) co najmniej 10% ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu, nie mniej niż pięć tysięcy pracowników lub 3) największą liczbę pracowników, dla których ma być zawarty określony układ ponadzakładowy. Ustawodawca przy ustalaniu reprezentatywności ponadzakładowej posłużył się obowiązującym do dnia dzisiejszego kryterium liczbowym uzależniającym nabycie cechy reprezentatywności od ilości (liczby) skupionych pracowników w związku zawodowym w obrębie wszystkich jego struktur organizacyjnych.

W nowych warunkach ustrojowych układom zbiorowym pracy nadano powszechny charakter, co wyraża się w możliwości ich zawierania we wszystkich zakładach pracy, zarówno w sferze produkcji materialnej, jak i sferze budżetowej, gdzie środki na wynagrodzenie pracowników pochodzą z budżetu państwa (z wyjątkiem mianowanych i powołanych pracowników urzędów państwowych i wybranych pracowników samorządowych, sędziów i prokuratorów)<sup>143</sup>. Niemniej praktyka układowa pokazuje, że układy zbiorowe pracy zawierane są w Polsce niemal wyłącznie dla pracowników gospodarki państwowej lub sprywatyzowanej sfery budżetowej, a także – na mniejszą jednak skalę – zatrudnionych w podmiotach z udziałem kapitału zagranicznego. Natomiast dynamicznie rozwijająca się sfera gospodarki prywatnej właściwie pozostała wolna od negocjowanych metod regulowania warunków zatrudnienia<sup>144</sup>.

W związku z tym warto zaznaczyć, że po zmianie ustroju na skutek pospieszenie wprowadzonego pluralizmu związkowego nastąpiło nadmierne rozbicie ruchu związkowego i w konsekwencji zaczął się proces szybkiej desyndykalizacji świata pracy, wyraźnie widoczny zwłaszcza na szczeblu ponadzakładowym.

Wydaje się zatem, że wprowadzenie przez ustawodawcę zasady reprezentatywności miało na celu nie tylko usprawnienie procedury rokowań nad zawarciem układu. Można

---

<sup>143</sup> G. Goździewicz: Układy zbiorowe pracy jako podstawowy instrument działalności związków zawodowych [w:] Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku. Praca zbiorowa pod red. A. Wypych – Żywickiej, M. Tomaszewskiej i J. Steliny, Gdańsk 2010, s. 95.

<sup>144</sup> J. Stelina, jw., s. 97.



założyć, że równie istotna stała się próba ustawodawcy zmobilizowania związków zawodowych do powstrzymania (zahamowania) odpływu zrzeszonych pracowników poprzez przyznanie reprezentatywnym organizacjom związkowym na podstawie kryterium liczbowego pełnej zdolności układowej oraz równolegle szeregu prestiżowych uprawnień, realizowanych na szczeblu wyższym niż zakład pracy. Związki zawodowe przy stwierdzeniu reprezentatywności musiały wykazać się określonym stanem liczebnym zrzeszonych pracowników. Związki zawodowe aspirujące do nabycia cechy reprezentatywności musiały zaś konsekwentnie rekrutować nowych członków, utrzymując tym samym określony wskaźnik uzwiązkowienia w skali kraju.

Zadanie postawione przez prawodawcę przerosło możliwości ruchu związkowego (możliwości działaczy związkowych). Dlatego też zdaniem Z. Hajna atrofia ponadzakładowych – szczególnie branżowych – rokowań zbiorowych i związana z nią niewielka aktywność branżowych struktur związkowych uniemożliwiają realizację podstawowego założenia reformy prawa pracy w Polsce, którym jest pełnienie przez prawo ustawowe roli gwaranta minimalnych standardów ochronnych w zakresie warunków pracy i przeniesienie na prawo układowe zasadniczego zadania regulacji warunków pracy<sup>145</sup>.

Z drugiej strony w obliczu kazuistycznych, nazbyt szczegółowych unormowań z powyższego zadania trudno jest wywiązać się nawet reprezentatywnym ponadzakładowym organizacjom związkowym. Spośród układów ponadzakładowych jedynie kilka ma charakter sektorowy (branżowy), zdecydowana większość to układy gminne zawierane dla samorządowych pracowników oświaty niebędących nauczycielami lub samorządowych pracowników gospodarki komunalnej oraz układy obejmujące przedsiębiorstwa wielozakładowe<sup>146</sup>.

## ***2. Pojęcie ponadzakładowej organizacji związkowej a pojęcie związku zawodowego, federacji związkowej lub konfederacji związkowej***

Polski ruch związkowy zorganizowany został na zasadzie federacyjnej, nie zaś na zasadzie unitarnej. Zgodnie z tym związki zawodowe na mocy ustawy o związkach zawodowych z 1991 roku oraz swoich statutów tworzą różne struktury organizacyjne, przeważnie wyposażone w osobowość prawną, określane szerokim mianem organizacji związkowych. Organizacje związkowe mogą być albo jednostkami organizacyjnymi jakiegoś

---

<sup>145</sup> Z. Hajn, jw., s. 439.

<sup>146</sup> J. Stelina, jw., s. 97-98.

związku zawodowego, albo mogą też tworzyć struktury związkowe (federacje i konfederacje) grupujące na zasadzie federacyjnej różne odrębne związki zawodowe jako osoby prawne. Wreszcie organizacja związkowa bywa często utożsamiana z samym związkiem zawodowym. Dodatkowo na potrzeby rokowań układowych ustawodawca wprowadza pojęcie ponadzakładowej organizacji związkowej. Należałoby zatem usystematyzować terminologię, jaką posługuje się polski prawodawca. Pozwoli to wskazać, które ze struktur związkowych objęte są zakresem nazwy ponadzakładowej organizacji związkowej na tle przekroju całego ruchu związkowego.

Istnieje tendencja do wykładni rozszerzającej pojęcie związku zawodowego na zasadzie pewnego skrótowego myślowego zastosowanego przez ustawodawcę w definicji legalnej związku zawodowego. Zgodnie z art. 1 ust. 1 w związku z art. 12 ust. 1 obowiązującej ustawy związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powstałą mocy uchwały o jego utworzeniu, podjętej przez co najmniej 10 osób uprawnionych do tworzenia związków zawodowych, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw oraz interesów zawodowych i socjalnych. Definicja ustawowa ustala zatem dla pojęcia związku zawodowego szeroki zakres podmiotowy, skłaniając nawet prawników do skrótowego, aczkolwiek niekiedy mylącego, używania tej nazwy w stosunku do każdego szczebla struktury organizacyjnej polskiego ruchu związkowego, co nie jest nieprawidłowe (nieprawdziwe), niemniej jednak bywa często nieprecyzyjne w kontekście kompetencji i uprawnień przyznanych przez prawo tylko poszczególnym strukturom związkowym.

Skrótość pojęcia związku zawodowego również jest akceptowana w nauce prawa pracy<sup>147</sup>. Należy do tej tendencji odnieść się ze zrozumieniem, bowiem złożoność polskiego ruchu związkowego skupionego na zasadzie federacyjnej (zrzeszeniowej) skłania wręcz do tego, by w języku prawniczym każdą organizację związkową nazywać lakonicznie związkiem zawodowym. Z wykładni literalnej przepisu art. 1 ust. 1 u.z.z. zaś wynikałoby, że związkiem zawodowym jest wyłącznie taka organizacja, której członkami są ludzie pracy, czyli osoby fizyczne – pracownicy oraz inne osoby uprawnione do tworzenia lub przystępowania do związków zawodowych, nie zaś osoby prawne bądź jednostki organizacyjne, czy nawet

---

<sup>147</sup> Zob. np. G. Goździewicz, jw., s. 103. Zdaniem autora związek zawodowy posiada mniej lub bardziej sformalizowaną strukturę, jest partnerem społecznym na różnych szczeblach organizacyjnych i podejmuje działania zbiorowe z pracodawcami oraz ich organizacjami, a także organami państwa. Wynika z tego, że miano związku zawodowego przysługuje zarówno małym zakładowym organizacjom związkowym (co najmniej 10 członków), jak i dużym liczebnie centralom związkowym, co wydaje się zbytnim skrótowym myślowym, niemniej jednak zgodne jest z intencją ustawodawcy (art. 1 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych).

poszczególne organizacje związkowe<sup>148</sup>. W polskich warunkach w istocie chodzi o szerzej pojmowaną kategorię organizacji związkowych, gdyż w obrocie prawnym funkcje reprezentacyjne wykonują nie tylko związki zawodowe w ścisłym znaczeniu tego terminu (a więc organizacje zarejestrowane w KRS jako związki zawodowe), ale także inne podmioty wchodzące w skład związków zawodowych (np. zakładowe organizacje związkowe będące częściami struktur ponadzakładowych) albo zrzeszenia związków zawodowych (np. federacje i konfederacje związków zawodowych)<sup>149</sup>. Ze względu na to, że wszystkie struktury organizacyjne powołane są do reprezentowania oraz obrony praw i interesów pracowników, w konsekwencji nieraz dotyczących ogółu zatrudnionych, utrwaliła się tendencja do ekstensywnej interpretacji pojęcia związku zawodowego na zasadzie, że ustawodawca powiedział mniej aniżeli chciał powiedzieć.

Do zawarcia układu zbiorowego na poziomie ponadzakładowym uprawnione są ponadzakładowe organizacje związkowe. Pojęcie ponadzakładowej organizacji związkowej ustawodawca definiuje w art. 238 § 1 pkt 1 k.p. przez wyliczenie struktur związkowych, którym będzie przysługiwała ta nazwa. Zatem ilekroć w przepisach jest mowa o ponadzakładowej organizacji związkowej – należy przez to rozumieć organizację związkową będącą ogólnokrajowym związkiem zawodowym, zrzeszeniem (federacją) związków zawodowych lub ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową (konfederacją). Wyliczenie związkowych organizacji ponadzakładowych w art. 238 § 1 pkt 1 k.p. ma charakter wyczerpujący, a więc statusu związkowej organizacji ponadzakładowej na użytek zawierania układów zbiorowych pracy nie mają inne struktury niewymienione w tym przepisie<sup>150</sup>. Jeżeli zatem skrótowo mówi się, że układ ponadzakładowy zawierają określone związki zawodowe, należy mieć na uwadze, iż są to wyższe struktury organizacji ruchu związkowego – ogólnopolskie związki zawodowe jako integralna całość, zrzeszenia autonomicznych (niezależnych i samorządnych) związków zawodowych (federacje), a także zrzeszenia poszczególnych ogólnopolskich związków zawodowych oraz zrzeszeń związków

---

<sup>148</sup> Zob. szerzej i por. W. Sanetra [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, Komentarz do Kodeksu pracy, Warszawa 2009, s. 1103. Zdaniem autora pracownik bezpośrednio jest członkiem związku zawodowego jako osoby prawnej obejmującej swym zasięgiem cały kraj, region czy inny wybrany obszar kraju lub zakład pracy, pośrednio zaś zrzeszony jest w federacji lub konfederacji związkowej, której członkiem jest nie on sam, a związek, do którego należy. Pojęcie zrzeszania pracownika w organizacji związkowej obejmuje więc zarówno przypadek przynależności do określonego związku zawodowego (członkostwo w związku zawodowym), jak i przynależność do struktur związkowych, których członkiem (pośrednio – w przypadku federacji, bądź pośrednio – w przypadku konfederacji) jest jego związek zawodowy.

<sup>149</sup> J. Stelina: Związki zawodowe w systemie zbiorowej reprezentacji zatrudnionych – stan obecny i kierunki zmian [w:] Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku. Praca zbiorowa pod red. A. Wypych – Żywickiej, M. Tomaszewskiej i J. Steliny, Gdańsk 2010, s. 156.

<sup>150</sup> J. Wratny: Zbiorowe prawo pracy. Komentarz..., s. 142-143.

zawodowych jako odrębna całość (konfederacje). Organizacje związkowe o charakterze regionalnym czy inne organizacje międzyzakładowe, które stanowią poziomą strukturę związku zawodowego, nie będą organizacjami ponadzakładowymi w rozumieniu art. 238 § 1 k.p. Stanowi to ograniczenie nie tylko prawa zawierania układów zbiorowych przez tak rozumiane struktury związkowe, ale również ograniczenie swobody układowej po stronie związkowej<sup>151</sup>.

Z drugiej jednak strony w przekroju struktur pionowych ruchu związkowego na poziomie federacji związkowych ustawodawca nie ingeruje w swobodę układową, przyznając zdolność układową wszystkim zrzeszeniom związków zawodowych niezależnie od tego, czy są to zrzeszenia w skali regionu, branży, zawodu, czy w skali całego kraju. Oznacza to, że – inaczej niż w wypadku związków zawodowych i organizacji międzyzwiązkowych – ponadzakładowymi organizacjami związkowymi są w rozumieniu przepisów działu jedenastego wszystkie, a nie tylko ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych<sup>152</sup>.

W pewnym uproszczeniu można skonstatować, iż w ujęciu organizacyjno – strukturalnym federacja jest zrzeszeniem związków, a konfederacja zrzeszeniem zrzeszeń związków. Między sobą różnią się one głównie charakterem powiązań organizacyjnych. Z reguły w ramach federacji współpraca pomiędzy poszczególnymi związkami jest skoordynowana ściślej niż w przypadku konfederacji<sup>153</sup>.

W kontekście powyższych rozważań warto mieć zarazem na uwadze uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1992 r.<sup>154</sup>, w której Sąd Najwyższy stwierdza, że dopuszczalna jest rejestracja innych – niż wymienione w art. 11 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – zrzeszeń tworzonych przez związki zawodowe, np. terenowych przedstawicielstw związków zawodowych danego regionu. W uzasadnieniu natomiast Sąd Najwyższy argumentuje, że za oddaleniem wniosku o rejestrację Terenowego Przedstawicielstwa Związków Zawodowych przemawiałby tylko wniosek *a contrario* z literalnej wykładni art. 11 ustawy o związkach zawodowych. Wniosek ten pozostawałby jednak w oczywistej sprzeczności z zasadami wykładni systemowej i celowościowej. Ustawa bowiem nie zawiera *expressis verbis* zakazu tworzenia struktur organizacyjnych nie przewidzianych bezpośrednio w jej przepisach. Treść art. 11 tej ustawy wskazuje raczej na to, że głównym celem normy jest ustawodawcza akceptacja tych form organizacyjnych ruchu

---

<sup>151</sup> G. Goździewicz: Kodeks pracy. Komentarz pod red. W. Muszalskiego, Warszawa 2007, s. 991.

<sup>152</sup> W. Sanetra, jw., s. 1102.

<sup>153</sup> K. W. Baran: Zbiorowe prawo pracy..., s. 176.

<sup>154</sup> I PZP 35/92, OSNCP 1993/1-2/3.

zawodowego, które ukształtowały się w praktyce do dnia wejścia w życie tej ustawy. Innymi słowy, pomimo tego, że art. 11 ust. 1 przywołanej ustawy przyznaje związkom zawodowym prawo do tworzenia tylko ogólnokrajowych zrzeszeń (federacji) związków zawodowych, zakres tego prawa należy interpretować szerzej. Skoro związki zawodowe mogą więcej, to mogą również mniej, a zatem mają prawo do tworzenia także takich zrzeszeń (federacji), które nie mają charakteru ogólnokrajowego i ograniczają się tylko do określonego regionu, terytorium, czy też branży skupionej na danym obszarze kraju. W tym przypadku zastosowanie ma wnioskowanie *a fortiori* (*a maiori ad minus*).

Z powyższego orzeczenia SN wynika ponadto, że ponadzakładowa organizacja związkowa nie musi mieć w swojej nazwie rzeczownika: „zrzeszenie” lub „federacja”. Organizacja taka może przykładowo nosić miano wspomnianego wyżej terenowego przedstawicielstwa związków zawodowych, bądź wojewódzkiej izby związkowej lub północno – wschodniego klubu pracowników rolniczych spółdzielni produkcyjnych. Pośrednio mogłoby to podkreślać specyfikę działalności takich organizacji ponadzakładowych na szczeblu lokalnym oraz wyznaczać kierunek definiowania celów i zadań na danym tylko obszarze, ograniczonym do konkretnego miejsca (terytorium).

Ponadto wydaje się, że wykładnia celowościowa przepisu art. 238 § 1 k.p. nakazuje interpretować pojęcie zrzeszenia (federacji) związków zawodowych w takim kierunku, zgodnie z którym już co najmniej dwa związki zawodowe (organizacje związkowe), nawet małe zakładowe związki zawodowe, są w stanie utworzyć zrzeszenie (federację), posiadającą konkretną zdolność układową na poziomie ponadzakładowym (zdolność do wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu oraz do uczestniczenia w negocjacjach układowych). Takie rozumowanie stanowiłoby realizację prawnosocjologicznej dyrektywy poszerzania praktyki zawierania układów zbiorowych pracy.

W świetle wykładni gramatycznej i systematycznej art. 238 i 241<sup>14a</sup> § 1 i 2 k.p. zdolności układowej pozbawione są natomiast całkowicie ponadzakładowe związki zawodowe o charakterze regionalnym (np. związek zawodowy sprzedawców danego województwa) oraz konfederacje o charakterze regionalnym<sup>155</sup>.

Pojęcie ponadzakładowej organizacji związkowej należy interpretować rozszerzająco w przypadku zrzeszeń związków zawodowych zarówno wtedy, gdy są to klasyczne federacje oparte na formule członkostwa (przynależności) związków zawodowych stowarzyszonych na zasadzie branżowej lub terytorialnej, a rzadziej skupiających przedstawicieli danego zawodu, jak również wtedy, kiedy są to zrzeszenia związkowe *sui generis*, w których

---

<sup>155</sup> Z. Hajn: Nowa regulacja prawna zdolności układowej związków zawodowych, PiZS nr 4/2001, s. 3.

stowarzyszone zostały związki na innych zasadach (np. chrześcijańskie związki zawodowe) oraz niezależnie od tego, czy są to zrzeszenia ogólnokrajowe, czy też zasięgiem swym obejmują tylko wybrany obszar (region, terytorium) kraju. Taka wykładnia terminu ponadzakładowej organizacji w stosunku do zrzeszeń związków zgodna jest z intencją ustawodawcy, pod warunkiem, że w skład takiego zrzeszenia wchodzi związki zakładowe bądź międzyzakładowe lub co najwyżej ponadzakładowe związki zawodowe jedynie o charakterze regionalnym. Płyne stąd wniosek, iż ustawodawca nazbyt restrykcyjnie nie ogranicza swobody układowej na poziomie ponadzakładowym. Zakładowe bądź międzyzakładowe organizacje związkowe lub regionalne organizacje ponadzakładowe, tworząc zrzeszenie (federację), pośrednio łącznie nabywają zdolność do zawarcia układu ponadzakładowego, zaś utworzona przez nie struktura – zrzeszenie (federacja) – może nawet uzyskać cechę reprezentatywności na szczeblu ponadzakładowym.

Z drugiej jednak strony ustawodawca zawężił<sup>156</sup> pojęcie ponadzakładowej organizacji związkowej odnośnie zrzeszenia (federacji) związków zawodowych lub ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) w przypadku, gdy zainteresowana zawarciem układu jest ponadzakładowa organizacja związkowa, przynależąca do wyżej wspomnianych struktur ruchu związkowego. Przepis art. 238 § 1 pkt 1 k.p. powinien bowiem w myśl zasady szczególowości być interpretowany poprzez pryzmat dyspozycji art. 241<sup>14a</sup> § 1 k.p, zgodnie z którym w sytuacji, gdy ponadzakładowa organizacja związkowa reprezentująca pracowników, dla których ma być zawarty układ ponadzakładowy, wchodzi w skład zrzeszenia (federacji) związków zawodowych lub ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji), do zawarcia układu jest upoważniona wyłącznie ta ponadzakładowa organizacja związkowa. W rezultacie bezwarunkowo przymiot ponadzakładowej organizacji związkowej traci zrzeszenie (federacja) na rzecz pozostającego w jego strukturze ogólnokrajowego związku zawodowego jak samodzielnego podmiotu zbiorowych stosunków pracy. Natomiast ogólnokrajowa konfederacja tylko warunkowo, do czasu podjęcia decyzji o ewentualnym przystąpieniu całej struktury do rokowań (art. 241<sup>14a</sup> § 2 k.p.) w miejsce reprezentatywnych organizacji członkowskich, staje się pozbawiona cechy ponadzakładowej organizacji związkowej na rzecz ogólnokrajowego związku zawodowego lub zrzeszenia zakładowych (międzyzakładowych) bądź regionalnych związków zawodowych. W rezultacie zdolność układową posiada generalnie tylko ta ponadzakładowa organizacja związkowa, która jest

---

<sup>156</sup> Por. tamże, s. 3.

najbliżej usytuowana względem potencjalnych rokowań dotyczących zawarcia układu (wg formuły zrzeszania i reprezentowania pracowników, dla których układ jest zawierany)<sup>157</sup>.

Niemniej jednak omówione wyżej kategorie ponadzakładowej organizacji związkowej, jeśli są niereprezentatywne, legitymują się zdolnością układową jedynie w ograniczonym zakresie. Pełnię zdolności układowej w trakcie rokowań, wyrażającą się w prawie do zawarcia (podpisania) układu zbiorowego w sytuacjach ściśle określonych przepisami prawa wobec braku lub wbrew stanowisku pozostałych organizacji związkowych, mają bowiem wyłącznie reprezentatywne ponadzakładowe organizacje związkowe.

### **3. Reprezentatywna ponadzakładowa organizacja związkowa**

Reprezentatywność jest cechą nabywaną przez związek zawodowy (organizację związkową) na poziomie ponadzakładowym po spełnieniu prawnie określonych formalnych kryteriów reprezentatywności. Zgodnie z art. 241<sup>17</sup> § 1 k.p. reprezentatywną organizacją związkową jest ponadzakładowa organizacja związkowa: 1) reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego lub 2) zrzeszająca co najmniej 10 % ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż dziesięć tysięcy pracowników, lub 3) zrzeszająca największą liczbę pracowników, dla których ma być zawarty określony układ ponadzakładowy.

Wśród trzech kryteriów reprezentatywności wymienionych w art. 241<sup>17</sup> § 1 k.p. pierwsze ma charakter odsyłający i odnosi się do stwierdzenia reprezentatywności na szczeblu ogólnokrajowym, natomiast dwa pozostałe mają wymiar lokalny<sup>158</sup>. Organizacja reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji ma wobec tego prawo do zawarcia jakiegokolwiek układu ponadzakładowego na terenie całego kraju w płaszczyźnie branży, regionu, czy danego zawodu jako organizacja reprezentatywna w stopniu największym, pod warunkiem, że reprezentuje pracowników, dla których układ jest zawierany. Natomiast organizacje związkowe spełniające jedynie dwa pozostałe kryteria reprezentatywności są reprezentatywne w wymiarze lokalnym w tym sensie, że nabywają cechę reprezentatywności tylko w pewnym obszarze, który nazwać można obszarem

---

<sup>157</sup> G. Goździewicz, jw., s. 1072.

<sup>158</sup> J. Wratny, jw., s. 207.

reprezentatywności<sup>159</sup> danej organizacji związkowej, jeśli ponadto reprezentują pracowników obejmowanych zakresem podmiotowym układu zbiorowego.

Na szczeblu ponadzakładowym reprezentatywność jest *de lege lata* wykorzystywana tylko do ustalenia zdolności do zawarcia układu zbiorowego pracy w sytuacji wielości ponadzakładowych organizacji związkowych reprezentujących pracowników, dla których ma być zawarty układ<sup>160</sup>.

Na szczeblu zatem ponadzakładowym ustawodawca, konstruując tutaj pojęcie związku reprezentatywnego, posługuje się również kryterium liczbowym, tyle tylko, że nie chodzi już o struktury organizacyjne związku zawodowego (jak w ustawie o związkach zawodowych), lecz o liczbę członków danego związku zawodowego w pewnych przekrojach terytorialnych czy branżowych („ponadzakładowa organizacja związkowa zrzeszająca określoną liczbę pracowników objętych zakresem działania statutu”)<sup>161</sup>. Reprezentatywna organizacja związkowa jak każda inna organizacja powinna bowiem reprezentować pracowników w takim sensie, iż musi zrzeszać, mieć w swoich szeregach członkowskich, pracowników, dla których układ jest zawierany (art. 238 § 1 pkt 2 k.p.). Dotyczy to również zrzeszenia (federacji) związków zawodowych, w skład którego wchodzi te organizacje związkowe, a także ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) zrzeszającej takie organizacje związkowe lub zrzeszenia (federacje) związków zawodowych. Zdolność do inicjowania, prowadzenia rokowań i zawarcia układu ponadzakładowego ma więc tylko taka organizacja związkowa, która zrzesza co najmniej część pracowników (i w tym sensie ich reprezentuje), dla których ma zostać zawarty układ. Jednakże pełną (mocniejszą) zdolność w tym zakresie ma tylko taka organizacja, która została przez sąd uznana za reprezentatywną<sup>162</sup>.

W doktrynie zaprezentowane zostało dość skrajne stanowisko<sup>163</sup>, zgodnie z którym za organizację reprezentującą pracowników można uznać jedynie taką organizację, której chociaż jeden członek jest pracownikiem obejmowanym zawierany układem zbiorowym pracy, lub w skład której wchodzi taka organizacja. Sam zaś fakt, że organizacja związkowa swoim zakresem statutowym obejmuje pracowników danej branży nie wystarczy, aby uznać ją za reprezentującą pracowników tej branży (w zakresie przepisów o układach zbiorowych

---

<sup>159</sup> Zob. szerzej M. Latos – Miłkowska: Reprezentatywność w zbiorowych i w indywidualnych stosunkach pracy [w:] pod red. L. Florka: Indywidualne a zbiorowe prawo pracy, Warszawa – Kraków 2007, s. 138-143. Autorka wyróżnia trzy obszary reprezentatywności: ogólnokrajowy (obejmujący sferę współdziałania z organami państwa), ponadzakładowy i zakładowy.

<sup>160</sup> Tamże, s. 139.

<sup>161</sup> G. Goździewicz: Układy zbiorowe pracy w Polsce – problematyka stron układu [w:] pod red. T. Guza, J. Głuchowskiego, M. R. Pałubskiej: Prawo polskie. Próba syntezy, Warszawa 2009, s. 948-949.

<sup>162</sup> W. Sanetra, jw., s. 1163.

<sup>163</sup> Zob. A. Pancer: Nowelizacja przepisów o układach zbiorowych pracy, „Służba Pracownicza” nr 1/2001, s. 5.



pracy), skoro żaden pracownik objęty konkretnym układem nie jest jej członkiem (lub nie jest członkiem organizacji związkowej wchodzącej w skład tej organizacji).

Trudno bezkrytycznie zaakceptować ten pogląd również i pod kątem reprezentatywności ponadzakładowych organizacji związkowych. O ile można się zgodzić z tym, iż nie jest wystarczający przepis statutu, w myśl którego tworzy się związek zawodowy w celu reprezentowania i obrony praw, interesów zawodowych i socjalnych określonej zbiorowości pracowniczej, np. pracowników przemysłu hutniczego, czy pracowników suwalskiej specjalnej strefy ekonomicznej, jeśli nawet dany związek zawodowy uzyskał cechę reprezentatywności i przez to stał się jako organizacja szczególnie predestynowany do zawarcia układu zbiorowego pracy. Konieczne jest, aby pracownicy, dla których układ jest zawierany, byli rzeczywistymi członkami ponadzakładowej organizacji bezpośrednio – w przypadku ogólnokrajowego związku zawodowego lub pośrednio – w przypadku zrzeszenia lub ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej. Wykładnia logiczna nakazuje bowiem interpretować art. 241<sup>17</sup> § 1 k.p. w zgodzie z art. 238 § 1 pkt 2 k.p. W prawie układowym reprezentatywność nie jest zatem oderwana od poszczególnych członków – pracowników, jak ma to miejsce na szczeblu centralnym w Trójstronnej Komisji, ale jest ściśle powiązana z interesami zbiorowości pracowniczej *in concreto*, a nie ogólnie pojętej zbiorowości pracowniczej *in abstracto*. Organizacja związkowa reprezentatywna również na szczeblu ponadzakładowym powinna zrzeszać (i w tym sensie reprezentować) pracowników, dla których negocjuje układ, niezależnie od tego, w jakim stopniu jest reprezentatywna, a więc jaki próg reprezentatywności osiągnęła.

W związku z powyższym, mając na uwadze gradację reprezentatywności od organizacji reprezentatywnej w stopniu najwyższym do organizacji reprezentatywnej *ad casu* w małym stopniu, należałoby postulować *de lege ferenda* wprowadzenie minimalnego progu liczbowego przystąpienia do rokowań na poziomie ponadzakładowym, który musiałyby spełnić wszystkie organizacje związkowe, zarówno reprezentatywne, jak i pozbawione przymiotu reprezentatywności. Próg taki mogłoby stanowić zrzeszanie bezpośrednio lub pośrednio np. nie mniej niż 1% pracowników, dla których układ jest zawierany przy relatywnie większej liczbie członków objętych zakresem działania statutu. Pozostałe organizacje miałyby zaś prawo delegować do rokowań swoich obserwatorów z głosem doradczym. Układ zawarty byłby dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami, chyba że strony w układzie postanowiłyby inaczej.

Użycie w art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1, 2 i 3 k.p. pojęcia „pracownicy” sprawia, iż przy określaniu reprezentatywności układowej związku nie bierze się pod uwagę wszystkich jego członków, lecz tylko tych, którzy posiadają status pracownika w rozumieniu art. 2 k.p.<sup>164</sup> Jednakże należy mieć na względzie przepisy art. 239 § 3 k.p. w związku z art. 238 § 1 pkt 2 k.p., które jako przepisy szczególne zdają się zawężać zakres terminu „pracownicy”, użytego przy ustalaniu reprezentatywności ponadzakładowej i tym samym zawężają krąg pracowników uwzględniany przy sprawdzaniu, czy dana organizacja związkowa spełnia poszczególne kryteria reprezentatywności.

Zgodnie bowiem z art. 239 § 3 k.p. układu nie zawiera się dla: 1) członków korpusu służby cywilnej, 2) pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie mianowania i powołania, 3) pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru, mianowania i powołania w: a) urzędach marszałkowskich, b) starostwach powiatowych, c) urzędach gminy, d) biurach (ich odpowiednikach) związków jednostek samorządu terytorialnego, e) biurach (ich odpowiednikach) jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego, 4) sędziów i prokuratorów. Powyższe grupy pracowników nie mogą być objęte zakresem układu zbiorowego w tym sensie, iż nie mogą być adresatami postanowień normatywnych układu zbiorowego pracy. Z drugiej zaś strony organizacja związkowa powinna zrzeszać (reprezentować) pracowników, dla których układ jest zawierany (art. 238 § 1 pkt 2 k.p.).

Płynie stąd konkluzja, że ponadzakładowa organizacja związkowa nabywając cechę reprezentatywności nie może uwzględnić wszystkich zrzeszonych w jej strukturach pracowników według swego uznania, bowiem związana jest dyspozycją ogólnej normy art. 238 § 1 k.p. W trakcie stwierdzania reprezentatywności powinna policzyć tylko tych swoich członków będących pracownikami, dla których układ może być zawarty, wyłączając jednocześnie tych, dla których układu się nie zawiera. Rzecz jasna, będą to wyłącznie związki zawodowe zrzeszające pracowników szeroko ujętej sfery publicznej (budżetowej). Związki zawodowe działające w sferze produkcyjnej raczej uwzględnią wszystkich swoich członków – pracowników.

Z punktu widzenia obowiązujących norm nie ma natomiast znaczenia ani długość stażu członkowskiego, ani stopień wywiązywania się z obowiązków organizacyjnych (np. opłacania składek). Związek może więc zaliczyć w poczet członków również tych

---

<sup>164</sup> K. W. Baran: Kodeks pracy 2009. Komentarz..., s. 1020; podobnie I. Sierocka: Reprezentacja praw i interesów pracowniczych w układach oraz innych porozumieniach zbiorowych [w:] pod red. G. Goździewicz: Reprezentacja praw i interesów pracowniczych, Toruń 2001, s. 155-156.

pracowników wykazujących pasywną postawę<sup>165</sup>. Niemniej jednak dla celów dowodowych w postępowaniu o stwierdzenie reprezentatywności konieczne jest, aby byli to rzeczywiści, zdeklarowani członkowie związku, przynależność których potwierdza wypełniona deklaracja członkowska. Nie mogą to być tylko sympatycy związku lub też pracownicy niezrzeszeni, ale których obrony na ich wnioski w sprawach indywidualnych wobec pracodawców zgodził się podjąć związek zawodowy (art. 7 ust. 2 u.z.z.).

Wykładnia literalna przepisów art. 238 § 1 oraz art. 241<sup>17</sup> § 1 k.p. nie pozostawia natomiast wątpliwości, że związki zawodowe nie mają prawa uwzględnić członków nieposiadających statusu prawnego pracowników, np. emerytów, rencistów, bezrobotnych lub osób świadczących pracę na podstawie cywilnoprawnych umów o świadczenie usług, a także członków zrzeszonych w pozazwiązkowych organizacjach społecznych. Przy negocjowaniu układów organizacje związkowe reprezentują bowiem wyłącznie pracowników w takim znaczeniu, że układ zbiorowy pracy zawierany jest dla zrzeszonych pracowników w poszczególnych organizacjach związkowych. W konsekwencji tylko pracownicy – członkowie związku mogą być liczeni dla uzyskiwania reprezentatywności układowej. Pewnym zaś paradoksem jest regulacja § 2 art. 239 k.p., który stanowi, iż układem mogą być objęte osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, a także emeryci i renciści, skoro związek musi ich pominąć przy ustalaniu swojej reprezentatywności.

Z drugiej zaś strony wydaje się, że nie ma przeszkód, aby rozszerzyć pojęcie „pracownicy”, użyte przez ustawodawcę w art. 241<sup>17</sup> § 1 k.p. na funkcjonariuszy publicznych, którym ustawa przyznaje prawo zrzeszania się nie w jednym (monizm), a w kilku (pluralizm) związkach zawodowych i których stosunek prawny łączący ich z pracodawcą jest stosunkiem pracy opartym na pragmatykach pracowniczych, a więc posiadają oni status pracownika. Takimi funkcjonariuszami są przykładowo strażacy Państwowej Straży Pożarnej, czy pracownicy Najwyższej Izby Kontroli niewykonujący czynności nadzorczych i kontrolnych (art. 2 ust. 6 ustawy o z.z.).

Natomiast w przypadku innych funkcjonariuszy publicznych, zwłaszcza funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej i Służby Więziennej nie ma jakichkolwiek merytorycznych i prawnych przesłanek, aby stosować w stosunku do związków zawodowych ich reprezentujących przepisy o układach zbiorowych, a w szczególności przepisy dotyczące reprezentatywności układowej.

---

<sup>165</sup> Tamże, s. 1020; podobnie I. Sierocka, jw., s. 155-156, W. Sanetra, jw., s. 1164.

Wykładni legalnej w tym zakresie dokonał Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 21 września 1995 r.<sup>166</sup>, w którym orzekł, iż Związek Zawodowy Policjantów nie może być uznany za reprezentatywną organizację związkową w rozumieniu art. 241<sup>16</sup> i art. 241<sup>17</sup> k.p. Podstawą do wydania postanowienia była ówczesna rewizja nadzwyczajna wniesiona przez Ministra Sprawiedliwości od orzeczenia Sądu Wojewódzkiego w Warszawie, w którym sąd stwierdził, że Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Policjantów jest reprezentatywną ponadzakładową organizacją związkową dla policjantów, emerytów i rencistów MO oraz Policji w świetle art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 2 k.p. Minister Sprawiedliwości zarzucił rażące naruszenie art. 240 § 1 pkt 1 w związku z art. 239 § 3 k.p. i w związku z art. 28 ust. 1 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji<sup>167</sup>, a także w związku z art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 2 k.p. oraz wniósł o uchylenie zaskarżonego postanowienia i oddalenie wniosku. Argumentował, że instytucja "reprezentatywnej organizacji związkowej" została powołana nowelą do kodeksu pracy w celu zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Kodeks pracy jako regulujący stosunki pracy nie może być zatem stosowany do policyjnego stosunku służbowego. W tym stosunku w ogóle jest wyłączone zawieranie układów zbiorowych pracy. NSZZ Policjantów nie może więc zawierać takich układów, a jedynie ma prawo wyrażania opinii o projektach uregulowań dotyczących warunków służby na mocy art. 129 ustawy o Policji. Ponadto skarżący trafnie dowodził, że reprezentatywna organizacja związkowa działa jedynie wówczas, gdy pracowników, dla których ma być zawarty układ ponadzakładowy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa. Tymczasem NSZZ Policjantów jest jedynym związkiem zawodowym reprezentującym policjantów.

Sąd Najwyższy przychylił się w całości do argumentów Ministra Sprawiedliwości. Tym samym zaaprobował panujący w nauce pogląd, że stosunek prawny, na podstawie którego funkcjonariusze policji pełnią służbę, nie jest stosunkiem pracy. Jest to bowiem szczególny stosunek służbowy o charakterze administracyjnoprawnym. Cechą wyróżniającą stosunki służbowe jest zaś tak wielkie nasilenie pierwiastków władczych, że regulacje z zakresu prawa pracy są mniej przydatne od regulacji administracyjnoprawnych. W konsekwencji do stosunków tych przepisy Kodeksu pracy mogą mieć zastosowanie tylko w zakresie wyraźnie określonym w przepisach regulujących te stosunki służbowe. Innymi słowy, funkcjonariusze publiczni pełniący służbę nie są pracownikami, pozostają bowiem przedstawicielami władzy państwowej, do których przepisy prawa pracy stosuje się subsydiarnie.

---

<sup>166</sup> I PRN 37/95, OSP 1996/10/195 z aprobowaną glosą Z. Hajna.

<sup>167</sup> Dz. U. Nr 30, poz. 179 ze zm.

Reprezentujące takich funkcjonariuszy (policjantów) związki zawodowe (w powołanej sprawie NSZZ Policjantów) nie mają prawa zawierać układów zbiorowych pracy, które negocjowane są przede wszystkim dla osób pozostających w stosunku pracy. Poza tym ustawodawca dopuszcza działalność tylko jednego związku zawodowego policjantów (art. 67 ust. 2 ustawy o Policji), funkcjonariuszy Straży Granicznej, funkcjonariuszy Służby Więziennej (a także pracowników Najwyższej Izby Kontroli, jeśli są to pracownicy nadzorujący lub wykonujący czynności kontrolne). W takim wypadku nie znajduje zastosowania zasada reprezentatywności, będąca regułą kolizyjną w sytuacji, gdy rokowania nad zawarciem układu prowadzą co najmniej dwie organizacje związkowe reprezentujące pracowników, dla których ma być zawarty układ ponadzakładowy.

Kryterium liczbowe użyte przez ustawodawcę w art. 241<sup>17</sup> § 1 k.p. ma charakter formalno – statystyczny. Jediną formalną przesłanką uznania ponadzakładowej organizacji związkowej za reprezentatywną jest liczba zrzeszonych w jej strukturach pracowników. W tym sensie kryterium liczbowe jest obiektywne i łatwo sprawdzalne, relatywnie proste do zweryfikowania. Nie można wszakże nie dostrzegać – zwłaszcza na szczeblu ponadzakładowym – pewnych pozaprawnych przesłanek reprezentatywności związku zawodowego opartych na jego prestiżu, sile, pozycji przetargowej względem pracodawców, atrakcyjności programu, aczkolwiek ściśle powiązanych z formalnym kryterium liczbowym reprezentatywności. Utrzymanie określonej liczby członków – pracowników na poziomie gwarantującym przekroczenie jednego z dwóch progów reprezentatywności ogólnej (art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p.) zależy bowiem od wyżej wspomnianych pozaprawnych przesłanek reprezentatywności związku zawodowego. Pracownicy dokonując wyboru określonej organizacji związkowej, postrzegają ją poprzez pryzmat struktur ruchu związkowego, do jakich należy, i związanej z tym skuteczności w walce o profity, prawa oraz interesy ludzi pracy.

Ustawodawca polski wprowadził w prawie układów zbiorowych gradację stopnia reprezentatywności organizacji ponadzakładowych w tym znaczeniu, iż organizacje związkowe, które osiągnęły jeden z trzech progów reprezentatywności, spełniwszy formalne liczbowe kryteria reprezentatywności, uznał za organizacje, które nabyły cechę reprezentatywności, jednak nasilenie tej cechy nie jest jednakowe u każdej ponadzakładowej organizacji związkowej. Najbardziej reprezentatywnym związkiem jest organizacja reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji, której reprezentatywność rozciąga się w obszarze całego kraju. Liczba ponad 300.000 zrzeszonych członków będących pracownikami oraz działalność w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy

rodzaj działalności jest określony w więcej niż w połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) uprawnia do stwierdzenia, że takie organizacje mogą negocjować i zawrzeć każdy układ ponadzakładowy niezależnie od tego, czy jest to układ branżowy, regionalny lub zawodowy, gdyż reprezentują one pracowników niemal wszystkich gałęzi pracy, regionów (np. przez rady wojewódzkie) oraz zawodów w tym sensie, iż pracownicy ci zrzeszeni są bezpośrednio bądź pośrednio w strukturach ponadzakładowej organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu wyżej wspomnianej ustawy.

Organizacją związkową reprezentatywną w nieco mniejszym stopniu jest organizacja zrzeszająca co najmniej 10% ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż dziesięć tysięcy pracowników. Obszarem jej reprezentatywności może być określona branża, określony region (terytorium), czy określony zawód, zależnie od charakteru danej organizacji związkowej.

Zgodnie natomiast z wykładnią Sądu Najwyższego<sup>168</sup> ponadzakładowa organizacja związkowa nie jest reprezentatywna w rozumieniu art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 2 k.p., jeżeli zrzesza wprawdzie co najmniej pięć tysięcy (obecnie dziesięć tysięcy) pracowników, lecz liczba czynnych zawodowo członków – pracowników nie stanowi równocześnie przynajmniej 10% ogółu pracowników objętych zakresem oddziaływania statutu tej organizacji. Sąd Najwyższy stwierdził, że obydwie przesłanki ustalania reprezentatywności należy rozpatrywać łącznie, przy czym przesłanka zrzeszania co najmniej 10% ogółu pracowników objętych zakresem statutu (np. co najmniej 10% pracowników przemysłu stoczniowego, co najmniej 10% pracowników województwa podlaskiego, czy co najmniej 10% nauczycieli) jest ważniejsza, a druga przesłanka musi zawierać się w pierwszej w tym sensie, że organizacja ponadzakładowa musi zrzeszać swoich członków w ilości przynajmniej 10% ogółu pracowników objętych zakresem oddziaływania statutu tej organizacji i może to być liczba większa, np. piętnaście tysięcy, lecz liczba ta nie może spaść poniżej dziesięciu tysięcy zrzeszonych w organizacji związkowej pracowników. Jeżeli zaś związek skupia nie mniej niż dziesięć tysięcy pracowników, ale jest to mniej niż 10% ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu, związek taki nie zostanie uznany za reprezentatywny.

Wówczas gdy brak jest organizacji reprezentatywnych w rozumieniu art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1 lub 2 k.p. reprezentatywną organizacją związkową na szczeblu ponadzakładowym staje się organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników, dla których ma być zawarty określony układ ponadzakładowy. Organizacje takie reprezentatywne są *ex nunc*, ich cecha reprezentatywności nie jest relatywnie trwała, w związku z czym charakteryzują się

---

<sup>168</sup> Postanowienie SN z 8.10.1996 r., I PRN 91/96, OSNP 1997/8/132.

reprezentatywnością w małym stopniu. W konsekwencji organizacje te nie są ogólnie reprezentatywne<sup>169</sup>. Na szczeblu ponadzakładowym nabywają cechę reprezentatywności „jednorazowo” – jedynie dla zawarcia określonego układu zbiorowego pracy.

Ustawodawca w obszarze ponadzakładowym przewidział charakterystyczny przypadek tzw. reprezentatywności pochodnej<sup>170</sup>. Jest to reprezentatywność „wtórna” względem reprezentatywności „pierwotnej” ustalonej na podstawie formalnych kryteriów liczbowych zgodnie z art. 241<sup>17</sup> § 1 k.p. i polega na uzyskaniu z mocy prawa reprezentatywności przez ponadzakładową organizację związkową na podstawie kryterium samego tylko członkostwa w ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej, czyli przynależności do struktur organizacyjnych konfederacji związkowej. Omawiany przepis w § 3 wyraźnie stanowi, że w razie stwierdzenia reprezentatywności ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) z mocy prawa stają się reprezentatywne wchodzące w jej skład ogólnokrajowe związki zawodowe i zrzeszenia (federacje) związków zawodowych.

W związku z powyższym można by stwierdzić, iż racjonalną przesłanką wprowadzenia konstrukcji reprezentatywności pochodnej było przeświadczenie ustawodawcy, że w ramach konfederacji i tak siłą rzeczy zrzeszają się większe związki zawodowe lub federacje. Poza tym przyczyną powołania konfederacji z reguły staje się dążenie poszczególnych jej członków – ogólnokrajowych związków i federacji – do skutecznego reprezentowania przed stroną rządową przeważającej części ogółu pracowników w sprawach najważniejszych, kluczowych praw i interesów pracowniczych. Trudno zatem oczekiwać, że w razie konieczności rokowań nad układem zawierany dla pracowników bezpośrednio zrzeszonych w danej organizacji członkowskiej, zwłaszcza gdy jest to stosunkowo niewielka grupa, postanowienia układowe będzie negocjować cała konfederacja. Przewidując to, ustawodawca uznał, iż wraz ze stwierdzeniem reprezentatywności określonej konfederacji *ex lege* cechę reprezentatywności uzyskują jej organizacje członkowskie. Można jednak odnieść wrażenie, że taki automatyzm prawny przyznania cechy reprezentatywności każdej zrzeszonej organizacji wyrażający się w samej tylko przynależności do ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) stanowi w istocie dewaluację kryteriów (pojęcia) reprezentatywności (podziału na związki reprezentatywne i pozostałe) na niższym szczeblu (np. regionalnym, branżowym) prowadzenia rokowań nad zawarciem ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, co niechybnie narusza konstytucyjną zasadę

---

<sup>169</sup> Zob. szerzej J. Stelina: Pojęcie reprezentatywności związku zawodowego, PiZS nr 3/1995, s. 59-61; W. Sanetra: O zdolności układowej, PiZS nr 4/1995, s. 15-16.

<sup>170</sup> Termin reprezentatywności pochodnej w nauce wprowadzony został przez Z. Hajna; Z. Hajn, jw., s. 2-3.

równości podobnych podmiotów wobec prawa. Reprezentatywność pochodna ze względów prakseologicznych ma jednak przyczynić się do poszerzenia praktyki układowej pomiędzy partnerami zbiorowych stosunków pracy poprzez nadanie przymiotu reprezentatywności tym związkom zawodowym, które zdecydują się należeć do jednej z kilku central związkowych.

Mając zaś na uwadze istotę reprezentatywności układowej *de lege ferenda* należy postulować wprowadzenie pomocniczego kryterium desygnacji w drodze referendum wśród zatrudnionych u pracodawców objętych postanowieniami zawieranego układu w sytuacji, gdy istnieje kilka reprezentatywnych organizacji ponadzakładowych, ale nie są one w stanie w wyznaczonym terminie powołać wspólnej reprezentacji lub działać wspólnie w celu zawarcia układu. Referendum przeprowadzałby na wniosek jednego z reprezentatywnych uczestników rokowań i czuwał nad jego przebiegiem minister właściwy do spraw pracy.

#### ***4. Reprezentatywność w toku rokowań nad zawarciem ponadzakładowego układu zbiorowego pracy***

Zasada reprezentatywności w prawie układowym pełni rolę reguły kolizyjnej pozwalającej uniknąć impasu (pata) w rokowaniach nad zawarciem układu zbiorowego pracy. W tym sensie reprezentatywność ściśle powiązana jest ze zdolnością układową poszczególnych organizacji związkowych uczestniczących w negocjacjach układowych. Pełną i konkretną zarazem zdolność układową posiadają jedynie reprezentatywne związki zawodowe, natomiast pozostałe, pozbawione przymiotu reprezentatywności, organizacje związkowe nabywają zdolność układową w ograniczonym zakresie, zarówno, jeśli jest to tylko zdolność potencjalna, jak i zdolność układowa konkretna<sup>171</sup>. Na pełną zdolność układową składają się zaś trzy samoistne zdolności (prawa) o węższym zakresie: zdolność do wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu, zdolność do prowadzenia rokowań (uczestniczenia w rokowaniach) oraz zdolność do zawarcia (podpisania) układu.

Zgodnie z art. 241<sup>15</sup> pkt 2 k.p. prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu ponadzakładowego<sup>172</sup> przysługuje każdej ponadzakładowej organizacji związkowej

---

<sup>171</sup> Na temat zdolności układowej potencjalnej oraz konkretnej zob. szerzej: J. Stelina: *Utworzenie związku zawodowego jako przesłanka nabycia zdolności układowej*, Gdańskie Studia Prawnicze, tom IV, Gdańsk 2000, s. 42-44.

<sup>172</sup> Zdaniem W. Sanetry inicjatywa taka jest uzasadniona i skuteczna tylko wtedy, gdy organizacja pracodawców wezwana do rokowań skupia co najmniej jednego pracodawcę, u którego działają członkowie danej organizacji ponadzakładowej, i w stosunku do którego ma obowiązywać inicjowany układ. Innymi słowy po drugiej stronie powinien istnieć pracodawca (pracodawcy), zrzeszony w organizacji pracodawców wezwanej do rokowań, zatrudniający pracowników reprezentowanych przez organizację ponadzakładową, która na ich rzecz decyduje się zawrzeć układ zbiorowy; zob. szerzej *Komentarz...*, s. 1159.



reprezentującej pracowników, dla których ma być zawarty układ. Z prawem tym łączy się jednak obowiązek powiadomienia przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu, a więc przez organizację ponadzakładową, pozostałych organizacji związkowych reprezentujących pracowników, dla których ma być zawarty układ, w celu wspólnego prowadzenia rokowań przez wszystkie organizacje związkowe (art. 241<sup>2</sup> § 2 k.p.). Korelatem zaś tego obowiązku (powinno zachowania się) jest prawo każdej organizacji związkowej reprezentującej (zrzeszającej) pracowników obejmowanych zakresem układu ponadzakładowego do informacji o wszczęciu inicjatywy układowej, które aktualizuje się w momencie wystąpienia z tą inicjatywą przez określoną organizację związkową. W tym znaczeniu prawo do informacji jest prawem związanym z prawem do podjęcia inicjatywy zawarcia układu, skuteczność realizacji którego bezpośrednio zależy od zaproszenia do rokowań pozostałych potencjalnych ich uczestników po stronie związkowej. W związku z tym czynność podjęcia inicjatywy układowej jest czynnością prawną konsensualną, gdyż skuteczność tej czynności zawieszona jest do czasu złożenia oświadczenia woli (oferty) wspólnych negocjacji innym organizacjom związkowym w taki sposób, by każda organizacja związkowa mogła zapoznać się z jego treścią (art. 300 k.p. w związku z art. 61 § 1 k.c.). Jeżeli zatem inicjatywę układową przejawia organizacja reprezentatywna, musi ona skutecznie poinformować (zaprosić do rokowań) wszystkie pozostałe związki niezależnie od tego, czy są reprezentatywne, czy pozbawione tej cechy, aby jej inicjatywa nie upadła i aby rokowania się rozpoczęły. Sama zaś decyzja zgodnie z autonomią woli stron należy do każdej z organizacji związkowych.

Ponadzakładowe organizacje związkowe zarówno reprezentatywne, jak i niereprezentatywne, nie mają jednak prawa odwlekać obstrukcyjnie decyzji podjęcia rokowań narażając na fiasco inicjatywę układową jednej lub kilku organizacji. Podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu ponadzakładowego może bowiem, spełniając swój obowiązek informacyjny, wyznaczyć jednocześnie termin na przystąpienie poszczególnych organizacji związkowych do rokowań, nie krótszy niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu (art. 241<sup>16</sup> § 1 k.p.). Jeśli w tym terminie nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które przystąpiły do rokowań układowych, pod warunkiem, że uczestniczy w nich co najmniej jedna reprezentatywna ponadzakładowa organizacja związkowa.

Zdolność do prowadzenia rokowań w sprawie zawarcia układu ponadzakładowego przysługuje wszystkim organizacjom związkowym reprezentującym pracowników, dla których ma być zawarty układ ponadzakładowy, pod warunkiem wszakże, że dojdzie do

utworzenia przez nie wspólnej reprezentacji bądź też prowadząc rokowania będą one działały wspólnie<sup>173</sup>. Z dyspozycji art. 241<sup>16</sup> § 1 *in fine* k.p. wynikałoby, że ustawodawca pozostawił samym związkom zawodowym decyzję co do sposobu prowadzenia rokowań układowych, stanowiąc, iż rokowania w celu zawarcia układu prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe. Względy celowościowe nakazują jednak zastosować wykładnię dynamiczną dystynkcji (alternatywy) wprowadzonej przez prawodawcę i interpretować § 1 omawianego przepisu w tym sensie, że jeżeli pracowników, dla których ma być zawarty układ ponadzakładowy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa rokowania prowadzi ich wspólna reprezentacja, a dopiero gdy nie uda się jej utworzyć – samodzielnie zainteresowane organizacje związkowe, współdziałając w niezbędnym zakresie, np. przy uzgadnianiu ostatecznej treści układu, podpisywaniu, czy rejestracji układu.

Jeżeli negocjacje prowadzone są przez wspólną reprezentację związków zawodowych, to poszczególne organizacje wyłaniają grupę negocjacyjną, którą upoważniają do działania w swoim imieniu<sup>174</sup>. W tej mierze następuje cesja zdolności (prawa) do prowadzenia (uczestniczenia) rokowań nad zawarciem układu oraz zdolności (prawa) zawarcia (podpisania) układu każdej z organizacji związkowych i związanych z tym uprawnień, np. żądania informacji o sytuacji ekonomicznej pracodawców, na powołane w drodze porozumienia odrębne ciało – wspólną reprezentację związkową. Możliwa jest wobec tego sytuacja, w której nieliczne pozbawione przymiotu reprezentatywności organizacje związkowe scedują swoją zdolność układową na wspólną reprezentację, rezygnując jednocześnie z wysłania swojego przedstawiciela do tego podmiotu, co *de facto* wiązałoby się z opanowaniem wspólnej reprezentacji przez przedstawicieli organizacji reprezentatywnej bądź reprezentatywnych, które negocjowałyby układ już nie tylko w swoim imieniu, ale też w imieniu pozostałych organizacji związkowych. Udział tych organizacji w procedurze zawarcia układu ograniczyłby się jedynie do złożenia podpisu pod ostateczną wersją układu.

Jeśli wszystkie organizacje związkowe w wyznaczonym terminie przystąpią do rokowań oraz osiągną konsensus, nie znajdzie zastosowania kolizyjna reguła reprezentatywności, choć organizacje reprezentatywne ze względu na szereg pozaprawnych przesłanek swojej reprezentatywności mogą mieć i z zasady mają decydujący wpływ na przebieg rokowań niezależnie od sposobu ich prowadzenia.

---

<sup>173</sup> W. Sanetra: O zdolności układowej..., s. 13.

<sup>174</sup> K. W. Baran: Kodeks pracy 2009. Komentarz..., s. 1017.

Jeżeli natomiast do rokowań przystąpią co prawda wszystkie organizacje ponadzakładowe, ale nie osiągną konsensusu (porozumienia) co do treści układu albo nie wszystkie organizacje przystąpią do rokowań w wyznaczonym terminie, negocjacje będą mogły toczyć się dalej pod warunkiem uczestniczenia w nich co najmniej jednej reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 241<sup>17</sup> k.p. Zgodnie bowiem z § 5 tego artykułu układ ponadzakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź co najmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art. 241<sup>17</sup> k.p., uczestniczące w rokowaniach. Same zaś rokowania w dalszym ciągu prowadzone są w ramach wspólnej reprezentacji lub przez działające wspólnie organizacje związkowe. W wypadku zatem przejścia rokowań przez organizacje reprezentatywne i nie uzyskania konsensusu odnośnie projektu układu w wyniku braku zgody jednej z reprezentatywnych organizacji rokowania upadają, a tym samym nie dochodzi do zawarcia układu ponadzakładowego.

W związku z powyższym aktualność swą zachowuje pogląd<sup>175</sup>, że „przejęcie rokowań przez reprezentatywne organizacje związkowe możliwe jest jedynie w razie upływu terminu z art. 241<sup>16</sup> § 2 k.p., natomiast gdy w terminie tym dojdzie do utworzenia wspólnej reprezentacji lub podjęcia wspólnych działań poszczególnych organizacji związkowych, a następnie reprezentacja ta się rozpadnie lub wspólne działania zostaną przerwane, to zasada, że do prowadzenia rokowań uprawnionymi stają się reprezentatywne organizacje związkowe, nie ma zastosowania”. Rokowania układowe należy rozpocząć nową inicjatywą zawarcia układu.

Zgodnie z zasadą pierwszeństwa niższej struktury związkowej przed wyższą wyrażoną w art. 241<sup>14a</sup> § 1 k.p. ustawodawca przyznał prawo do zawarcia układu ogniwu najniższemu<sup>176</sup>. Zdolność do wystąpienia z inicjatywą układową, prowadzenia rokowań i zawarcia układu w przypadku federacji z zasady posiada więc wchodzący w jej skład ogólnopolski związek zawodowy, zaś w przypadku struktury wertykalnej trójszczeblowej – konfederacji – federacji zakładowych (międzyzakładowych) lub regionalnych związków lub ogólnopolski związek zawodowy.

W trakcie prowadzenia rokowań może się jednak zdarzyć, że ponadzakładowe organizacje związkowe, będące członkami reprezentatywnej ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej i z tej racji reprezentatywne swoją bierną postawą w wspólnej reprezentacji lub brakiem współdziałania skłaniają co najmniej jedną z pozostałych

---

<sup>175</sup> Zob. W. Sanetra, jw., s. 14.

<sup>176</sup> Zob. szerzej J. Wrątny: Zbiorowe prawo pracy. Komentarz..., s. 202-203.

ponadzakładowych organizacji związkowych prowadzących rokowania w sprawie zawarcia układu do skierowania umotywowanego pisemnego wniosku do centrali związkowej, w skład której wchodzi, z żądaniem (roszczeniem) wstąpienia do rokowań w miejsce tych reprezentatywnych organizacji. Organizacja, do której skierowano wniosek, nie może odmówić przystąpienia do rokowań. Jeśli jednak tak się stanie, art. 241<sup>14a</sup> § 2 k.p. jako norma *legis minus quam perfecta* zawiera sankcję represyjną za naruszenie prawa, nie unieważniając wszak czynności dokonanej przez konfederację. Odmowa wstąpienia do rokowań oznacza bowiem pozbawienie reprezentatywności dla potrzeb określonego układu ponadzakładowego wszystkich organizacji, w miejsce których powinna wstąpić organizacja, do której skierowany został wniosek.

Przez wzgląd na zasadę swobody układowej oraz dyrektywę poszerzania praktyki układowej każda ponadzakładowa organizacja związkowa, jeśli zostanie utworzona przed zawarciem układu, ma prawo przystąpić do rokowań ( art. 241<sup>16</sup> § 4 k.p.). Sytuacja zmienia się wtedy, kiedy układ został już zawarty (podpisany) przez strony układu. W przypadku organizacji niereprezentatywnych strony układu mogą, ale nie muszą (jest to ich prawo) wyrazić zgodę, aby w prawa i obowiązki strony wstąpiła organizacja związkowa, która nie zawarła układu. Natomiast w przypadku organizacji reprezentatywnych mogą one (jest to ich prawo) wstąpić w prawa i obowiązki strony układu, składając w tym celu oświadczenie stronom tego układu (art. 241<sup>9</sup> § 3 i 4 k.p.). Jeśli strony układu odmówią reprezentatywnej organizacji przystąpienia do układu, będzie przysługiwało jej w terminie 90 dni od dnia zarejestrowania układu w postępowaniu przed organem rejestrowym formalne roszczenie o wezwanie stron układu do zaprzestania naruszania prawa i usunięcie nieprawidłowości lub o wykreślenie układu z rejestru układów (zgodnie z art. 241<sup>11</sup> § 5<sup>1</sup> – 5<sup>4</sup> k.p.). Strony układu będą musiały zgodzić się na przystąpienie do układu organizacji reprezentatywnej. W przeciwnym razie organ rejestrowy wyda decyzję o wykreśleniu układu z rejestru układów, w związku z czym pod groźbą tej sankcji układ przestanie obowiązywać.

##### **5. *Stwierdzanie reprezentatywności na poziomie ponadzakładowym***

Na podstawie art. 241<sup>17</sup> § 2 k.p. w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym reprezentatywność uzyskać mogą ponadzakładowe organizacje związkowe ze względu na to, że zrzeszają co najmniej 10 % ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż dziesięć tysięcy pracowników lub ze względu na to iż zrzeszają największą liczbę pracowników, dla których ma być zawarty

określony układ ponadzakładowy. Z wnioskiem o stwierdzenie swojej reprezentatywności powinny wystąpić do Sądu Okręgowego w Warszawie, który wydaje w tej sprawie orzeczenie w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku.

Trzydziestodniowy termin w ciągu którego Sąd Okręgowy w Warszawie powinien wydać orzeczenie w sprawie wniosku o stwierdzenie reprezentatywności ponadzakładowej organizacji związkowej, ma charakter instrukcyjny<sup>177</sup>. Przekroczenie tego terminu nie stanowi rażącego uchybienia postępowania ze strony sądu. Wydaje się, że przesłanką usprawiedliwiającą przekroczenie tego terminu powinna być wyłącznie rzetelność oceny zebranego materiału lub też oczekiwanie na dostarczenie materiału dowodowego, pozwalającego na ustalenie reprezentatywności danej organizacji w zgodzie z jej rzeczywistym stanem liczbowym (liczbą zrzeszonych pracowników).

Należy mieć na uwadze, że ustalanie reprezentatywności na szczeblu ogólnokrajowym organizacji ponadzakładowych, o których mowa w art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1 k.p., odbywa się w szczególnym trybie przewidzianym w ustawie o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych.

W rozumieniu tego przepisu stwierdzenie reprezentatywności ma charakter abstrakcyjny, bowiem nie wiąże się z inicjatywą zawarcia określonego ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Z tego punktu widzenia konkretny charakter ma ustalenie reprezentatywności na podstawie pkt 2 i 3 § 1, gdyż może ono dotyczyć sytuacji, w której przewiduje się zawarcie układu zbiorowego dla określonej liczby i branży pracowników<sup>178</sup>.

Pomimo że w § 2 art. 241<sup>17</sup> jest mowa jedynie o ponadzakładowej organizacji związkowej występującej z wnioskiem o stwierdzenie reprezentatywności, to zgodnie z art. 510 § 1 k.p.c. zainteresowanym w sprawie uczestnikiem postępowania sądowego może być każdy, czyich praw dotyczy wynik postępowania. Co więcej, może on wziąć udział w każdym stanie sprawy aż do zakończenia postępowania w drugiej instancji. Na odmowę zaś dopuszczenia do wzięcia udziału w sprawie przysługuje zażalenie. Wynika z tego, że nie ma przeszkód prawnych, aby uczestników postępowania w sprawie stwierdzenia reprezentatywności określonej organizacji związkowej było więcej niż tylko ta organizacja. Zainteresowanymi w sprawie stwierdzenia reprezentatywności tej organizacji mogą być bowiem inne organizacje uczestniczące w rokowaniach nad zawarciem układu ponadzakładowego, organizacja związkowa, w skład której wchodzi związek, którego

---

<sup>177</sup> W. Sanetra, Komentarz..., s. 1165.

<sup>178</sup> B. Ligier: Reprezentatywność związkowa w praktyce sądowej w Polsce [w:] pod red. E. Sobótki, M. Pliszkiwicza: Reprezentatywność partnerów społecznych w zbiorowych stosunkach pracy, Warszawa 1996, s. 68.

reprezentatywność się waży, a także organizacja pracodawców jako druga strona zawieranego układu. Rozszerzenie kręgu uczestników postępowania przed sądem na inne jeszcze podmioty aniżeli ponadzakładowa organizacja związkowa występująca z żądaniem stwierdzenia reprezentatywności nie jest ponadto sprzeczne z dyspozycją art. 241<sup>17</sup> § 2 k.p., który będąc normą *legi generalis* odsyła wprost do szczegółowych przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

Zgodnie z art. 516 k.p.c. orzeczenia sądu w postępowaniu nieprocesowym zapadają w formie postanowień. Są to tzw. postanowienia merytoryczne, kończące sprawę co do jej istoty. Wydając postanowienie sąd opiera się wyłącznie na materiale dostarczonym przez uczestników postępowania, choć materiał ten ocenia swobodnie i nie jest nim związany. Często więc zdarza się, iż sąd przez wzgląd na termin 30 dni na wydanie orzeczenia wydaje postanowienie opierając się wyłącznie na złożonym do akt oświadczeniu osób umocowanych do reprezentowania określonej ponadzakładowej organizacji związkowej, odnośnie liczby członków i jej stosunku do liczby pracowników<sup>179</sup>. Dane te mogą być koniunkturalnie zawyżone; mogą opierać się o statystki sprzed kilku lat, czy mogą dotyczyć np. nieistniejących już zakładowych organizacji związkowych, wchodzących w skład wyższych struktur związkowych.

Ogólnie przyjętą praktyką sądową jest to, że orzeczenia zaopatrzone są w klauzulę, w myśl której stwierdza się, że ponadzakładowa organizacja związkowa jest reprezentatywną organizacją związkową według stanu na dzień wydanego postanowienia<sup>180</sup>. Takie prawomocne postanowienie jest wiążące aż do czasu złożenia ponownego wniosku o stwierdzenie reprezentatywności przez tę samą organizację ponadzakładową lub do czasu złożenia wniosku o stwierdzenie niereprezentatywności danej organizacji, zgłoszonego przez podmiot, który ma w tym interes prawny, a więc przez inną organizację związkową uczestniczącą w rokowaniach nad zawarciem układu ponadzakładowego, a także przez organizację pracodawców<sup>181</sup>, pomimo iż ustawodawca wyraźnie nie przewidział takiej możliwości w przypadku negocjacji układowych na poziomie ponadzakładowym.

Stosując jednak wnioskowanie *per analogiam legis* i kierując się wykładnią systemową, można by co najmniej przyjąć, że skoro z mocy art. 241<sup>25a</sup> § 4 k.p. zarówno zakładowe organizacje związkowe, jak i pracodawca, mają prawo przed zawarciem układu zakładowego zgłosić uczestnikom prowadzącym rokowania w sprawie zawarcia tego układu

---

<sup>179</sup> Zob. szerzej tamże, s. 68-69.

<sup>180</sup> Zob. tamże, s. 69.

<sup>181</sup> Zob. K. W. Baran: Prawo pracy 2009. Komentarz..., s. 1022; por. G. Goździewicz: Układy zbiorowe pracy..., s. 951.

pisemne zastrzeżenie co do spełniania przez inną zakładową organizację związkową kryteriów reprezentatywności, to takie prawo powinny również posiadać ponadzakładowe organizacje związkowe oraz organizacje pracodawców. Wiązałoby się to z obowiązkiem organizacji związkowej, reprezentatywność której jest kwestionowana, wystąpienia z wnioskiem o stwierdzenie reprezentatywności do Sądu Okręgowego w Warszawie.

Zasady współzycia społecznego oraz względy słuszności przemawiają zaś za tym, żeby do czasu uprawomocnienia się postanowienia sądowego w chwili, gdy uzyska ono powagę rzeczy osądzonej (*res iudicata*), zawiesić rokowania w celu zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Zgodnie bowiem z ogólną regułą wyrażoną w art. 241<sup>3</sup> § 1 k.p. każda ze stron jest obowiązana prowadzić rokowania w dobrej wierze i z poszanowaniem słuszných interesów drugiej strony. W pojęciu słusznego interesu drugiej strony zawiera się zaś interes prawny danej organizacji związkowej w sądowym ustaleniu posiadania (nabycia) przymiotu reprezentatywności w trakcie prowadzonych negocjacji nad zawarciem układu zbiorowego pracy.

Zważywszy na nadrzędną procesową zasadę swobodnej oceny dowodów przez sąd, należy dopuścić sytuację, w której sąd stwierdzi, iż ponadzakładowa organizacja związkowa nie jest reprezentatywna. Przy założeniu, że nie wszystkie związki zawodowe przystąpiły do rokowań, postanowienie sądu wywoła skutek prawny dwojakiego rodzaju. Jeśli układ negocjowałoby kilka (co najmniej dwie) reprezentatywnych organizacji, zawieszona rokowania toczyłyby się dalej. Natomiast w przypadku, gdy organizacja, której reprezentatywność zakwestionował sąd, byłaby zarazem jedyną potencjalnie reprezentatywną organizacją (art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 3 k.p.), rokowania musiałyby zostać przerwane do czasu stwierdzenia reprezentatywności jednej z pozostałych organizacji związkowych i rozpoczęłyby się na nowo od wystąpienia przez nią z inicjatywą układową.

Stwierdzenie reprezentatywności związku ponadzakładowego zgodnie z intencją ustawodawcy jest obligatoryjnym elementem (etapem) procedury zawierania układu zbiorowego w tym sensie, że na ponadzakładowej organizacji związkowej ciąży obowiązek sądowego potwierdzenia swojej reprezentatywności, jeśli chce korzystać ona ze statusu ponadzakładowej reprezentatywnej organizacji związkowej w trakcie prowadzonych rokowań. Dlatego też organizacja taka nie może później, już po zawarciu i zarejestrowaniu układu ponadzakładowego, skutecznie powołać się na istnienie w tym zakresie interesu prawnego i zarzucić naruszenie przepisów o zawieraniu układów zbiorowych pracy, zgłaszając odpowiednie zastrzeżenie organowi rejestrowemu. W tym bowiem zakresie dyspozycja imperatywnej normy prawnej art. 241<sup>17</sup> § 2 k.p. konsumuje normę zawartą w

przepisie art. 241<sup>11</sup> § 5<sup>1</sup> k.p. W konsekwencji przepisy art. 241<sup>11</sup> § 5<sup>1</sup> – 5<sup>4</sup> k.p. nie znajdują zastosowania w razie zarzutu naruszenia prawa przez organizacje reprezentatywne w wypadku, gdy zawarły układ z pominięciem organizacji, która nie wystąpiła z wnioskiem o stwierdzenie reprezentatywności przez sąd okręgowy w Warszawie. W konsekwencji organ rejestrowy po rozpoznaniu sprawy oddali taki zarzut i nie rozpatrzy wniesionego zastrzeżenia.

#### ***6. Kwestia konstytucyjności kryteriów reprezentatywności na poziomie ponadzakładowym***

Część ruchu związkowego krytycznie przyjęła wprowadzone w ramach wielkiej reformy prawa układowego z 1994 r. kryteria reprezentatywności ponadzakładowych organizacji związkowych, zarzucając ustawodawcy w tej mierze działanie wbrew obowiązującym, utrzymanym w mocy, przepisom konstytucyjnym. Sprawę skierowano zatem do Trybunału Konstytucyjnego celem wydania wiążącego orzeczenia oraz dokonania wykładni legalnej zaskarżonych przepisów kodeksu pracy.

Trybunał po rozpoznaniu na rozprawie 11 grudnia 1996 r. sprawy z połączonych wniosków Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy i Federacji Związków Zawodowych Pracowników Ochrony Zdrowia z udziałem umocowanych przedstawicieli uczestników postępowania: wnioskodawców, Sejmu RP, Ministra Finansów, Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej oraz Prokuratora Generalnego o stwierdzenie zgodności: 1) art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1 i 2 wprowadzonego do Kodeksu pracy ustawą z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw z art. 1 i 67 pozostawionych w mocy przepisów konstytucyjnych, 2) art. 241<sup>16</sup> wprowadzonego do Kodeksu pracy ustawą z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw z art. 1 i art. 85 pozostawionych w mocy przepisów konstytucyjnych, orzekł<sup>182</sup>, że: 1) art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1 i 2 Kodeksu pracy, wprowadzony do Kodeksu pracy ustawą z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw nie jest niezgodny z art. 1 i 67 przepisów konstytucyjnych pozostawionych w mocy na podstawie art. 77 Ustawy Konstytucyjnej z dnia 17 października 1992 r. o wzajemnych stosunkach między władzą ustawodawczą i wykonawczą Rzeczypospolitej Polskiej oraz o samorządzie terytorialnym<sup>183</sup>, 2) art. 241<sup>16</sup>

<sup>182</sup> Wyrok TK z dnia 11 grudnia 1996 r., K 11/96, OTK 1996/6/54 z glosą aprobującą K. Rączki, Prz. Sejm. 1997/4/151 oraz z glosą aprobującą H. Wierzbińskiej, Prz. Sejm. 1997/4/161.

<sup>183</sup> Dz. U. Nr 84, poz. 426 ze zm.



Kodeksu pracy, wprowadzony do Kodeksu pracy ustawą z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw w zaskarżonym zakresie nie jest niezgodny z art. 1 i art. 85 przepisów konstytucyjnych pozostawionych w mocy na podstawie art. 77 Ustawy Konstytucyjnej z dnia 17 października 1992 r. o wzajemnych stosunkach między władzą ustawodawczą i wykonawczą Rzeczypospolitej Polskiej oraz o samorządzie terytorialnym.

Zdaniem wnioskodawców uchwalone przepisy kodeksu pracy naruszały zasadę demokratycznego państwa prawnego oraz zasadę sprawiedliwości społecznej (art. 1 uchylonej Konstytucji), zasadę równości obywateli wobec prawa bez względu na płeć, urodzenie, wykształcenie, zawód, narodowość, rasę, wyznanie oraz pochodzenie i położenie społeczne (art. 67), a także sprzeniewierzały się nakreślonej w Konstytucji roli związków zawodowych jako powszechnej organizacji współuczestniczącej w kształtowaniu i realizacji zadań społeczno – gospodarczego rozwoju kraju oraz reprezentanta praw i interesów ludzi pracy (art. 85). Zaskarżone przepisy umożliwiały bowiem automatyczne uzyskanie reprezentatywności dużym liczebnie związkom zawodowym skupiającym wiele zawodów (branżowym i wielobranżowym), co stawiało w gorszej pozycji mniejsze związki zawodowe, skupiające często przedstawicieli jednej tylko profesji, np. lekarzy.

Trybunał nie podzielił obaw OZZL oraz FZZPOZ i przychylił się do stanowiska reprezentowanego przez przedstawicieli strony rządowej oraz Prokuratora Generalnego. Tym samym Trybunał zgodził się z oceną Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, że kryteria reprezentatywności mają zapewnić efektywność rokowań i ich koordynację - w sytuacji znacznej dyferencjacji ponadzakładowych organizacji związkowych (w aspektach liczebności, ideologii, potencjalnego oddziaływania w środowiskach pracowniczych wreszcie stanu majątkowego i taktyki postępowania), co pozostaje w pełnej zgodności z konstytucyjną zasadą zaufania obywateli do państwa i stanowionego przezeń prawa, gdyż w założeniu ma zapobiegać chaosowi kompetencyjnemu i paraliżowi decyzyjnemu w czasie rokowań zbiorowych i zawierania układów zbiorowych pracy na skutek konkurencji, a nawet otwartej walki o wpływy między związkami zawodowymi.

W konsekwencji nie można przyznać racji skarżącym, iż art. 241<sup>17</sup> w związku z art. 241<sup>16</sup> k.p. naruszają zasadę równości wobec prawa: obywateli – do bycia reprezentowanym przez wybraną organizację związkową w sprawach indywidualnych, jak i zbiorowych praw i interesów zatrudnionych, zaś związków zawodowych – do reprezentowania w sprawach indywidualnych, ale też i zbiorowych swoich członków, a zatem nie zostaje naruszona zasada sprawiedliwości społecznej, wobec czego państwo pozostaje nadal demokratycznym

państwem szanującym i przestrzegającym prawa. W związku z tym wprowadzenie formalno – statystycznych kryteriów liczbowych reprezentatywności jest sprawiedliwe i słuszne, gdyż nie faworyzuje jednej grupy zawodowej przed inną oraz nie stawia w uprzywilejowanej pozycji jakichkolwiek ponadzakładowych organizacji związkowych<sup>184</sup>. Ustawodawca w żaden sposób nie ingeruje w ich decyzje ani odnośnie przystąpienia do rokowań, ani co do obranej taktyki. W tym znaczeniu system prawny jest spójny i racjonalny.

Co więcej, ustawodawca, szanując zasadę samorządności i niezależności związków zawodowych, pozostawia im wybór sposobu podjęcia rokowań w sprawie zawarcia układu ponadzakładowego. Organizacje związkowe mogą swobodnie decydować, czy powołać wspólną reprezentację, czy działać wspólnie w sposób mniej sformalizowany, bardziej zdecentralizowany. Rokowania zgodnie z intencją ustawodawcy mają więc na celu dojście do konsensusu wszystkich uczestników, co polega na takim działaniu i godzeniu niejednokrotnie rozbieżnych interesów, by zrealizowana była konstytucyjna zasada reprezentacji praw pracowniczych przez organizacje związkowe. Zasada ta jest dobrem o wyższej wartości niż konsensus wszystkich uczestniczących w rokowaniach organizacji związkowych. Zbiorowe prawa i interesy pracowników (rozbijane na pewnym etapie stosowania układu na prawa i interesy indywidualne) muszą być skutecznie zabezpieczone nawet w sytuacji impasu w negocjacjach, konflikcie stanowisk poszczególnych organizacji. Wtedy zastosowanie ma kolizyjna reguła reprezentatywności, która przyznaje pełniejszą zdolność układową organizacjom reprezentatywnym, która wyraża się w ich szczególnej zdolności do zawarcia układu ponadzakładowego wbrew i wobec braku stanowiska pozostałych związków zawodowych.

Ponadto Trybunał zwrócił uwagę na ważną dystynkcję pomiędzy znaczeniem pojęć w języku prawnym, a znaczeniem tych pojęć w języku potocznym. Nie zawsze bowiem można domniemywać potoczny (powszechnie przyjęty) sens terminów używanych w tekstach prawnych przez ustawodawcę. Ustawodawca zachowuje w zakresie definiowania używanych przez siebie pojęć daleką swobodę. W tym znaczeniu pojęcie „reprezentatywnej organizacji związkowej” nie da się odnieść bezpośrednio do potocznego rozumienia słowa „reprezentatywny”. W prawie układowym zaś sens reprezentatywności wyraża się w konstatacji, że organizacja reprezentatywna jest wówczas, gdy jest na tyle duża liczebnie, gdy reprezentuje taką ilość członków, iż może prowadzić rokowania na rzecz całej zbiorowości pracowniczej objętej zakresem podmiotowym układu zbiorowego pracy, a jednocześnie

---

<sup>184</sup> Por. K. Rączka, jw., s. 159; zob. J. Oniszczyk: Pojęcie reprezentatywności organizacji związkowej w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego, PiZS nr 7-8/1997, s. 48.

objętej zakresem działania statutu tej organizacji. Dlatego słuszne i sprawiedliwe jest to, że związek upoważniony do reprezentowania większej liczby pracowników posiada szersze uprawnienia i kompetencje, bo ma on większe możliwości działania, większe doświadczenie i ponosi też większą odpowiedzialność<sup>185</sup>.

Można by się jednak zastanowić, dlaczego Trybunał Konstytucyjny użył mniej stanowczych określeń, orzekając, że zaskarżone przepisy nie są niezgodne z przepisami konstytucyjnymi, zamiast stwierdzić wprost, iż przepisy te są zgodne z powołanymi przepisami konstytucyjnymi. Wydaje się kryteria reprezentatywności ponadzakładowej mogły budzić jakieś zastrzeżenia Trybunału, o których jednak się nie wypowiedział. Zwłaszcza kryterium zrzeszania co najmniej pięciuset tysięcy pracowników paradoksalnie było dość nieprecyzyjne i niejasne. Czy należało to odnieść do skali kraju, czy raczej do skali branży lub kilku branż? Czy należało uwzględniać samych tylko pracowników sfery produkcyjnej, czy może jeszcze innych pracowników? Ustawodawca zatem uchwalając ustawę o Trójstronnej Komisji, doprecyzował i ujednolicił kryterium reprezentatywności ogólnej z art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1 k.p. Przepis w tym brzmieniu obowiązuje do dzisiaj.

Niezależnie od tego stwierdzić należy, że zobiektywizowane i konkretne kryterium liczbowe reprezentatywności w rokowaniach nad zawarciem układu ponadzakładowego uzyskało aprobatę Trybunału w postaci uznania, że zaskarżone przepisy nie są niezgodne z przepisami konstytucyjnymi. Z drugiej strony też nie ma konstytucyjnych przeszkód, by ustawodawca kształtował rolę związków zawodowych stosownie do ich siły, zdolności porozumiewania się i jednolitości występowania wobec pracodawców<sup>186</sup>.

## **7. Wnioski końcowe**

Reprezentatywność na szczeblu ponadzakładowym skonstruowana jest w oparciu o kryterium liczbowe o charakterze formalno – statystycznym. Jediną formalną przesłankę nabycia przymiotu reprezentatywności przez ponadzakładową organizację związkową stanowi liczba zrzeszonych pracowników w określonym obszarze (sferze, płaszczyźnie), zwanym obszarem reprezentatywności danej organizacji związkowej. Wyróżnia się trzy obszary reprezentatywności: ogólnokrajowy, ponadzakładowy oraz zakładowy.

---

<sup>185</sup> M. Pliszkiwicz: Podsumowanie konferencji [w:] pod red. E. Sobótki, M. Pliszkiwicza: Reprezentatywność partnerów społecznych..., s. 82.

<sup>186</sup> J. Oniszczyk, jw., s. 48.

Ustawodawca wprowadził trzy progi reprezentatywności, z którymi związana jest jej gradacja od organizacji reprezentatywnej w stopniu największym, reprezentatywnej w mniejszym stopniu oraz organizacji reprezentatywnej w małym stopniu. Zgodnie z art. 241<sup>17</sup> § 1 k.p. reprezentatywną organizacją związkową jest ponadzakładowa organizacja związkowa: 1) reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego lub 2) zrzeszająca co najmniej 10 % ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż dziesięć tysięcy pracowników, lub 3) zrzeszająca największą liczbę pracowników, dla których ma być zawarty określony układ ponadzakładowy. Pierwsze dwie organizacje związkowe cechują się reprezentatywnością ogólną, trzecia natomiast – reprezentatywnością *ad casu* dla zawarcia jedynie określonego układu zbiorowego pracy.

Reprezentatywność jako zasada zbiorowych stosunków pracy w prawie układowym pełni rolę reguły kolizyjnej, umożliwiającej uzyskanie uprzywilejowanej pozycji w rokowaniach nad zawarciem układu ponadzakładowego liczniejszym (większym) związkom zawodowym wobec braku lub wbrew stanowisku pozostałych organizacji związkowych.

Zasada reprezentatywności wynika bezpośrednio z przysługującej każdej ponadzakładowej organizacji zdolności układowej, aczkolwiek posiadanej w różnym zakresie. Zgodnie z utrwalonym poglądem tylko reprezentatywne ponadzakładowe organizacje związkowe legitymują się pełną zdolnością układową, istota której wyraża się w swobodzie zawarcia (podpisania) układu niezależnie od stanowiska organizacji związkowych pozbawionych cechy reprezentatywności.

Znaczącym wyłomem i ograniczeniem zasady równości wobec prawa jest instytucja tzw. reprezentatywności pochodnej, uzyskiwanej *ex lege* – w przypadku stwierdzenia reprezentatywności konfederacji związkowej – przez wchodzące w jej skład ogólnokrajowe związki zawodowe oraz zrzeszenia (federacje) związków zawodowych.

Ważną zasadą jest również negocjowanie układu ponadzakładowego przez najniższe ogniwo, organizację będącą najbliższą względem prowadzonych rokowań, w przypadku złożonych struktur organizacyjnych ruchu związkowego. Wyjątek od tejże zasady wprowadza jednak art. 241<sup>14a</sup> § 2 k.p. Zgodnie z tym przepisem ogólnokrajowa organizacja międzyzwiązkowa (konfederacja) uczestniczy w rokowaniach i zawiera układ ponadzakładowy w miejsce wchodzących w jej skład ponadzakładowych organizacji związkowych, reprezentujących pracowników, dla których układ ten ma być zawarty i które uzyskały reprezentatywność pochodną (wtórną), w razie skierowania do niej umotywowanego pisemnego wniosku w tej sprawie przez co najmniej jedną z pozostałych ponadzakładowych

organizacji związkowych prowadzących rokowania w sprawie zawarcia tego układu. Konfederacja, do której skierowano wnioski, nie może odmówić przystąpienia do rokowań. Odmowa prowadzi do pozbawienia reprezentatywności dla potrzeb określonego układu ponadzakładowego wszystkie organizacje, w miejsce których powinna wstąpić konfederacja, do której skierowany został wniosek.

Koniecznym etapem procedury rokowań ponadzakładowych jest wystąpienie organizacji związkowej, której reprezentatywność nie została jeszcze stwierdzona, do Sądu Okręgowego w Warszawie o ustalenie swojej reprezentatywności. Można więc sądzić, że złożenie wniosku o sądowe stwierdzenie reprezentatywności powinno w tym wypadku wykluczyć zgłoszenie zastrzeżenia naruszenia przepisów o układach zbiorowych pracy do organu rejestrowego w zakresie zawarcia układu z pominięciem tej organizacji przez inne reprezentatywne ponadzakładowe związki zawodowe.

Zasada reprezentatywności na poziomie ponadzakładowym nie narusza ponadto konstytucyjnych zasad sprawiedliwości społecznej, równości wobec prawa oraz nie sprzeniewierza się roli związków zawodowych jako powszechnej organizacji współuczestniczącej w kształtowaniu i realizacji zadań społeczno – gospodarczego rozwoju kraju oraz reprezentanta praw i interesów ludzi pracy.

Przyjęte zasady określania reprezentatywności związku zawodowego mają służyć wprowadzeniu pewnego ładu i porządku społecznego w zbiorowych stosunkach pracy. Aby to osiągnąć, przyjęte kryteria muszą być jasne i oczywiste dla wszystkich, którzy mają je stosować<sup>187</sup>. Wydaje się zatem, że ustawodawcy polskiemu udało się przedstawić obiektywne i zarazem konkretne oraz sprawiedliwe przesłanki uzyskania reprezentatywności układowej, co stanowiło niewątpliwie realizację jednego z najważniejszych postulatów nauki zbiorowego prawa pracy przed wielką reformą prawa układowego z 1994 roku.

Niemniej jednak *de lege ferenda* należy postulować wprowadzenie jeszcze jednego kryterium reprezentatywności – subsydiarnego kryterium desygnacji – w razie, gdy wszystkie reprezentatywne ponadzakładowe organizacje związkowe nie dojdą do porozumienia w sprawie zawarcia układu zbiorowego i rokowania kończą się niepowodzeniem. Wówczas pracownicy objęci zakresem działania statutów wszystkich organizacji ponadzakładowych, a jednocześnie objęci zakresem podmiotowym przygotowywanego układu, w drodze referendum mogliby wyłonić organizację najbardziej reprezentatywną spośród wszystkich reprezentatywnych organizacji związkowych negocjujących układ. Referendum byłoby przeprowadzane z inicjatywy przynajmniej jednej z ponadzakładowych organizacji

---

<sup>187</sup> M. Pliszkiwicz, jw., s. 85.

związkowych niezależnie od tego, czy jest reprezentatywna, jeśli wzięła udział w rokowaniach. Nad przebiegiem referendum i jego ważnością czuwałby oraz ogłaszał jego wynik minister właściwy do spraw pracy. Referendum byłoby ważne, gdyby wziął w nim udział określony procent uprawnionych do głosowania, oraz wiążące, jeśli za jedną z reprezentatywnych organizacji związkowych opowiedziałyby się większość głosujących. W przeciwnym razie nie doszłoby do zawarcia układu zbiorowego pracy, a procedurę rokowań należałoby zacząć od początku.

## Rozdział IV

### Reprezentatywność związków zawodowych w procesie zawierania zakładowych układów zbiorowych pracy

#### *1. Uwagi o historii regulacji prawnych zakładowej reprezentatywności związków zawodowych*

Zakładowe układy zbiorowe pracy ustawodawca w sposób kompleksowy uregulował w Dziale jedenastym Kodeksu pracy (art.241<sup>22</sup> – art.241<sup>30</sup>). Zupełność regulacji, a niekiedy nawet kazuistyczność przepisów dotyczących np. procedury prowadzenia rokowań układowych, dobitnie świadczą o tym, że układy zbiorowe zawierane na poziomie zakładu pracy (pracodawcy) jako autonomiczne źródło prawa pracy stanowią jeden z ważniejszych elementów, na których opiera się społeczna gospodarka rynkowa w sensie nadanym temu wyrażeniu przez Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 r. Zgodnie bowiem z brzmieniem art. 20 Konstytucji RP społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej. W wymiarze zaś praktycznym i na najmniejszą skalę dialog i współpraca partnerów społecznych, a więc pracodawcy oraz zakładowych bądź międzyzakładowych związków zawodowych, odbywa się w zakładzie pracy. Efektem tego dialogu (rokowań, negocjacji) i współpracy (dojścia do konsensusu) partnerów społecznych powinien być zawarty przez obydwie strony zakładowy układ zbiorowy pracy.

Układ zakładowy w hierarchii źródeł prawa pracy usytuowany jest na relatywnie niskim szczeblu, jego moc prawna jest słabsza od mocy prawnej źródeł prawa powszechnie obowiązującego wymienionych w art. 9 § 1 k.p., a w dwupoziomowym systemie układów zbiorowych pracy układy zakładowe mają moc prawną mniejszą aniżeli układy zbiorowe ponadzakładowe. Wynika to z art. 241<sup>26</sup> § 1 k.p., zgodnie z którym postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego. Niemniej jednak układ zakładowy stanowi źródło prawa, choć jego moc obowiązująca ogranicza się jedynie do obszaru określonego zakładu pracy.

Stronami zakładowego układu zbiorowego może być zatem wyłącznie pracodawca, a po stronie pracowniczej – zakładowa (międzyzakładowa) organizacja związkowa lub kilka takich organizacji związkowych jako reprezentant (reprezentanci) zbiorowych praw i interesów pracowników danego zakładu pracy niezależnie od ich przynależności związkowej (art. 7 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych).

Wprowadzenie do polskiego systemu zbiorowych stosunków pracy układów pracy zawieranych na szczeblu zakładu pracy było naturalną konsekwencją zmiany ustroju społeczno – gospodarczego i przestawienia gospodarki z centralnie planowanej na społeczną gospodarkę rynkową. Wiązało się to z odrzuceniem monistycznego, zarazem ponadzakładowego, modelu funkcjonowania struktur związkowych i przyjęciem pluralizmu związkowego oraz ustawowego zakładowego modelu organizacji ruchu związkowego<sup>188</sup>.

Nie oznacza to jednak, że wcześniej nie istniały żadne akty prawa wewnątrzzakładowego, ale ranga ich była niska, gdyż miały one z reguły charakter wykonawczy (konkretyzujący) w stosunku do normatywnych postanowień branżowych układów zbiorowych pracy, a więc układów o zasięgu ponadzakładowym. Taką doprecyzowującą funkcję spełniały zakładowa umowa zbiorowa oraz porozumienie w sprawie zakładowego systemu wynagradzania<sup>189</sup>.

Po doświadczeniach sierpnia 1980 r. i wprowadzeniu, a potem zawieszeniu, stanu wojennego ustawodawca, reorganizując socjalistyczny ruch związkowy, a właściwie budując go na nowo, zdecydował się dowartościować pracowników i ich przedstawicieli na poziomie zakładu pracy. Związki zawodowe, w tym zakładowe struktury związkowe, na mocy ustawy z dnia 8 października 1982 r. o związkach zawodowych<sup>190</sup> otrzymały szereg nowych uprawnień informacyjno – opiniodawczych, nałożono też nowe obowiązki oraz określono na nowo zadania ruchu pracowniczego.

W myśl art. 30 ust. 1 ustawy z 8.10.1982 r. zadania związków zawodowych w zakładzie pracy wykonywały zakładowe organizacje związkowe, działające przez swoje statutowe organy. Do zakresu działania zakładowych organizacji związkowych należało zaś w szczególności zajmowanie stanowiska wobec kierownika zakładu pracy i organów samorządu załogi w sprawach dotyczących praw i interesów załogi zakładu pracy, a w szczególności przy ustalaniu regulaminu pracy, regulaminu nagród i premiovania, rozkładu czasu pracy,

---

<sup>188</sup> Zob. Z. Hajn: Ustawowy model organizacji polskiego ruchu związkowego i jego wpływ na zbiorowe stosunki pracy [w:] pod red. M. Matey – Tyrowicz, L. Nawackiego, B. Wagner: Prawo pracy - wyzwania XXI wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego Warszawa 2002, s. 427.

<sup>189</sup> Zob. szerzej A. Michalska: Układy zbiorowe pracy i zakładowe umowy zbiorowe, PiZS nr 3/1987, s. 31-38.

<sup>190</sup> Tj. Dz. U. z 1985 r. Nr 54, poz. 277.



ustalaniu planu urlopów, oraz dotyczących socjalno – bytowych i kulturalnych potrzeb załogi (art. 30 ust. 2 pkt 2). W sytuacji, gdyby w zakładzie pracy działała więcej niż jedna organizacja związkowa, na mocy art. 31 ust. 2 wspomnianej ustawy istniejące organizacje związkowe mogły się porozumieć, że ich funkcje (zadania) będzie wykonywać w zakresie ustalonym w porozumieniu wspólna reprezentacja związkowa. Wydaje się, że takie porozumienie mogło być jedynie zawartą na piśmie umową cywilną. Zatem *a contrario* nie był to akt normatywny, zaliczany do źródeł zakładowego prawa pracy, ponieważ zawarte przez zakładowe organizacje porozumienie dotyczyło kwestii formalnych, proceduralnych i nie stanowiło bezpośredniego źródła praw i obowiązków pracowników zakładu pracy.

W owym czasie w obszarze prawa układowego ustawodawca uchwalił dwa podstawowe akty prawne: 1) ustawę z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania<sup>191</sup> oraz 2) ustawę z dnia 24 listopada 1986 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy<sup>192</sup>, które zdefiniowały w nowy sposób system układów zbiorowych pracy, przyznając zakładowym organizacjom związkowym prawo do zawierania na szczeblu zakładu pracy *quasi* układów w postaci zakładowych umów zbiorowych lub porozumień w sprawie zakładowego systemu wynagradzania. Stworzony wówczas stan prawny okazał się na tyle trwały, a rozwiązania prawne na tyle skuteczne, że dopiero w połowie lat 90 – tych ustawodawcy udało się zreformować system układów zbiorowych zgodnie z założeniami pluralizmu oraz społecznej gospodarki rynkowej.

Należy jednak mieć na uwadze, że dopiero w wyniku uchwalenia ustawy z dnia 17 czerwca 1988 r. o zmianie ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania<sup>193</sup> system układów zbiorowych uzyskał cechę spójności (koherencji). Ustawa weszła w życie z dniem 1 lipca 1988 r.

Na mocy art. 25<sup>1</sup>, dodanego wspomnianą ustawą z 1988 r., zakład pracy objęty układem zbiorowym pracy (układem branżowym, a więc układem ponadzakładowym), po dniu wejścia w życie tego układu, wprowadzał zakładowy system wynagradzania w drodze zakładowej umowy zbiorowej po spełnieniu warunków określonych w ustawie, Kodeksie pracy i układzie zbiorowym pracy. Ustawodawca odsyłając do Kodeksu pracy miał na myśli wprowadzony ustawą nowelizującą z 1986 roku przepis art. 241<sup>11</sup> § 1 pkt 2 k.p., zgodnie z którym zakładowa umowa zbiorowa m. in. obejmuje zakładowy system wynagradzania, ustalający szczegółowe warunki dotyczące płacy i innych świadczeń związanych z pracą. W

---

<sup>191</sup> Dz. U. Nr 5, poz. 25.

<sup>192</sup> Dz. U. Nr 42, poz. 201.

<sup>193</sup> Dz. U. Nr 20, poz. 134.

tym sensie ówczesny ustawodawca usunął wątpliwości co do zakresu przedmiotowo – podmiotowego obydwu aktów zakładowego prawa pracy, zapobiegając kolizji pomiędzy zakładową umową zbiorową a porozumieniem w sprawie zakładowego systemu wynagradzania poprzez zastosowanie dystynkcji polegającej na rozróżnieniu zakładów pracy na objęte branżowym układem zbiorowym oraz zakłady pracy nie objęte takim układem. W pierwszym przypadku zakładowy system wynagradzania ustanawiany był w formie zakładowej umowy zbiorowej, zaś w drugim – w formie stosownego porozumienia. Ustawodawca tym samym likwidował nieuzasadnioną dowolność na szczeblu zakładowym normowania zbiorowych stosunków pracy, co prowadziłoby nieuchronnie do sporów kompetencyjnych i deprecjonowałoby zawartą umowę lub porozumienie.

Procedury zawarcia zakładowej umowy zbiorowej oraz porozumienia dotyczącego zakładowego systemu wynagradzania wedle zamiaru ustawodawcy były niemalże identyczne z tą różnicą, że porozumienie zawierał „właściwy organ zakładowej organizacji związkowej”, a w wypadku umowy zbiorowej – traktowana jako całość „zakładowa organizacja związkowa”. Nie zmieniało to jednak tego, że prawo do zawarcia zarówno porozumienia, jak i umowy, miała zakładowa struktura związkowa – z jednej strony i kierownik zakładu pracy, po zasięgnięciu opinii rady pracowniczej i uzyskaniu pozytywnej opinii ogólnego zebrania pracowników (delegatów) – z drugiej strony (art. 4 ust. 3 znowelizowanej ustawy z 1984 r. oraz art. 241<sup>12</sup> § 1 k.p. w ówczesnym brzmieniu).

Opinia rady pracowniczej nie była wiążąca w tym sensie, że pozostawała bez wpływu na dalszy bieg procedury. Z kolei opinia zebrania ogółu załogi wiązała obydwie strony umowy zbiorowej (porozumienia) w tym znaczeniu, że wydanie przez załogę zakładu pracy negatywnej opinii o projektowanej akcie zakładowego prawa pracy uniemożliwiało ostatecznie skuteczne zawarcie danej umowy czy porozumienia. Można by stwierdzić, że *a contrario* uzyskanie pozytywnej opinii załogi stanowiło warunek *sine qua non* dalszego biegu procedury, kończącej się zawarciem umowy zbiorowej lub porozumienia.

Wiążący charakter opinii zebrania pracowników w odniesieniu do kwestii reprezentatywności świadczył o mniej lub bardziej świadomej intencji ówczesnego ustawodawcy przeniesienia cechy reprezentatywności z przedstawicieli pracowników bezpośrednio na ogół załogi (zebranie pracowników całego zakładu pracy). Zatem nie zakładowa organizacja związkowa jako reprezentant załogi, lecz sami pracownicy (delegaci pracowników) na doraźnym zebraniu jako całość stawali się reprezentatywni, tworząc powołane *ad hoc* dla zaopiniowania w sposób wiążący danej umowy lub porozumienia ciało – zebranie ogólne. Ciało te było reprezentatywne w tym sensie, że od wyrażenia przezeń opinii

(negatywnej bądź pozytywnej) zależała zdolność układowa, zdolność do zawarcia umowy zbiorowej lub porozumienia, zakładowych organizacji związkowych. Wszystkie organizacje zakładowe posiadały zatem zdolność układową jedynie w ograniczonym zakresie. Zbiorowość pracowników zakładu pracy na ogólnym zebraniu zgodnie z wolą ustawodawcy stanowiła grupę najbardziej reprezentatywną, skupiającą relatywnie największą liczbę pracowników. Pozytywna opinia co do wynegocjowanego przez strony porozumienia (umowy) była formalną przesłanką jego zawarcia, a więc podpisania, wejścia w życie i obowiązywania, choć uprawnienie do dokonania tej czynności posiadali po stronie pracowniczej nie sami pracownicy, ale ich struktury przedstawicielskie – zakładowe organizacje związkowe.

W ówczesnej nauce prawa pracy uznano, że w sprawach szczególnie istotnych, do których zaliczono zawarcie lub zmianę zakładowej umowy zbiorowej albo porozumienia o wprowadzeniu zakładowego systemu wynagradzania, a także wprowadzenie lub zmianę regulaminu nagród i premiowania oraz regulaminu pracy, obok powinności przedstawienia przez zakładowe organizacje związkowe wspólnie uzgodnionego stanowiska, mają one dalej idący obowiązek wyłonienia wspólnej reprezentacji<sup>194</sup>. Taki obowiązek nie wynikał jednak z brzmienia art. 4 ust. 3 u.z.s.w. oraz art. 241 § 1 k.p. w kontekście regulacji zawartej w przepisie art. 31 ust. 2 u.z.z. Była to raczej rozszerzająca wykładnia doktrynalna, w myśl której zbiorową umowę lub porozumienie powinna zawrzeć wspólna reprezentacja związkowa jako swego rodzaju odrębne ciało. Natomiast gdyby nie udało się powołać takiej reprezentacji, wówczas dopiero istniejące u pracodawcy organizacje związkowe zawierałyby umowę zakładową (porozumienie) oddzielnie we własnym imieniu, ale przez dojście do konsensusu – uzgodnienie wspólnego stanowiska.

Jak podkreślił W. Sanetra<sup>195</sup>, słabą stroną tego uregulowania, przewidującego wymóg wyłonienia wspólnej reprezentacji i przedstawienia przez związki zawodowe uzgodnionego stanowiska, było to, że brak było właściwie bezpośredniej sankcji na wypadek, gdy do wyłonienia takiej reprezentacji bądź do wypracowania wspólnego stanowiska nie doszłoby. Jego zdaniem w ówczesnym stanie prawnym rolę takiej sankcji mogłaby pełnić możliwość legalnego pominięcia głosu zakładowej organizacji związkowej w razie odmowy przez nią włączenia się do działań mających na celu wyłonienie wspólnej reprezentacji bądź wypracowanie wspólnego stanowiska. Niemniej brak było konkretnej reguły określającej

---

<sup>194</sup> Zob. W. Sanetra: Ruch związkowy po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych, PiZS nr 7/1989, s. 12.

<sup>195</sup> Tamże, s. 12.

zasady postępowania w przypadku kolizji interesów (stanowisk) różnych organizacji zakładowych.

Prowadzi to do wniosku, że lukę w prawie układowym już wtedy mogła wypełnić kolizyjna reguła reprezentatywności związkowej, co ukróciłoby zbyt dużą dowolność w prowadzeniu negocjacji zbiorowych w zakładzie pracy. Po zasięgnięciu opinii rady pracowniczej i uzyskaniu pozytywnej opinii ogólnego zebrania pracowników (delegatów) w sytuacji, gdy nie wszystkie zakładowe organizacje związkowe przystąpiły do wspólnej reprezentacji lub nie zaprezentowały wspólnie uzgodnionego stanowiska, rokowania nad zawarciem zakładowej umowy bądź porozumienia w sprawie zakładowego systemu wynagradzania byłyby prowadzone dalej, jeśli przykładowo uczestniczyłyby w nich organizacja związkowa najbardziej reprezentatywna w zakładzie pracy, czy też przynajmniej wszystkie reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe. Jednakże nawet reprezentatywne związki byłyby wówczas związane opinią ogólnego zebrania załogi (głosem pracowników). Ogólne zabranie pracowników (delegatów) posiadałoby cechę materialnej (pierwotnej) reprezentatywności w stosunku do formalnej (wtórnej) cechy reprezentatywności przedstawicielstwa pracowniczego – zakładowej organizacji związkowej.

Potrzeba wprowadzenia kryterium reprezentatywności związkowej została wyraźnie zaakcentowana dopiero w wyniku przemian ustrojowych oraz społeczno – gospodarczych po 1989 roku. Zdecydowawszy się na wprowadzenie pluralistycznego modelu funkcjonowania ruchu związkowego, będącego zarazem elementem składowym głębszych zmian, ustawodawca polski *nolens volens* musiał rozstrzygnąć w prawie pozytywnym kwestie, które ze związków zawodowych uznać za lepiej reprezentujące pracowników, bardziej transparentne w sytuacji, gdyby doszło do ścierania się różnych stanowisk poszczególnych organizacji związkowych, co paraliżowałoby prowadzenie dalszych negocjacji z pracodawcą.

Zgodnie zaś z przyjętą ostatecznie przez ustawodawcę po transformacji ustrojowej w prawie pracy koncepcją rozwiniętego systemu układów zbiorowych<sup>196</sup> system ten miał składać się z dwóch szczebli (poziomów): 1) zakładu pracy, gdzie obowiązywałyby zakładowe układy zbiorowe oraz 2) ponadzakładowego (branżowego, zawodowego, terytorialnego), w obrębie którego dla pracowników określonej branży, zawodu lub danego obszaru (miejsca) obowiązywałyby na terenie wielu zakładów pracy ponadzakładowe układy zbiorowe pracy.

---

<sup>196</sup> Zob. szerzej o koncepcjach nowego systemu układów M. Seweryński: Układy zbiorowe pracy w okresie demokratycznej przebudowy państwa i gospodarki, PiP nr 12/1992, s. 22-26.

Niemniej jednak na początku lat 90 – tych ubiegłego stulecia dominowała, szczególnie w środowisku związkowym, koncepcja ograniczonego systemu układów. Wiodącym jej postulatem było ograniczenie na początkowym etapie reformy systemu układów do szczebla zakładowego, co pozwoliłoby na usunięcie z systemu prawnego w nowej sytuacji społeczno – gospodarczej zakładowej umowy zbiorowej oraz porozumienia o wprowadzeniu zakładowego systemu wynagradzania i zastąpienie tych aktów źródłem prawa kompleksowo regulującym stosunki pracy u pracodawcy – zakładowym układem zbiorowym pracy. W duchu tej koncepcji został przygotowany przez Komisję Krajową „Solidarności” i poddany pod obrady Sejmu przez grupę posłów w 1991 r. projekt ustawy o zakładowych układach zbiorowych pracy. Projektem tym zajęła się również Komisja ds. Reformy Prawa Pracy przy Ministrze Pracy i Polityki Socjalnej, proponując własne krytyczne uwagi. Impuls dany Komisji w postaci poselskiego projektu, jak też szereg zgłoszonych zastrzeżeń, pozwoliły Komisji opracować w jej łonie własny projekt ustawy.

Pomimo tego, że w Komisji dość wyraźnie postulowano wprowadzenie możliwości zawarcia układu przez niezwiązkowe przedstawicielstwo pracownicze, jak np. wyłonione przez załogę komitety czy komisje, zwłaszcza wobec częstego braku struktur związkowych w prywatnych zakładach pracy, ostatecznie zwyciężyła opcja utrzymania dotychczasowego monopolu związkowego (wyłącznie kompetencji związkowej) w zakresie zawierania układów zbiorowych pracy. Za wyrażonym przez Komisję stanowiskiem przemawiał bez wątpienia argument silnej pozycji związku zawodowego jako realnego, odpowiedzialnego i zinstytucjonalizowanego partnera do dialogu z pracodawcą w przeciwieństwie do bliżej nieokreślonej jakiejś grupy pracowników, wyłonionych przez załogę *ad hoc* do prowadzenia rokowań układowych<sup>197</sup>.

Zarówno projekt solidarnościowy, jak i projekt Komisji w przypadku funkcjonowania w zakładzie pracy więcej niż jednej organizacji związkowych przewidywał, iż układ zawierają wszystkie organizacje w ramach wspólnej reprezentacji lub współdziałając w tym celu. Rozbieżności pojawiały się natomiast co do propozycji rozwiązań na wypadek, gdyby nie wszystkie organizacje chciały zawrzeć negocjowany układ. Należało w związku z tym dać odpowiedź na pytanie, któremu z zakładowych związków przyznać pełną zdolność układową kosztem ograniczenia tej zdolności w przypadku innych organizacji związkowych. Innymi słowy chodziło o rozstrzygnięcie kwestii, jakie zakładowe organizacje związkowe stają się

---

<sup>197</sup> Zob. szerzej H. Lewandowski: O projekcie ustawy o zakładowych układach zbiorowych pracy, PiZS nr 10/1991, s. 13. W dalszej części moich rozważań korzystam z uwag poczynionych przez autora przywołanego opracowania.

reprezentatywne i na podstawie jakich kryteriów, jakie zaś organizacje zakładowe pozbawione są cechy reprezentatywności.

Projekt poselski zakładał, że zdolny do zawarcia układu, a więc reprezentatywny, mógłby być: 1) związek, który uzyskał największą liczbę głosów pracowników zakładu albo 2) związek mający największą liczbę członków wśród pracowników zakładu (tzw. związek większościowy) albo 3) związek, który pierwszy zakończy rokowania układowe. Z kolei projekt Komisji proponował tylko jeden wariant reprezentatywności oparty na kryterium desygnacji w tym sensie, że układ w braku możliwości zawarcia układu przez wszystkie organizacje związkowe miałby prawo zawrzeć związek wybrany w drodze tajnego głosowania (referendum) po uzyskaniu głosów większości załogi, jeśli w głosowaniu wzięła udział co najmniej połowa pracowników zakładu pracy. Projekt Komisji ograniczał się zatem i uznawał za wystarczający wariant reprezentatywności zakładowej zaproponowany jako pierwszy w projekcie „Solidarności”.

Zdaniem H. Lewandowskiego<sup>198</sup> wypracowane przez Komisję ds. Reformy Prawa Pracy rozwiązanie, a tym samym odpowiedni wariant reprezentatywności zakładowej zaproponowany przez w projekcie poselskim, były najbardziej demokratyczne. Przez akt wyboru związku zawodowego realizuje się w pewnym stopniu udział załogi w kształtowaniu warunków pracy i płacy w zakładzie<sup>199</sup>. Ponadto obdarzony zaufaniem przez większość pracowników zakładowy związek w większym stopniu gwarantuje, że postanowienia układu będą przestrzegane przez pracodawcę, a w konsekwencji wpłynie to na ład i pokój w zakładzie pracy przez zaniechanie metod konfrontacyjnych (strajku) na rzecz metod irenicznych (dialogu z pracodawcą).

Dlatego też zgodnie z opinią L. Florka<sup>200</sup>, wyrażoną na gruncie ówczesnie obowiązującego prawa, mimo tego, iż referendum ma swoje ujemne strony (problemy organizacyjne, możliwość zwiększania żądań w celu zdobycia poparcia załogi) wydawało się, że stanowi ono jedyne możliwe rozwiązanie w sytuacji, kiedy, jak to ma miejsce w większości zakładów, żaden ze związków nie reprezentuje większości załogi, a nie mogą one uzgodnić wspólnego stanowiska.

Natomiast nieco inaczej do kwestii wyboru organizacji związkowej reprezentatywnej w zakładzie pracy w drodze głosowania ogółu pracowników odniesiono się w ramach Paktu o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania, a także w związku z

---

<sup>198</sup> Tamże, s. 14.

<sup>199</sup> Tamże, s. 14.

<sup>200</sup> Zob. L. Florek: Rokowania i układy zbiorowe pracy, PiP nr 12/1994, s. 11.

zaproponowanym w tym dokumencie projektem regulacji układu zbiorowego pracy<sup>201</sup>. W razie gdyby organizacje zrzeszające co najmniej połowę załogi nie doszły do porozumienia, to wówczas pracownicy zdecydowałiby w referendum, która z nich ma reprezentować ich interesy w negocjacjach z pracodawcą. Jeżeli wybrane poprzez głosowanie załogi związku nie powołałyby wspólnej reprezentacji lub nie zgodziły się działać wspólnie w rokowaniach, do zawarcia układu miałyby prawo związki, który w referendum uzyskał co najmniej 50% głosów. Gdyby u pracodawcy istniał tylko jeden związek (brak byłoby innych zakładowych organizacji związkowych), mógłby zawrzeć układ jedynie wtedy, jeśliby skupiał w swoich szeregach co najmniej 50% pracowników albo należał do struktur organizacyjnych związku reprezentatywnego na poziomie ponadzakładowym. Dopiero związek zawodowy nie spełniający żadnej z wymienionych przesłanek uzyskałby możliwość zawarcia układu po zdobyciu wszakże zwykłej większości głosów oddanych przez pracowników.

W związku z powyższym warto zauważyć, że obecnie obowiązujące liczbowe kryterium reprezentatywności zakładowej na początku nie było dominującym postulatem zarówno wśród związkowców, jak i przedstawicieli nauki. Kryterium desygnacji, a więc wyznaczenie organizacji reprezentatywnej w drodze głosowania załogi zakładu pracy stanowiło nie mniej istotną opcję. Można też powiedzieć, iż postulowane wówczas *de lege ferenda* kryteria reprezentatywności w zakładzie pracy, a więc kryterium desygnacji oraz kryterium liczbowe, były względem siebie konkurencyjne.

Zakładowe układy zbiorowe jako źródło prawa pracy zostały wprowadzone do systemu zbiorowych stosunków pracy na mocy ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw<sup>202</sup>. Ustawodawca, reformując system układów zbiorowych pracy, musiał dostosować go do realiów gospodarki rynkowej, ustroju demokratycznego oraz pluralizmu związkowego, opartego na zakładowym modelu organizacji ruchu związkowego.

O ile jednak w stosunku do trybu zawierania układów ponadzakładowych ustawodawca zdecydował się *expresis verbis* na wprowadzenie pojęcia reprezentatywnej organizacji związkowej na szczeblu ponadzakładowym, o tyle w związku z procedurą zawierania układów zakładowych *explicite* takiego terminu w tekście prawnym nie użył. Trudno w tym dopatrywać się zamierzonego działania ustawodawcy; jest to raczej pewna przypadkowa niekonsekwencja w stosowaniu określonego nazewnictwa. W czasie rokowań układowych z pracodawcą ma bowiem zgodnie z intencją ustawodawcy zastosowanie

---

<sup>201</sup> Powołuję się w tym zakresie na uwagi poczynione przez L. Florka w przypisie 31, tamże.

<sup>202</sup> Dz. U. Nr 113, poz. 547.

kolizyjna reguła reprezentatywności. Wprowadzona przezeń regulacja uprawnia bowiem do tego, by mówić, że w razie impasu w rokowaniach inicjatywę układową mogły przejąć organizacje związkowe, które zrzeszały łącznie co najmniej 50% pracowników oraz innych osób wykonujących pracę na rzecz pracodawcy (art. 241<sup>25</sup> § 3 sprzed nowelizacji), a więc *de facto* organizacje reprezentatywne. Dlatego też pojęcie reprezentatywności na szczeblu zakładowym przeniknęło do języka prawniczego, czego świadectwem jest posługiwanie się nim – w owym czasie – przez przedstawicieli nauki prawa pracy<sup>203</sup>.

Od samego początku – w zreformowanym w 1994 r. systemie układów zbiorowych pracy – ustawodawca postanowił, że reprezentatywność zakładowa ustalana będzie na podstawie kryterium liczbowego, zwanego też formalno – statystycznym. Tym samym zarówno w poprzednim, jak i w aktualnym stanie prawnym pozostałe kryteria (zwłaszcza kryterium desygnacji) pozostają jedynie w sferze postulatów *de lege ferenda*.

W poprzednim stanie prawnym przyjęto, zgodnie z wykładnią funkcjonalną, iż pomimo że przepis tego *explicite* nie stanowi, że za uprawnioną do samodzielnego zawarcia układu należy również uznać organizacją związkową, która skupia sama co najmniej 50% załogi zakładu pracy<sup>204</sup>. W takim przypadku mamy do czynienia z reprezentatywnością indywidualną danego związku zawodowego, jeżeli zrzesza on wskazaną liczbę osób, oraz reprezentatywnością łączną kilku organizacji związkowych, jeżeli razem spełniają one to kryterium liczbowe<sup>205</sup>.

Kryterium zrzeszania łącznie co najmniej 50% pracowników i innych osób zatrudnionych u pracodawcy zostało wszakże uchylone w ramach noweli z 2000 r. Działanie ustawodawcy generalnie spotkało się z aprobatą nauki prawa pracy<sup>206</sup>. Wobec niskiego poziomu uzwiązkowienia na szczeblu zakładowym u większości pracodawców, bierniej postawy władz związkowych, oportunistów wielu działaczy związkowych i nieraz braku nadzoru ze strony władzy publicznej związki zawodowe w licznych zakładach pracy nie były w stanie wypełnić ustawowego warunku, ażeby jako reprezentatywne móc zawrzeć układ wówczas gdy nie wszystkie organizacje związkowe przystąpiły do rokowań i niejako wbrew

---

<sup>203</sup> Zob. W. Sanetra: Zakładowa zdolność układowa, PiZS nr 7/1995, s. 41; K. Rączka: Uczestnicy układu zbiorowego pracy, Przegląd Sądowy nr 4/1995, s. 67; A. Paszek: Problem reprezentatywności związków zawodowych w prawie polskim, PiZS nr 2/2000, s. 31.

<sup>204</sup> Zob. W. Sanetra, jw., s. 41 – 42; autor jednakże stwierdził (na gruncie poprzednio obowiązujących przepisów), że ustawodawca nie wprowadził w przepisach o układach zakładowych kategorii reprezentatywnej organizacji związkowej, są zaś przesłanki do tego, by posługiwać się pojęciem „reprezentatywnej” wspólnej reprezentacji (wspólnie działającymi zakładowymi organizacjami związkowymi), jeśli będzie ona zrzeszać co najmniej 50% pracowników oraz innych osób wykonujących pracę na rzecz pracodawcy.

<sup>205</sup> K. Rączka, jw., s. 67.

<sup>206</sup> Zob. Z. Hajn: Nowa regulacja prawna zdolności układowej związków zawodowych PiZS nr 4/2001, s. 6; J. Stelina: Nowe regulacje w zakresie układów zbiorowych pracy, Przegląd Sądowy nr 4/2001, s. 14.



wyrażanemu przez niektóre organizacje związkowe stanowisku. W związku z tym w sytuacji, gdyby nawet większość organizacji związkowych wspólnie zasiadła do stołu rokowań z pracodawcą, tak wysoki próg członkostwa związkowego, a więc próg reprezentatywności, uniemożliwił im zawarcie układu zbiorowego pracy.

Postulowano zatem, aby *de lege lata* zbyt wysoki próg zrzeszania łącznie (bądź pojedynczo) co najmniej 50% pracowników oraz innych osób wykonujących pracę na rzecz pracodawcy obniżyć i zależnie od zaistniałej sytuacji dodatkowo zróżnicować stawiane wymagania poprzez wprowadzenie kilku progów reprezentatywności zakładowej i to tak, by ich zastosowanie zawsze prowadziło do wyłonienia organizacji związkowej reprezentatywnej. Tym samym takie wnioski *de lege ferenda* pozostawały w zgodzie z przestrzegany w zbiorowych stosunkach pracy paradygmatem, że racjonalny ustawodawca powinien w prawie układowym dążyć do stworzenia takich przepisów (norm postępowania), stosowanie których pozwala związkom zawodowym oraz pracodawcom wyeliminować tzw. „stan bezukładowy” w zakładach pracy.

Postanowienia układu zbiorowego pracy obowiązującego w zakładzie pracy wiążą bowiem obydwie strony (pracodawcę oraz związki zawodowe), które go zawarły, w tym reprezentatywne związki zawodowe. W konsekwencji poprzez zawarcie układu zakładowe organizacje jako reprezentanci załogi godzą się na wynegocjowane warunki pracy i płacy. Dlatego też najważniejszym motywem zawierania przez pracodawców umów zbiorowych ze związkami zawodowymi jest chęć zapewnienia spokojnych i niezakłóconych akcjami zbiorowymi warunków prowadzenia działalności<sup>207</sup>. A zatem tylko silny (albo przebiegły) partner jest w stanie zapewnić pracodawcy „opłacalność” ustępstw wynikających z zawarcia umowy zbiorowej<sup>208</sup>. Nie ulega zaś wątpliwości, że siła, autorytet i doświadczenie (przebiegłość) w negocjacjach z pracodawcą poszczególnych organizacji związkowych jest wartością pochodną uzyskania (stwierdzenia) przymiotu reprezentatywności. Utrzymanie natomiast cechy reprezentatywności tych organizacji stanowi wypadkową utrzymania przez nie siły, autorytetu oraz przebiegłości w rokowaniach z pracodawcą w zakładzie pracy.

---

<sup>207</sup> J. Stelina: Refleksje na temat kondycji układów zbiorowych pracy w Polsce [w:] pod red. Z. Góral: Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego, Warszawa 2009, s. 101.

<sup>208</sup> Tamże, s. 102.

## 2. Zakładowa organizacja związkowa oraz międzyzakładowa organizacja związkowa

*De lege lata* zdolność układowa przysługuje zakładowej organizacji związkowej, międzyzakładowej organizacji związkowej, a także innym strukturom organizacyjnym zrównanym w statutach z zakładową organizacją związkową, np. tymczasowym komisjom związkowym (zakładowym) o uprawnieniach zakładowej organizacji związkowej<sup>209</sup>. Doktryna natomiast krytycznie odnosi się do stosowania rozszerzonego pojęcia zakładowej organizacji związkowej, używanego przez Sąd Najwyższy w sprawach ochrony działaczy związkowych przed zwolnieniem z pracy. Nie nabywa zatem zakładowej zdolności układowej komitet założycielski, którego celem jest dopiero powołanie do życia w danym zakładzie pracy struktur organizacyjnych danego ponadzakładowego związku zawodowego, czy też komitet założycielski związku zawodowego<sup>210</sup>. Prowadzi to do ogólniejszej refleksji, iż prowizoryczne jednostki organizacyjne (*in statu nascendi*) tworzone w zakładzie pracy przez zarejestrowany związek zawodowy z zamiarem przekształcenia w zakładowe organizacje tego związku, lecz do tego czasu pozbawione uprawnień zakładowej organizacji związkowej mocą uchwały zarządu związku, jak również tymczasowe struktury organizacyjne związku zawodowego w organizacji (niezarejestrowanego), nie mogą być realnymi, pełnoprawnymi uczestnikami po stronie związkowej *sensu largo* w trakcie rokowań nad układem zakładowym pracy aż do chwili zarejestrowania związku zawodowego bądź przyznania im w statucie związku już zarejestrowanego mocą uchwały jego zarządu statusu przysługującego zakładowej albo międzyzakładowej organizacji związkowej. Zakaz ten rozciąga się na zgłoszenie inicjatywy układowej, prowadzenie negocjacji oraz podpisanie układu i zgłoszenie układu do organu rejestrowego.

Wobec powyższego, dokonując pewnego skrótu myślowego, można stwierdzić, że warunkiem *sine qua non* możliwości zostania stroną układu zakładowego przez związek zawodowy funkcjonujący w zakładzie pracy jest ukształtowanie danej jednostki organizacyjnej zarejestrowanego związku zawodowego jako zakładowej organizacji związkowej (nadanie jednostce organizacyjnej statusu zakładowej organizacji związkowej), która to we własnym imieniu, ale na rzecz związku zawodowego, ma uprawnienie do zawarcia zakładowego układu pracy. Inaczej rzecz ujmując, koniecznym warunkiem, jaki musi spełnić związek zawodowy, aby być stroną układu, jest nabycie przezeń oraz jednostki

<sup>209</sup> I. Sierocka: Reprezentacja praw i interesów pracowniczych w układach oraz innych porozumieniach zbiorowych [w:] pod red. G. Goździewicza: Reprezentacja praw i interesów pracowniczych, Toruń 2001, s. 161.

<sup>210</sup> Zob. W. Sanetra, jw., s. 39; I. Sierocka, jw., s. 161 – 162.

organizacyjne wskazane w statucie osobowości prawnej z dniem zarejestrowania<sup>211</sup> (art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych<sup>212</sup>, dalej u.z.z). Formalnie zaś, zgodnie z wolą ustawodawcy, stroną układu zakładowego jest jednostka organizacyjna związku zawodowego – zakładowa organizacja związkowa (art. 241<sup>23</sup> k.p.), międzyzakładowa organizacja związkowa (art. 241<sup>30</sup> k.p.) oraz – o czym ustawodawca *explicite* się nie wypowiada – struktura organizacyjna zrównana w statucie z zakładową organizacją związkową. Warunkiem wystarczającym nabycia zakładowej zdolności układowej i w konsekwencji możliwości zostania stroną układu zakładowego w węższym rozumieniu jest zatem takie ukształtowanie jednostki organizacyjnej związku zawodowego w statucie, ażeby mogła ona korzystać z uprawnień przewidzianych przez ustawodawcę dla organizacji zakładowych lub też ewentualnie międzyzakładowych i nie jest do tego konieczne posiadanie przez taką jednostkę osobowości prawnej<sup>213</sup>. Ustawodawca tym samym nie chce ingerować w wolność związków zawodowych do swobodnego kształtowania swoich struktur organizacyjnych<sup>214</sup>. Kwestia nabywania przez jednostki organizacyjne związku zawodowego osobowości prawnej stanowi zatem wewnętrzną sprawę związku rozstrzyganą w sposób samodzielny i wolny od ingerencji zewnętrznej<sup>215</sup>. Z drugiej strony nadanie osobowości prawnej w akcie rejestracyjnym samemu związkowi zawodowemu stanowi warunek konieczny do tego, aby podstawowa w zakładzie pracy jednostka organizacyjna tego związku (zakładowa lub międzyzakładowa organizacja związkowa) mogła legalnie, zgodnie z prawem, korzystać z przysługujących jej uprawnień, w tym zwłaszcza z prawa do zawarcia układu zakładowego jako strona (uczestnik) rokowań układowych.

W związku z tym *a contrario*, jeśli statut zarejestrowanego związku zawodowego tak stanowi, zdolności układowej *de lege lata* nie mają niższe jednostki organizacyjne związku, utworzone w miarę potrzeby i zależne funkcjonalnie od organizacji zakładowej lub międzyzakładowej, zazwyczaj pozbawione podmiotowości prawnej. Mogą to być określone

---

<sup>211</sup> Niemniej jednak związek zawodowy uzyskuje byt prawny i możliwość działania jeszcze przed zarejestrowaniem w płaszczyźnie zbiorowych stosunków prawnych (prawa pracy) bądź w aspekcie międzynarodowych relacji międzyzwiązkowych, partycypując tym samym w szeroko pojętym ruchu związkowym; zob. szerzej W. Sanetra: W kwestii rejestracji związków zawodowych, *Przebieg Sądowy* nr 1/1992, s. 9 – 12 oraz 17 – 19.

<sup>212</sup> Tj. Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.

<sup>213</sup> Zob. szerzej W. Sanetra: Zakładowa zdolność układowa..., s. 38.

<sup>214</sup> Zgodnie z art. 13 pkt 7 u.z.z. statut związku zawodowego między innymi określa strukturę organizacyjną związku ze wskazaniem, które z jednostek organizacyjnych związku mają osobowość prawną. Ponadto zdaniem SN (wyrok z 16 lutego 2007 r., II PK 196/06) przepis art. 15 ust. 1 u.z.z. należy interpretować w ten sposób, że postanowienia statutu mają decydujące znaczenie dla stwierdzenia posiadania osobowości prawnej przez jednostkę organizacyjną związku zawodowego, wbrew statycznej wykładni literalnej tego przepisu, a w zgodzie z nadrzędną zasadą wolności i samorządności związków zawodowych.

<sup>215</sup> A. Dubowik: Zakładowa organizacja związkowa po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych, *PiZS* nr 9/2003, s. 22.

statutem wszelkiego rodzaju organizacje wydziałowe, organizacje oddziałowe, koła oraz organizacje podzakładowe, czy też inne struktury podrzędne w stosunku do organizacji zakładowej lub międzyzakładowej. Z reguły są one strukturami zainteresowanymi zawarciem układu zakładowego i w pewnej mierze faktycznie uczestniczą w rokowaniach, skoro układ ma rozciągać się na wszystkie oddziały lub wydziały przedsiębiorstwa prowadzonego przez jednego pracodawcę, niemniej jednak prawną stroną zawierającego układu może być wyłącznie „podstawowa” zakładowa jednostka organizacyjna związku zawodowego, zakładowa (międzyzakładowa) organizacja związkowa.

### **2.1. Zakładowa organizacja związkowa**

Z zasady do zawarcia układu zakładowego pracy obok pracodawcy uprawniona jest zakładowa organizacja związkowa. Co więcej, każda zakładowa organizacja związkowa zgodnie z art. 241<sup>24</sup> k.p. ma prawo do wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu zakładowego niezależnie od tego, czy jest reprezentatywna. Na początku rokowań wszystkie organizacje związkowe w zakładzie pracy mają zatem takie same prawa, a dopiero w trakcie negocjacji zależnie od postawy poszczególnych zakładowych organizacji związkowych ich status różnicuje się i następuje podział na organizacje reprezentatywne, mające pełną zdolność układową, oraz organizacje niereprezentatywne, posiadające tylko ograniczoną zdolność układową.

Zgodnie z tezą uchwały Sądu Najwyższego zakładową organizacją związkową w rozumieniu przepisów ustawy o związkach zawodowych jest tylko taka podstawowa jednostka organizacyjna Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność", która jako jedyna organizacja tego Związku zakresem swojego działania obejmuje cały zakład pracy (art. 3 k.p.)<sup>216</sup>. Z tak postawionej tezy wynika, że zdaniem Sądu należy uznać, że z wykładni językowej – logicznej, a także wykładni systemowej wynika, iż przez zakładową organizację związkową należy ogólnie rozumieć tylko taką jednostkę organizacyjną, która zasięgiem swojego działania obejmuje cały zakład pracy w rozumieniu art. 3 k.p. Decyduje przy tym tzw. kryterium materialne, a więc faktyczny zasięg danej organizacji u danego pracodawcy, a nie formalne nazwanie, czy wewnętrzne zarejestrowanie danej jednostki organizacyjnej jako struktury zakładowej. Inaczej mówiąc, istnienie kilku ogniw tego samego związku zawodowego w jednym zakładzie pracy, traktowanych przez ten związek jako

---

<sup>216</sup> Uchwała SN z 24 kwietnia 1996 r., I PZP 38/95, z częściowo krytyczną glosą Z. Hajna, OSP 1997/5/101.

struktury zakładowe, oznacza, że w istocie w tym zakładzie nie istnieje żadna zakładowa organizacja związkowa.

W związku z powyższym w doktrynie został sformułowany pogląd<sup>217</sup>, że pojęcia zakładowej organizacji związkowej nie należy wiązać z zakładem pracy w ujęciu przedmiotowym rozumianym jako jednostka organizacyjna, w której pracodawca zatrudnia pracowników. Wtedy nie byłoby przeszkód do funkcjonowania kilku organizacji związkowych tego samego związku w kilku zakładach pracy prowadzonych przez jednego pracodawcę. Wobec tego pojęcie zakładowej organizacji związkowej wiązać należy z kategorią pracodawcy, czyli zakładem pracy w rozumieniu podmiotowym – w ujęciu art. 3 k.p. oraz osobą fizyczną zatrudniającą pracowników. Oznacza to, że zdolność układową po stronie pracowników mają związkowe struktury organizacyjne korelatywne wobec takiej kategorii podmiotowej, która ma cechy pracodawcy. W konsekwencji należy uznać, iż zakładową organizacją związkową jest struktura organizacyjna, która nie ma wyższych struktur organizacyjnych w ramach podmiotu określanego mianem pracodawcy. Nie ma jednak przeszkód, aby związek zawodowy powołał do życia więcej jednostek organizacyjnych w zakładzie pracy bądź zakładach pracy prowadzonych przez pracodawcę, podrzędnych względem zakładowej organizacji związkowej i bezpośrednio przez nią kontrolowanych.

Do dnia 1 stycznia 2003 r. zakładowa organizacja związkowa, aby nabyć uprawnienia przyznane przez ustawodawcę zakładowym organizacjom związkowym, nie miała obowiązku udowodnienia pracodawcy, że w prowadzonym przezeń zakładzie pracy zrzesza co najmniej 10 członków, będących pracownikami, nakładcami albo funkcjonariuszami Policji, Straży Granicznej i Służby Więziennej, a także strażakami Państwowej Straży Pożarnej, przedstawiając pracodawcy co kwartał informację o łącznej liczbie członków tej organizacji (art. 25<sup>1</sup> ust. 1 i 2 u.z.z.). Taki obowiązek został nałożony na każdą zakładową organizację związkową ustawą z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw<sup>218</sup>. Zgodnie z przepisem art. 3 pkt 1 tego aktu od dnia 1 stycznia 2003 organizacja zakładowa powinna zrzeszać co najmniej 10 członków, aby mogła uczestniczyć w obrocie prawnym z pełnią swoich praw. Od tej daty organizacje zrzeszające w zakładzie pracy mniej niż dziesięciu pracowników nie przestały być zakładowymi organizacjami związkowymi, lecz utraciły uprawnienia nadane im przepisami tej ustawy i przepisami Kodeksu pracy. Takie organizacje są pozbawione wszelkiego rodzaju uprawnień,

---

<sup>217</sup> Zob. szerzej K. Rączka, jw., s. 64 – 65.

<sup>218</sup> Dz. U. nr 135, poz. 1146.

jakie przepisy przewidują dla związków zawodowych działających na szczeblu zakładowym, zarówno w zakresie prawa do rokowań, jak i w zakresie zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy<sup>219</sup>.

Informacja złożona w trybie art. 25<sup>1</sup> ust. 2 u.z.z. rodzi jedynie domniemanie prawdziwości zawartych w niej danych, czyli ma przede wszystkim znaczenie dowodowe<sup>220</sup>. Niemniej jednak nie ma podstaw, aby pracodawca był obowiązany wzywać o tę informację organizację, obowiązuje wszak bowiem zasada *ignorantia iuris non excusat*, również co do związków zawodowych<sup>221</sup>. Wynika stąd wniosek, że po upływie kwartału i rozpoczęciu się kolejnego kwartału, jeśli zakładowa organizacja związkowa najpóźniej do 10 dnia pierwszego miesiąca rozpoczętego kwartału nie przedstawi pracodawcy wymaganej informacji, to pracodawca ma prawo traktować taką organizację jako podmiot pozbawiony uprawnień zakładowej organizacji związkowej. Jeżeli zaś organizacja przedstawi taką informację nawet po terminie (w istocie dla związku zawodowego jest to termin instrukcyjny), to pracodawca jest związany danymi zawartymi wobec braku zamieszczenia sposobu weryfikacji tych danych w przepisach ustawy o związkach zawodowych.

W doktrynie wyrażony został trafny pogląd co do związku stanu liczbowego zakładowej organizacji związkowej z możliwością legalnego korzystania z przysługujących jej uprawnień a wpływem na zdolność układową takiej organizacji<sup>222</sup>. Zgodnie z tym poglądem zakładowa organizacja związkowa powinna obligatoryjnie spełniać warunek odnoszący się do liczby zrzeszonych, aby móc stać się stroną zakładowego układu zbiorowego pracy. W tym sensie art. 25<sup>1</sup> u.z.z. jest przepisem modyfikującym zdolność układową. Modyfikacja ta ma charakter zawężający w o wiele większym stopniu niż kategoria reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej. Reprezentatywność bowiem ogranicza zdolność układową jedynie w sposób potencjalny, zależnie od takiego czy innego przebiegu rokowań nad zawarciem układu zakładowego. Natomiast spełnienie postawionego przez zakładową organizację związkową wymogu co do jej stanu liczebnego w kontekście jej ustawowych uprawnień stanowi wstępny i konieczny warunek do nabycia przez nią zdolności układowej bez narażania się na zarzut naruszenia przepisów o zawieraniu układu zbiorowego pracy.

---

<sup>219</sup> Por. wyrok SN z 13 października 2004 r., II PK 41/04, w tezie którego Sąd stwierdził, iż członek zarządu zakładowej organizacji związkowej zrzeszającej mniejszą liczbę pracowników od określonej w art. 25<sup>1</sup> ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, od dnia 1 stycznia 2003 r. nie korzysta z ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 tej ustawy.

<sup>220</sup> M. Czubak: Nowelizacja przepisów ustawy o związkach zawodowych, PiZS nr 8/2003, s. 17.

<sup>221</sup> S. Płazek, A. Sobczyk: Wątpliwości wokół interpretacji nowych przepisów ustawy o związkach zawodowych, PiZS nr 8/2003, s. 24.

<sup>222</sup> Zob. szerzej A. Dubowik, jw., s. 25.

Można by zatem wysnuć wniosek, że art. 25<sup>1</sup> ust. 1 u.z.z. stanowi w stosunku do art. 241<sup>23</sup> k.p. normę *lex specialis*<sup>223</sup>. Zgodnie z regułą szczególności, w myśl której *lex specialis derogat legi generali*, przywołany przepis ustawy związkowej uchyla (zawiesza) stosowanie przepisu art. 241<sup>23</sup> k.p. w tym sensie, że zakładowa organizacja związkowa zrzeszająca mniej niż 10 pracowników, wykonawców pracy nakładczej albo funkcjonariuszy nie ma prawa do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy i ponadto pozbawiona jest uprawnienia do wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu oraz uczestniczenia w rokowaniach układowych. Innymi słowy do czasu uzupełnienia swojego składu członkowskiego lub przedstawienia informacji o swym stanie liczebnym organizacja taka nie może być stroną (uczestnikiem) układu.

## **2.2. Międzyzakładowa organizacja związkowa**

Pojęcie międzyzakładowej organizacji związkowej nie zostało w prawie pracy w jakikolwiek sposób zdefiniowane. Jej status prawny w znacznej mierze uzależniony jest od kształtu statusu prawnego zakładowej organizacji związkowej, nadanego jej przez prawodawcę. Na mocy art. 34 ust. 1 u.z.z., a na gruncie prawa układowego art. 241<sup>30</sup> k.p., organizacja międzyzakładowa posiada te same prawa i obowiązki jak zakładowa organizacja związkowa. Przepisy te nakazują stosować do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem pracodawcę (działającej u pracodawcy) odpowiednie przepisy dotyczące organizacji związkowej istniejącej wyłącznie w jednym zakładzie pracy.

Udaną próbę wypracowania definicji organizacji międzyzakładowej podjęła judykatura. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego międzyzakładową organizacją związkową (art. 34 u.z.z.) jest tylko taka struktura NSZZ "Solidarność", która zakresem swego działania obejmuje co najmniej dwóch pracodawców w rozumieniu art. 3 k.p.<sup>224</sup> Należałoby dodać, że nawet wówczas gdy pracodawcy tworzą (grupują się) większą strukturę niezależnie od tego, czy zdecydują się na wyposażenie tej struktury w osobowość prawną, to w zakładach pracy w ujęciu podmiotowym – u pracodawców zorganizowanych w tej złożonej strukturze – mogą również działać obok zakładowych organizacji związkowych organizacje międzyzakładowe, gdyż nie zabrania tego *expressis verbis* prawo oraz jest to zgodne z zasadą wolności i samorządności związków zawodowych.

---

<sup>223</sup> Zob. K. W. Baran: Kodeks pracy 2009. Komentarz p. red. B. Wagner, Gdańsk 2009, s. 1031.

<sup>224</sup> Wyrok SN z 10 stycznia 2002 r., I PKN 790/00, OSNP 2004/2/29.

Organizacja międzyzakładowa ze swej natury istnienie u kilku pracodawców. Wobec tego pojawia się wątpliwość, jak stosować do niej przepis art. 25<sup>1</sup> u.z.z. Problem sprowadza się do odpowiedzi na pytanie, czy organizacja, która ogółem zrzesza co najmniej 10 członków (ale w poszczególnych zakładach pracy siłą rzeczy zrzesza mniej niż 10 osób) posiada zdolność układową. Przytoczony przepis ustawy o związkach zawodowych, jeżeli interpretować go literalnie, stoi w sprzeczności z funkcją (celem) powoływania do życia organizacji międzyzakładowych. Wzgląd na zasadę równości wobec prawa wszystkich pracowników w związku z zasadą wolności zrzeszania się w związkach zawodowych przemawia za tym, ażeby u pracodawców, zwłaszcza tam, gdzie nie ma warunków do założenia zakładowej organizacji związkowej (np. pracodawca zatrudnia łącznie mniej niż 10 osób) mogła istnieć dla obrony indywidualnych oraz zbiorowych praw i interesów załogi tego konkretnego zakładu pracy organizacja międzyzakładowa. Art. 25<sup>1</sup> u.z.z. należy zatem stosować nie wprost a odpowiednio<sup>225</sup>. Dlatego też nie wydaje się trafna interpretacja, zgodnie z którą organizacja międzyzakładowa musi obligatoryjnie u każdego z pracodawców zrzeszać co najmniej 10 członków<sup>226</sup>. W związku z tym nawet jeśli u danego pracodawcy jest zatrudniony jeden bądź tylko kilku członków takiej organizacji, to posiada ona zdolność układową do zawarcia zakładowego zbiorowego układu pracy. Argument zaś, iż jej pozycja jest w zakładzie pracy słabsza względem pracodawcy oraz innych organizacji, jest nie do przyjęcia, bowiem, posiadając zdolność układową, organizacja międzyzakładowa ma te same uprawnienia co reszta uczestników rokowań układowych po stronie związkowej.

### ***3. Reprezentatywna zakładowa oraz międzyzakładowa organizacja związkowa***

Zgodnie z art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p. reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja związkowa: 1) będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną na podstawie art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1, pod warunkiem że zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, lub 2) zrzeszająca co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia wymogów, o których mowa w § 1, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników (§ 2).

---

<sup>225</sup> Wydaje się, że takie stanowisko przeważa w doktrynie prawa pracy. Zob. szerzej poglądy w tej kwestii J. Iwulskiego i W. Sanetry: Komentarz do Kodeksu pracy, Warszawa 2009, s. 1203; K. W. Barana, jw., s. 1047; M. Czubak, jw., s. 18 – 19, A. Dubowik, jw., s. 23, I. Sierockiej, jw., s. 161.

<sup>226</sup> Zob. szerzej S. Płazek, A. Sobczyk, jw., s. 26.



Nowelizując przepisy o układach zbiorowych, prawodawca zróżnicował kryterium liczbowe reprezentatywności, tworząc tym samym dwa poziomy reprezentatywności zakładowej. Na poziomie ogólnej reprezentatywności zakładowej partycypują w procedurze zawarcia układu na równych prawach zakładowe organizacje związkowe będące jednostkami organizacyjnymi albo organizacjami członkowskimi ponadzakładowych organizacji związkowych uznanych za reprezentatywne na podstawie art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1, pod warunkiem że zrzeszają one co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, lub też zrzeszające co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Organizacje te mają ogólną kompetencję do zawarcia każdego układu pracy negocjowanego z pracodawcą, korzystając przy tym z pełnej, bezwarunkowej zdolności układowej. Organizacje takie posiadają permanentnie przymiot reprezentatywności, a więc są reprezentatywne już na samym początku procedury rokowań układowych i to od ich swobodnej decyzji (autonomicznej woli) zależy, w jakim momencie skorzystają ze swej uprzywilejowanej pozycji, przejmując inicjatywę w rokowaniach prowadzonych przez wspólną reprezentację lub wspólnie działające zakładowe organizacje związkowe. Natomiast na płaszczyźnie konkretnej reprezentatywności zakładowej reprezentatywność dla zawarcia określonego układu zbiorowego pracy nabywa w toku procedury rokowań (po sprawdzeniu, że żadna z organizacji zakładowych nie spełnia wymogów, o których mowa w art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p.) organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników danego zakładu pracy. Wzrost reprezentatywności takiej organizacji związkowej aktualizuje się jedynie w stosunku do rokowań nad zawarciem określonego układu oraz działań prawnych związanych z tym konkretnym układem i jest zasadniczo spowodowany brakiem w zakładzie pracy innych organizacji reprezentatywnych. Taka organizacja jako reprezentatywna nabywa również pełną zdolność układową. Płyne stąd zasadniczo wniosek, iż dwie pierwsze „przesłanki” mają charakter nadrzędny względem „przesłanki” ostatniej, gdyż przy uzyskaniu cechy reprezentatywności na podstawie zawartych w nich kryteriów, trzecia „przesłanka” w ogóle nie będzie miała zastosowania<sup>227</sup>.

Ustawodawca kryterium liczbowe uzupełnił na poziomie ogólnej reprezentatywności układowej dodatkowym kryterium formalnym, które można by obrazowo określić mianem kryterium „siły oddziaływania i pozycji przetargowej” względem pracodawcy. Przepis art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p. wprowadza bowiem tzw. mieszaną formułę reprezentatywności. Obejmuje ona bowiem nie tylko liczbę członków związku zawodowego, ale także charakter ponadzakładowej organizacji związkowej, w skład której wchodzi dana organizacja

---

<sup>227</sup> Zob. J. Stelina, Nowe regulacje..., s. 15 – 16.

zakładowa. W rezultacie nawet nieco mniejsze zakładowe organizacje związkowe, bo zrzeszające co najmniej 7% pracowników, są uznane za reprezentatywne, jeżeli są jednostkami organizacyjnymi albo organizacjami członkowskimi ponadzakładowej organizacji związkowej, uznanej za reprezentatywną na podstawie art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1 k.p.<sup>228</sup>

Jeżeli zatem zakładowa organizacja związkowa, skupiwszy co najmniej 7% załogi zakładu pracy, należy do struktur organizacyjnych lub też sama stanowi strukturę organizacyjną ogólnokrajowego związku zawodowego, ogólnokrajowego zrzeszenia (federacji) związków zawodowych i ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji), które zrzeszają więcej niż 300.000 członków będących pracownikami, działając zarazem w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w więcej niż w połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), o której mowa w przepisach o statystyce publicznej, to taka organizacja związkowa jest reprezentatywna na szczeblu zakładowym (art. 241<sup>25a</sup> § 1 p. 1 w związku z art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego). Można by zatem dojść do wniosku, że organizacje związkowe pozostające w strukturach ponadzakładowych organizacji związkowych faktycznie w zakładzie pracy są najbardziej reprezentatywne, a więc cecha reprezentatywności jest u nich „najsilniej rozwinięta”, wobec czego mają one „najmocniejszą pozycję przetargową” względem pracodawcy. Prowadzi to do ogólniejszej refleksji, że w praktyce stosowana jest faktyczna gradacja reprezentatywności zakładowej od najsilniejszej do najsłabszej. Względnie silną pozycję mają jeszcze zakładowe organizacje związkowe skupiające co najmniej 10% załogi, będące z reguły jednostką organizacyjną związku zawodowego działającego w skali danego regionu lub branży, zaś najsłabiej widoczny walor reprezentatywności uzyskują zakładowe organizacje związkowe zrzeszające mniej niż 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, stanowiące podstawową i często jedyną strukturę organizacyjną małego związku zawodowego istniejącego wyłącznie na szczeblu zakładu pracy.

Wydaje się, że zastosowanie przez ustawodawcę tak niskich sztywnych progów reprezentatywności jest niekorzystne z powodu oczywistej deprecjacji układu zawartego „pod egidą” reprezentatywnej organizacji związkowej, reprezentującej zaledwie mniej niż jedną dziesiątą ogółu pracowników zakładu pracy, dla którego układ jest zawierany. W konsekwencji w takiej sytuacji często się zdarza, że pozostałe organizacje związkowe nie będące stroną (uczestnikami) układu skupiają łącznie dużo więcej członków aniżeli

---

<sup>228</sup> L. Florek: Związkowa strona układu zbiorowego pracy, *Polityka Społeczna* nr 7/2002, s. 15.

zakładowe związki (związek), które przystąpiły do rokowań i zawarły układ. Tym samym układ taki jako akt prawny wewnątrzzakładowy ma relatywnie słabe umocowanie, można go więc określić mianem układu mniejszościowego<sup>229</sup>. Z drugiej jednak strony w realiach ciągłego obniżania się poziomu uzwiązkowienia tak ustawione progi reprezentatywności okazać się mogą wygórowane. Wydaje się wszakże, iż ustawodawca skutecznie rozwiązał tę kwestię, wprowadzając trzeci elastyczny próg reprezentatywności, tj. zrzeszania największej liczby pracowników. Paradoksalnie wówczas prowadzi to do sytuacji, kiedy taka reprezentatywna organizacja jest władna samodzielnie zawrzeć mniejszościowy układ zbiorowy pracy, który będzie w wysokim stopniu „niereprezentatywny”, narzucony wolą pracodawcy przy współdziałaniu tej organizacji związkowej zarówno pozostałym partnerom społecznym, jak i załodze zakładu pracy. Za taki stan rzeczy nie należy zaś winać prawa, preferującego jako zasadę zgodną kooperację wszystkich zakładowych organizacji związkowych przy zawieraniu układu, lecz działaczy związkowych (tzw. czynnik ludzki), którzy, nie przystępując do rokowań, umożliwiają przejście inicjatywy układowej przez organizację reprezentatywną dla zawarcia określonego zakładowego układu pracy.

Nawiązując zatem do istoty reprezentatywności zakładowej, warto zaznaczyć, że w przeciwieństwie do reprezentatywnych organizacji ponadzakładowych, których funkcja ogranicza się jedynie do przełamania impasu (pata) w rokowaniach układowych, reprezentatywne organizacje zakładowe ponadto pełnią rolę „strażnika” rokowań układowych, a zarazem „strażnika” strzegącego zawartego układu, który piętnuje przypadki naruszeń jego postanowień przez pracodawcę i tym samym łamania przez niego prawa pracy. Organizacje związkowe w zakładzie pracy reprezentatywne zwłaszcza na poziomie ogólnym przeważnie są większymi zakładowymi związkami zawodowymi, a ich pozycja względem pracodawcy oraz innych mniejszych związków jest silniejsza. Poza tym z reguły pozostają one w strukturach ogólnopolskich związków zawodowych, federacji bądź konfederacji. Wszystko to sprawia, iż dysponują odpowiednim zapleczem finansowym i organizacyjnym, zatrudniają swoich ekspertów i doradców, stwarzając wrażenie kompetentnego, strategicznego partnera do rozmów z pracodawcą. Organizacje takie są zatem szczególnie „predestynowane” do stania na straży praw i interesów całej załogi zakładu pracy.

Na marginesie należy zauważyć, że na szczeblu zakładowym są reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe, czyli *de lege lata* jednostki organizacyjne związków zawodowych. Ustawodawca więc nie przyznaje reprezentatywności zakładowej *in corpore* związkom zawodowym, a jedynie *de iure* ich strukturom – zakładowym organizacjom

---

<sup>229</sup> Zob. L. Florek, jw., s. 15.

związkowym. Założenie ustawodawcy z kilku powodów jest racjonalne. Po pierwsze, w sposób bezpośredni umiejscawia kategorię prawną reprezentatywności „wewnątrz” zakładu pracy pośród żywo zainteresowanych partnerów negocjacji układowych, a nie „na zewnątrz” w wyższych strukturach związkowych. Ustawodawca jednak czyni pewien wyjątek od tego założenia, wiążąc kryterium liczbowe reprezentatywności zakładowej z przynależnością do reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej (art. 241<sup>25a</sup> § 1 pkt 1 k.p.). Po drugie, założenie takie pozwala na ogół mniejszym związkom zawodowym (branżowym, regionalnym), niereprezentatywnym na szczeblu ponadzakładowym, pośrednio partycypować w zawieraniu ujednoczonych układów zakładowych dla pracodawców określonej branży lub regionu, jeśli tylko ich jednostki organizacyjne funkcjonują u danego pracodawcy oraz posiadają przymiot reprezentatywności zakładowej, pozwalający na przejęcie inicjatywy zawarcia układu zakładowego i narzucenie treści przepisów układu pozostałym zakładowym organizacjom związkowym.

Niemniej jednak można odnieść wrażenie, że ustawodawca na potrzeby terminologii stosowanej w statutach federacji i konfederacji związków zawodowych oraz powszechnie używanej w ruchu związkowym w jednym przypadku rozszerza pojęcie zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej, obejmując nim w istocie działający wyłącznie na szczeblu zakładu pracy bądź kilku zakładów pracy związek zawodowy, którego podstawową i często jedyną jednostką (strukturą) organizacyjną jest właśnie ta zakładowa bądź międzyzakładowa organizacja związkowa. Innymi słowy, dotyczy to wypadku, gdy dany związek zawodowy obejmuje swoim obszarem działania jedynie teren danego zakładu pracy (pracodawcy), gdyż jakkolwiek praktycznie dochodzi tu do identyfikacji związku i zakładowej organizacji związkowej, to jednak w sensie prawnym istnieje między nimi wyraźne rozdzielenie, ponieważ osobowość prawną posiada tylko zakładowy związek zawodowy, zaś zakładowa organizacja związkowa jest jedynie elementem jego struktury<sup>230</sup>. W związku z powyższym ta głęboko zakorzeniona i utarta maniera językowa środowiska związkowego do nierozróżniania i w konsekwencji zamiennego stosowania terminów „zakładowa organizacja związkowa” w miejsce „zakładowego związku zawodowego” stanowiła dla ustawodawcy celowościową przesłankę do takiego zredagowania przepisu art. 241<sup>25a</sup> § 1 pkt 1 k.p., który *explicite* stanowi, że reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja związkowa, będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej na podstawie przepisów ustawy o Trójstronnej Komisji, a więc reprezentatywnego ogólnokrajowego

---

<sup>230</sup> W. Sanetra: Zakładowa zdolność układowa..., s. 38.

związku zawodowego, ogólnokrajowego zrzeszenia (federacji) związków zawodowych oraz ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji), pod warunkiem, że zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Skoro zatem część dyspozycji przywołanego przepisu stanowi, iż reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja związkowa będąca jednostką organizacyjną reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej, to należy przyjąć, że jest tą reprezentatywną zakładową organizacją jedynie tylko struktura organizacyjna reprezentatywnego ogólnokrajowego związku zawodowego, powołana do życia mocą uchwały o utworzeniu jednostki organizacyjnej tego związku zawodowego w danym zakładzie pracy. Jeżeli natomiast w dalszej części tejże dyspozycji stanowi się, iż reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest również organizacja członkowska ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną, to trzeba przyjąć, że ustawodawca, rozszerzając *de iure* pojęcie zakładowej organizacji związkowej, ma na myśli zakładowy związek zawodowy, identyfikowany w świadomości społecznej z jego zarazem jedyną strukturą, zakładową organizacją związkową, należący na prawach członka do reprezentatywnej ogólnokrajowej federacji bądź konfederacji związkowej. To racjonalne ujęcie ma zresztą swoje oparcie w treści konkretnych przepisów statutów zrzeszeń i organizacji międzyzwiązkowych, stanowiących niekiedy dla ustawodawcy funkcjonalny kontekst wprowadzenia określonego zwrotu prawnego w treści aktu normatywnego. Na przykład zgodnie z art. 8 ust. 1 i 3 Statutu Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych (OPZZ)<sup>231</sup> organizacjami członkowskimi OPZZ mogą być ogólnokrajowe związki zawodowe i zrzeszenia związków zawodowych, a także zakładowe (międzyzakładowe) organizacje związkowe. Z kolei zakładowa (międzyzakładowa) organizacja związkowa, która nie należy do zrzeszenia związków zawodowych będącego członkiem OPZZ, może nabyć członkostwo w OPZZ przyjmując, zgodnie ze swoim statutem, uchwałę o woli przystąpienia do OPZZ, którą składa we właściwej radzie wojewódzkiej OPZZ. Płyne stąd wniosek, że *de facto* członkiem OPZZ jest nie zakładowa organizacja związkowa a niezrzeszony w żadnej federacji zakładowy związek zawodowy, którego li tylko elementem struktury jest ta jednostka organizacyjna.

Przy ustalaniu reprezentatywności danej zakładowej organizacji związkowej na podstawie kryterium liczbowego brani są pod uwagę wyłącznie członkowie będący pracownikami zakładu pracy, w którym działa ta organizacja. Członkowie zaś nie posiadający statusu pracownika *de lege lata* nie są wliczani do stanu liczbowego tej organizacji, który decyduje o nabyciu przez nią przymiotu reprezentatywności zakładowej. Odnosi się to w

---

<sup>231</sup> Zob. <http://opzz.org.pl>.

szczególności do wykonawców pracy nakładczej (chałupników), osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, emerytów i rencistów, a także osób bezrobotnych, jeśli są członkami związku zawodowego. Nie wszyscy pracownicy powinni być uwzględnieni przy ustalaniu liczby członków zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej, od której zależy jej reprezentatywność. Jeżeli w szeregach członków takiej organizacji znajdują się pracownicy objęci zakazem zawierania dla nich układu<sup>232</sup>, to należałoby się zastanowić, czy można ich zaliczyć do tej grupy członków, której liczebność wpływa na reprezentatywność organizacji zakładowej bądź międzyzakładowej. Wydaje się, że skoro układ zakładowy zawiera się tylko dla pracowników zakładu pracy, którzy mogą być adresatami postanowień układowych, to nieuzasadnione byłoby nabycie reprezentatywności i generalnie zdolności układowej przez organizację niezrzeszającą odpowiedniej liczby pracowników, dla których układ jest zawierany. Na szczeblu zakładowym bezwzględnie obowiązuje bowiem zasada (za wyjątkiem układu zawieranego u pracodawców wchodzących w skład tej samej osoby prawnej), w myśl której do rokowań układowych uprawnione są wyłącznie organizacje reprezentujące pracowników, a więc zrzeszające pracowników dla których układ jest zawierany (art. 238 § 1 pkt 2 k.p.). W tym zakresie pojęcie pracownika użyte w art. 241<sup>25a</sup> § 1 i 2 k.p. powinno więc ulec zawężeniu.

Z drugiej strony pojęcie pracownika należałoby chyba rozszerzyć i objąć jego zakresem również funkcjonariuszy publicznych, którym ustawa nie zabrania tworzenia i zrzeszania się w związki zawodowe bez ograniczania wszakże tego prawa do jednego tylko, ustawowo określonego związku zawodowego, pomimo tego, że pozostają oni w stosunku służby o silnym charakterze administracyjnoprawnym. Funkcjonariuszami tymi są pełniący swą służbę strażacy Państwowej Straży Pożarnej. Strażacy bowiem w związku z pełnieniem obowiązków służbowych korzystają z ochrony przewidzianej w Kodeksie karnym dla funkcjonariuszy publicznych (art. 57 ustawy z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej<sup>233</sup>). Zgodnie zaś z art. 58 ust. 1 i 2 tej ustawy strażacy mogą zrzeszać się w związkach zawodowych na zasadach określonych w ustawie o związkach zawodowych z tym tylko, że strażak pełniący służbę na stanowisku, dla którego przepisy ustawy przewidują powołanie, nie może pełnić funkcji w związkach zawodowych oraz nie podlega ochronie, o której mowa w art. 32 ustawy związkowej. Tym samym zakładowe organizacje związkowe

---

<sup>232</sup> Zgodnie z art. 239 § 3 k.p. układu nie zawiera się dla: 1) członków korpusu służby cywilnej, 2) pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie mianowania i powołania, 3) pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru, mianowania i powołania w określonych urzędach i biurach, 4) sędziów i prokuratorów.

<sup>233</sup> Tj. Dz. U. z 2009 r. Nr 12, poz. 68.

posiadające w swoich szeregach takie osoby mogłyby je uwzględniać obok zwykłych pracowników przy ustalaniu liczby członków, od której zależy uzyskanie cechy reprezentatywności zakładowej oraz nabycie pełnej zdolności układowej. W pozostałych przypadkach prawodawca wprowadza natomiast zasadę monizmu związkowego, dopuszczając do działania wyłącznie jeden związek zawodowy policjantów, funkcjonariuszy Straży Granicznej, funkcjonariuszy Służby Więziennej (a także pracowników Najwyższej Izby Kontroli, jeśli są to pracownicy nadzorujący lub wykonujący czynności kontrolne), w związku z czym do organizacji zakładowych tych związków nie ma zastosowania zasada reprezentatywności.

Niemniej jednak taka dynamiczna (funkcjonalna) wykładnia może okazać się interpretacją zbyt rozszerzającą pojęcie pracownika przy ustalaniu reprezentatywności związkowej. Zgodnie bowiem z art. 239 § 1 układ zbiorowy pracy zawiera się jedynie dla pracowników, choć adresatami jego postanowień w myśl § 2 tego przepisu mogą być osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, a także emeryci i renciści. Nasuwa się zatem pytanie, czy funkcjonariusz pełniący służbę jako osoba w gruncie rzeczy świadcząca pracę, ale na podstawie stosunku służbowego o charakterze administracyjnoprawnym, nie powinna być brana pod uwagę przy nabywaniu przymiotu reprezentatywności.

Wskazówkę interpretacyjną do wyjaśnienia tej kwestii można odnaleźć w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 21 września 1995 r.<sup>234</sup> Sąd Najwyższy zgodził się z ustaloną wykładnią judykatury, że stosunki służbowe zatrudnionych na podstawie mianowania funkcjonariuszy Policji nie są stosunkami pracy w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy i w konsekwencji do stosunków tych przepisy Kodeksu pracy mogą mieć zastosowanie tylko w zakresie wyraźnie określonym w przepisach regulujących te stosunki służbowe. W związku z tym Sąd ten autorytatywnie stwierdził, iż w stosunku do funkcjonariuszy Policji co do zasady nie stosuje się przepisów Kodeksu pracy, a w tym także przepisów dotyczących zawierania układów zbiorowych pracy, w tym również art. 241<sup>16</sup> i art. 241<sup>17</sup> tego Kodeksu, dotyczących stwierdzania reprezentatywności związków zawodowych i zawierania przez takie związki układów zbiorowych pracy. Z treści tego orzeczenia płynie więc wniosek, że funkcjonariusze publiczni (a zatem nie tylko policjanci) nie mogą być wliczani do ogólnej liczby członków związku, decydującej o jego reprezentatywności tak na poziomie ponadzakładowym, jak i analogicznie na szczeblu zakładu pracy.

---

<sup>234</sup> I PRN 37/95, OSNP 1996/8/118.

Kryterium formalno – statystyczne reprezentatywności zakładowej wzmocnione (doprecyzowane) jest przy pomocy dodatkowego kryterium statycznego o charakterze temporalnym. Przepis art. 241<sup>25a</sup> § 3 k.p. w zdaniu pierwszym stanowi, że przy ustalaniu liczby pracowników zrzeszonych w reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej uwzględnia się wyłącznie pracowników należących do tej organizacji przez okres co najmniej 6 miesięcy przed przystąpieniem do rokowań w sprawie zawarcia układu zakładowego. Płyne stąd wniosek, że jeżeli nawet dana organizacja skupia co najmniej 7% członków – pracowników zatrudnionych u pracodawcy, jeśli pozostaje w strukturze organizacji ponadzakładowej reprezentatywnej w rozumieniu Trójstronnej Komisji, lub skupia wprawdzie co najmniej 10% pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy, albo też skupia największą liczbę pracowników spośród ogółu załogi, to nie uzyskuje cechy reprezentatywności, jeżeli jednocześnie liczba zrzeszonych pracowników, należących do tej organizacji nieprzerwanie przez okres 6 miesięcy przed zgłoszeniem akcesu do rokowań układowych, nie przekracza jednego z progów reprezentatywności zakładowej. Decyduje przy tym moment przystąpienia danej organizacji związkowej do rokowań, w tym znaczeniu, że upływ terminu 6 miesięcy po przystąpieniu do rokowań nie powoduje uwzględnienia danego pracownika w liczbie członków zakładowej organizacji związkowej decydującej o jej reprezentatywności lub jej braku<sup>235</sup>. Za organizacje związkowe reprezentatywne mogą bowiem zostać uznane tylko takie organizacje, których baza członkowska jest stabilna w dłuższej perspektywie czasu. Nie można bowiem koniunkturalnie traktować kryteriów reprezentatywności, prowadząc intensywną rekrutację nowych członków z myślą o udziale w rokowaniach w sprawie układu zbiorowego, a następnie koniunkturalnie zaniżać liczbę zrzeszonych pracowników w innych przypadkach. Omawiany przepis eliminuje zatem negatywny wpływ krótkotrwałych zmian w stanie liczbowym członków organizacji związkowej na uzyskanie waloru reprezentatywności zakładowej.

W związku z powyższym w doktrynie zaprezentowany został trafny pogląd<sup>236</sup>, zgodnie z którym organizacja związkowa, niereprezentatywna w chwili przystąpienia do rokowań ze względu zbyt małej liczby członków, nie może już później w odniesieniu do konkretnych rokowań i konkretnego układu zbiorowego pracy uzyskać cechy reprezentatywności, nawet wtedy gdy w tym czasie w stosunku do niektórych z nowych członków upływie sześciomiesięczny termin pozwalający na uwzględnienie tych osób, a tym samym spełnienie liczbowego kryterium reprezentatywności. Taka organizacja nie może

---

<sup>235</sup> J. Iwulski, W. Sanetra, jw., s. 1184.

<sup>236</sup> Zob. szerzej tamże, s. 1184.



zatem stać się organizacją reprezentatywną w fazie rokowań w następstwie zwiększenia liczby jej członków. Stosując wszakże *per analogiam* art. 241<sup>9</sup> § 4 k.p., należy uznać, że organizacja zakładowa, która jeszcze w trakcie rokowań stała się reprezentatywna, ale nie uczestniczy w nich na prawach organizacji reprezentatywnej, to jednak zawsze może już po zawarciu układu wstąpić jako organizacja reprezentatywna w prawa i obowiązki strony układu, składając w tym celu oświadczenie stronom tego układu<sup>237</sup>.

W razie gdy pracownik należy do kilku zakładowych organizacji związkowych, dla potrzeb zawarcia układu zbiorowego pracy uwzględniony może być tylko jako członek jednej wskazanej przez niego organizacji związkowej. Wydaje się, że takie wskazanie powinno mieć formę pisemną dla celów dowodowych (np. w postępowaniu sądowym o stwierdzenie reprezentatywności lub w postępowaniu rejestrowym). Dlatego też nie należy domniemywać, że skoro jego forma nie została w ustawie określona, to może ono zostać złożone w każdej formie<sup>238</sup>. Trudno bowiem sobie wyobrazić, jak miałyby przebiegać weryfikacja prawdziwości ustnych oświadczeń tychże pracowników przykładowo w postępowaniu przed sądem o stwierdzenie reprezentatywności danej organizacji związkowej. Z racji tego, że sąd wydaje orzeczenie w ciągu 30 dni od złożenia wniosku, jest mało prawdopodobne, aby z uwagi na konieczność zapewnienia szybkości postępowania wzywał takie osoby w charakterze świadków na okoliczność ich deklaracji w sprawie przynależności do organizacji, której reprezentatywność jest kwestionowana. Sąd, kierując się zasadą *ignorantia legis excusat neminem*, w postępowaniu o stwierdzenie reprezentatywności organizacji związkowej uwzględni takiego pracownika ze skutkiem *ex nunc*, nawet wbrew jego woli, na podstawie złożonej przezeń deklaracji członkowskiej jako członka tejże organizacji. Tym samym inne organizacje w trakcie rokowań nie będą mogły wziąć pod uwagę tego pracownika przy ustalaniu cechy reprezentatywności, pomimo że formalnie jest członkiem każdej z nich. Nie wydaje się trafne stanowisko<sup>239</sup>, zgodnie z którym, jeśli oświadczenie pracownika nie zostało złożone, uniemożliwia to wykazanie go w składzie jakiegokolwiek organizacji w związku z ustalaniem reprezentatywności. Kwestię tę można rozwiązać w ten sposób, że o jego przynależności do którejś z organizacji związkowej przy ustalaniu ich reprezentatywności, w razie gdy jest członkiem kilku organizacji, decyduje data uzyskania przezeń członkostwa. Zgodnie z zasadą pierwszeństwa pracownik ten przy stwierdzaniu cechy reprezentatywności bądź jej braku zostałby uwzględniony jako członek wyłącznie tej zakładowej organizacji

---

<sup>237</sup> Zob. szerzej Z. Hajn, jw., s. 7; J. Stelina, jw., s. 17.

<sup>238</sup> Por. K. W. Baran, jw., s. 1037.

<sup>239</sup> Por. tamże, s. 1037.

związkowej, do której wstąpił najwcześniej. Pozostałe organizacje związkowe, do których zapisał się później, nie miałyby zatem prawa uwzględnić go w ogólnej liczbie swoich członków przy ustalaniu swej reprezentatywności.

Reprezentatywność jest zależna od zdolności układowej. Organizacje związkowe pozbawione uprawnień zakładowej organizacji związkowej tej zdolności nie posiadają, więc do czasu uzupełnienia swego składu członkowskiego nie mogą stać się reprezentatywne. Należy zatem zauważyć, że przepis art. 25<sup>1</sup> ust. 1 u.z.z., nie tylko modyfikuje zdolność układową zakładowej organizacji związkowej, ale również jako *lex specialis*, w sytuacji gdy pracodawca zatrudnia wyłącznie pracowników, uchyla działanie art. 241<sup>25a</sup> § 1 i 2 k.p. przez modyfikację progów reprezentatywności ustanowionych w Kodeksie pracy<sup>240</sup>. *Modus operandi* tego przekształcenia zostanie zilustrowany na poniższych przykładach. Przypuśćmy, że pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, np. 70 pracowników. Z matematycznego rachunku (zgodnie z art. 241<sup>25a</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p.) wynika, że progiem reprezentatywności, jaki musi spełnić organizacja zakładowa jest zrzeszanie co najmniej 5 pracowników (jeśli ta organizacja należy do struktur ponadzakładowego związku zawodowego) lub też co najmniej 7 pracowników. Pozostaje to jednak w sprzeczności z art. 25<sup>1</sup> ust. 1 u.z.z., który w związku z tym uchyla tak ustalone progi reprezentatywności, ustanawiając zmodyfikowany próg reprezentatywności zakładowej zrzeszania przez organizację reprezentatywną największej liczby pracowników w zakładzie pracy pod warunkiem, że jest to co najmniej 10 pracowników. Jeżeli natomiast pracodawca zatrudnia co najmniej 100 pracowników, do takiej modyfikacji nie dochodzi wówczas, gdy w zakładzie pracy funkcjonuje zakładowa organizacja związkowa posiadająca walor ogólnej reprezentatywności zakładowej oraz skupiająca co najmniej 7% pracowników (jeśli jest to co najmniej 10 członków w myśl przytoczonego wyżej przepisu ustawy związkowej) lub zrzeszająca co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Prowadzi to do ogólniejszej refleksji, że przy zachowanym kryterium liczbowym ustalania reprezentatywności, ustanowione w Kodeksie pracy progi reprezentatywności zakładowej bez modyfikacji mogą w pełni obowiązywać jednak tylko u większych pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników.

Stosowanie zmodyfikowanego progu reprezentatywności jest wszak ograniczone jedynie do pracodawców, u których pracę wykonują wyłącznie pracownicy. Jeśli zaś

---

<sup>240</sup> Zob. też R. Galicki: Reprezentatywność związków zawodowych w procesie zawierania zakładowych układów zbiorowych pracy [w:] pod red. Z. Hajna: Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy, Warszawa 2012, s. 152-153.

pracodawca zatrudnia dodatkowo osoby wykonujące pracę nakładczą, zakładowa organizacja związkowa może zrzeszać mniej niż 10 pracowników, zachowując zarazem zdolność do zawarcia układu pod warunkiem, że w szeregach tej organizacji są osoby wykonujące pracę nakładczą, a łączna liczba jej członków wynosi co najmniej 10 osób. Wówczas nie ma potrzeby modyfikacji progów reprezentatywności, szczególnie w mniejszych zakładach pracy. Wracając do przykładu, skoro pracodawca zatrudnia 70 pracowników, a ponadto zatrudni jeszcze chałupników, to reprezentatywną zakładową organizacją związkową będzie organizacja skupiająca co najmniej 5 pracowników oraz co najmniej 5 chałupników lub co najmniej 7 pracowników i co najmniej 3 chałupników albo największą ich liczbę, jeśli łącznie z chałupnikami zrzeszać będzie co najmniej 10 osób.

Wydaje się więc, że przez wzgląd na treść art. 25<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 241<sup>23</sup> oraz art. 241<sup>25a</sup> § 1 i 2 k.p. następuje nieuzasadnione zróżnicowanie statusu prawnego zakładowych organizacji związkowych w zależności od tego, czy zrzeszają wyłącznie pracowników, czy pracowników i osoby wykonujące pracę nakładczą. Przepis ustawy o związkach zawodowych jako *lex specialis* modyfikuje bowiem nie tylko zdolność układową organizacji związkowej, lecz także ma w dużej mierze wpływ na samą zasadę reprezentatywności zakładowej. *De lege ferenda* warto byłoby zastanowić się zatem nad nowelą Kodeksu pracy przez wprowadzenie do jego treści przepisu stanowiącego, że przy zawieraniu zakładowego układu zbiorowego pracy w stosunku do zakładowych organizacji związkowych nie stosuje się przepisu art. 25<sup>1</sup> ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

W związku z powyższym trzeba wyraźnie stwierdzić, iż nie ma uzasadnionych podstaw, ażeby odmiennie traktować organizacje międzyzakładowe w kontekście uzyskiwania przez nie przymiotu reprezentatywności. O ile bowiem odnośnie możliwości nabycia przez nie zdolności układowej należy podzielić pogląd, że pod uwagę brana jest łączna liczba zrzeszonych u pracodawców objętych jej działaniem (co najmniej 10 członków we wszystkich zakładach pracy), o tyle przy ustalaniu reprezentatywności organizacji międzyzakładowej pod uwagę brana jest wyłącznie ilość jej członków jedynie u tego pracodawcy, dla pracowników którego zawierany jest układ, nawet wtedy, gdy pracodawcy objęci jej działalnością wchodzi w skład tej samej osoby prawnej (złożonej jednostki organizacyjnej). Nie ma zatem takiej możliwości, aby organizacja międzyzakładowa z mocy prawa stała się reprezentatywna we wszystkich zakładach pracy, w których funkcjonuje tylko dlatego, że łącznie zrzesza odpowiednią liczbę członków, będących pracownikami różnych zakładów pracy. Jej reprezentatywność ustalana jest *ad casu* odrębnie u poszczególnych pracodawców na takich samych zasadach jak zakładowych organizacji związkowych. Inna

interpretacja art. 241<sup>30</sup> w tym zakresie byłaby sprzeczna z zasadą równości wobec prawa wszystkich organizacji związkowych.

Sam ustawodawca z resztą daje w treści art. 34<sup>2</sup> ust. 1 u.z.z. wskazówkę interpretacyjną co do momentu nabycia reprezentatywności przez organizację międzyzakładową. Przepis ten stanowi, że zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej, która w co najmniej jednym zakładzie pracy objętym jej działaniem zrzesza pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p., może wskazać pracowników podlegających ochronie przed rozwiązaniem bądź niekorzystną zmianą stosunku pracy: 1) w liczbie ustalonej zgodnie przepisami ustawy lub 2) w liczbie ustalonej zgodnie z przepisami ustawy w jednym zakładzie pracy wskazanym przez tę organizację spośród zakładów pracy objętych jej działaniem, w którym ta organizacja zrzesza pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> Kodeksu pracy, powiększonej o liczbę pozostałych zakładów pracy objętych działaniem tej organizacji, w których jest zatrudnionych co najmniej 10 pracowników będących jej członkami. Ustawodawca zatem pośrednio formułuje przesłankę reprezentatywności międzyzakładowej organizacji związkowej. Organizacja taka jako całość staje się reprezentatywna w chwili zrzeszania w co najmniej jednym zakładzie pracy objętym jej działaniem liczby pracowników wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p. Jeżeli więc organizacja międzyzakładowa spełni kodeksowe warunki reprezentatywności przynajmniej w jednym zakładzie pracy w sensie podmiotowym, to automatycznie uzyska reprezentatywność w pozostałych zakładach pracy (u pozostałych pracodawców) nawet wtedy gdyby nie skupiała liczby pracowników potrzebnej do przekroczenia jednego ze wskazanych art. 241<sup>25a</sup> k.p. progów reprezentatywności. Można sądzić, że dokonana w ten sposób celowościowa wykładnia art. 34<sup>2</sup> ust. 1 ustawy o związkach zawodowych pozostaje w zgodzie z ukrytą intencją ustawodawcy.

Z treści przytoczonych przepisów wynika, że w polskim porządku prawnym reprezentatywność stwierdzana jest na podstawie stanu liczbowego bazy członkowskiej danej zakładowej organizacji zawodowej. Rozwiązanie to ma swoje niewątpliwe zalety. Przyjęte przez ustawodawcę kryterium jest bowiem najbardziej obiektywne, docenia rzeczywiste znaczenie organizacji związkowej w życiu społeczno – zawodowym określonych pracowników, a ponadto jest stosunkowo łatwo sprawdzalne<sup>241</sup>. W doktrynie jednak proponuje się inne rozwiązania, tym samym dostrzega się pewne wady obowiązującego

---

<sup>241</sup> I. Sierocka, jw., s. 164 – 165.

kryterium formalno – statystycznego. Generalnie kryterium liczbowe reprezentatywności w obecnym kształcie krytykuje się za jego kazuistyczną formę, wytyka się brak jednolitego kryterium liczbowego ustalania reprezentatywności zakładowej. Ustawodawcy stawia się także zarzut, że obowiązujące progi reprezentatywności są zbyt niskie i nadmiernie zróżnicowane, w związku z czym reprezentatywne organizacje zakładowe posiadają słabą legitymację do reprezentowania praw i interesów całej załogi w razie przejęcia inicjatywy układowej w rokowaniach. Dlatego też w doktrynie ciągle pojawiają się różne postulaty *de lege ferenda*. Warto pokrótce przypomnieć niektóre z nich.

J. Stelina<sup>242</sup> między innymi postuluje podniesienie progu reprezentatywności (np. do 30%) z jednoczesną likwidacją uprzywilejowania struktur zakładowych dużych central związkowych. Miałoby to prowadzić do wzmożenia aktywności związkowej, pobudzać liderów związkowych do pozyskiwania nowych członków, czego efektem byłby wzrost znaczenia organizacji zakładowej względem pracodawcy. Proponuje również wprowadzenie obligatoryjnego stwierdzenia przymiotu reprezentatywności, co oznaczałoby uzyskanie przez organizację, wobec której sąd orzekł, że stwierdza reprezentatywność, nabycie niewzruszalnego domniemania prawnego reprezentatywności w okresie ważności sądowej certyfikacji (np. w okresie 2 lat). Najważniejszym jego postulatem wydaje się jednak idea tzw. reprezentatywności łącznej. Reprezentatywność łączna miałaby polegać na przeniesieniu cechy reprezentatywności z poziomu poszczególnych związków zawodowych na poziom ich wspólnej reprezentacji. Innymi słowy, przy obecnym rozdrobnieniu ruchu związkowego obok pojedynczych organizacji związkowych reprezentatywna mogłaby być cała wspólna reprezentacja. Prowadziłoby to naturalnie do dalszej instytucjonalizacji prawnej wspólnej reprezentacji na szczeblu zakładowym.

M. Latos – Miłkowska<sup>243</sup>, rozwijając myśl M. Seweryńskiego<sup>244</sup>, domaga się ustalenia wprowadzenia jednolitego dla wszystkich zakładowych organizacji związkowych kryterium liczby zrzeszonych pracowników, a w razie gdyby żadna zakładowa organizacja go nie spełniała – desygnacji w trybie referendum zakładowego jako uzupełniającego sposobu wyłonienia organizacji reprezentatywnej.

---

<sup>242</sup> Zob. szerzej J. Stelina: Nowa koncepcja reprezentatywności organizacji związkowej, PiZS nr 6/2008, s. 2 – 5.

<sup>243</sup> Zob. szerzej M. Latos – Miłkowska: Reprezentatywność w zbiorowych i w indywidualnych stosunkach pracy [w:] pod red. L. Florka: Indywidualne a zbiorowe prawo pracy, Warszawa – Kraków 2007, s. 147.

<sup>244</sup> Zob. szerzej M. Seweryński: Problemy statusu prawnego związków zawodowych [w:] pod red. G. Goździewicz: Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej, Toruń 2000, s. 133.

Interesujący postulat wysunął również L. Florek<sup>245</sup>. Proponuje on mianowicie powrót do kryterium liczbowego sprzed nowelizacji z 2000 roku jako bardziej sprawiedliwego, ale w postaci zmodyfikowanej. Formuła tego kryterium miałaby się opierać na przyjęciu zasady, że układ zbiorowy mógłby być zawarty przez związek lub związki zrzeszające co najmniej 50% członków związku zatrudnionych u danego pracodawcy. Pozwalałoby to jego zdaniem na oderwanie się od bardzo zróżnicowanej liczby członków związku u poszczególnych pracodawców i wyłonienie związku lub związków większościowych (bardziej reprezentatywnych) w relacji do liczby zrzeszanych członków. Autor ten nie odrzuca jednakże kryterium desygnacji jako metody wyłaniania organizacji reprezentatywnej.

#### ***4. Reprezentatywność w toku rokowań nad zawarciem zakładowego układu zbiorowego pracy***

W ocenie prawodawcy najkorzystniej jest, gdy wszystkie organizacje reprezentujące adresatów postanowień normatywnych układu zbiorowego pracy, w trakcie rokowań odsuwają na dalszy plan istniejące między nimi antagonizmy, przestają rywalizować i działają zgodnie, wyłaniając wspólną reprezentację. W takim przypadku stroną układu zakładowego są współpracujące ze sobą wszystkie organizacje związkowe reprezentujące pracowników danego zakładu pracy<sup>246</sup>. Innymi słowy, w trakcie rokowań układowych szczęśliwie nie dochodzi do impasu, konfliktu interesów poszczególnych organizacji związkowych, dzięki czemu układ zostaje zawarty zarówno przez organizacje reprezentatywne, jak i niereprezentatywne bez konieczności stosowania kolizyjnej reguły reprezentatywności.

Z art. 241<sup>25</sup> § 1 k.p. wynika, że w sytuacji, gdy pracowników, dla których ma być zawarty układ zakładowy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w celu zawarcia układu prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe. Zakładowe organizacje związkowe mają zatem do wyboru dwie formy kooperacji – wspólną reprezentację związkową lub wspólne działanie organizacji związkowych<sup>247</sup>. Wspólna reprezentacja jest niewątpliwie formą bardziej zinstytucjonalizowaną, a jej działanie polega na powołaniu na czas rokowań odrębnego kolegiального ciała przez desygnację i zgłoszenie do niego po kilku przedstawicieli z każdego związku zawodowego. W ten sposób powstaje grupa negocjacyjna, wyposażona w

---

<sup>245</sup> L. Florek, jw., s. 15 – 16.

<sup>246</sup> I. Sierocka, jw., s. 163.

<sup>247</sup> Zob. szerzej K. Rączka, jw., s. 66.

kompetencję działania w swoim imieniu w granicach postawionych przed nią zadań. Na tym etapie organizacje związkowe cedują więc – każda w zakresie swojej zdolności układowej – na rzecz wspólnej reprezentacji związkowej prawo prowadzenia rokowań w celu zawarcia układu. Natomiast współdziałanie związkowe oznacza jedynie prowadzenie rokowań w tym samym miejscu i czasie przez odrębne reprezentacje poszczególnych związków zawodowych, z których każda zachowuje swoją autonomię, a także zdolność układową w pełnym zakresie. Po zakończonych negocjacjach niezależnie od tego, w jakiej formie były prowadzone, decyzję o podpisaniu układu podejmuje oddzielnie każdy ze związków zawodowych.

Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które przystąpiły do rokowań i utworzyły wspólną reprezentację bądź prowadzą te rokowania wspólnie. Jednakże warunkiem prowadzenia rokowań w sytuacji, gdy nie wszystkie organizacje do nich przystąpią, jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu przepisów art. 241<sup>25a</sup> k.p.

Należy zauważyć, że ustawodawca przewiduje *de lege lata* dwa zasadniczo różne przypadki zastosowania kolizyjnej reguły reprezentatywności na szczeblu zakładowym. Po pierwsze, zasadę reprezentatywności stosuje się wówczas, kiedy nastąpi pat w rokowaniach prowadzonych przez wszystkie organizacje zakładowe i zawiadą inne koncyliacyjne sposoby jego usunięcia. Po drugie, zasadę reprezentatywności stosuje się *ex lege* w razie, gdy nie wszystkie organizacje (przynajmniej jedna) przystąpią do rokowań zainicjowanych przez którąś z organizacji zakładowych. Oczywiście wtedy również nie da się wykluczyć, że nastąpi definitywny impas w negocjacjach z winy poszczególnych organizacji, ale jest to kwestia wtórna w stosunku do faktu, że nie wszystkie związki zakładowe biorą udział w rokowaniach prowadzonych przez niektóre organizacje związkowe. Reguła reprezentatywności została bowiem wcześniej zastosowana i co najmniej jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa bierze już aktywny udział w rokowaniach.

W związku z tym w obydwu powyższych przypadkach ma zastosowanie przepis art. 241<sup>25</sup> § 5, zgodnie z którym układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup>, uczestniczące w rokowaniach. Jeżeli jest to tylko jedna organizacja reprezentatywna, to może ona samodzielnie zawrzeć układ z pracodawcą. Jeśli zaś takich organizacji jest więcej (co najmniej dwie), to muszą one zgodnie

współdziałać przy zawieraniu układu na zasadach ogólnych, czyli poprzez utworzenie wspólnej reprezentacji lub wspólne rokowania. W przeciwnym razie do zawarcia układu nie dochodzi. Ustawodawca nie przewidział bowiem reguły kolizyjnej w takim wypadku, która wyłoniłaby najbardziej reprezentatywną zakładową organizację związkową, uprawnioną w praktyce do samodzielnego zawarcia układu wbrew stanowisku innych reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych.

Zatem ze swej istoty prawo organizacji związkowych reprezentatywnych przejęcia ciężaru rokowań i *de facto* samodzielnego zawarcia układu zbiorowego jest akcesoryjne względem prawa tych organizacji do zawarcia układu w procedurze rokowań prowadzonych przez wspólną reprezentację lub wspólnie działające organizacje związkowe zrzeszające pracowników danego zakładu pracy. W tym sensie wynikające z zasady reprezentatywności prawo do przejęcia inicjatywy układowej przez większe organizacje zakładowe aktualizuje się w momencie wyczerpania zwyczajnej procedury zawierania układu zakładowego przy fiasku wspólnej kooperacji wszystkich organizacji związkowych, które zgłosiły swój akces do rokowań nad zawarciem układu zakładowego pracy.

#### **4.1.Reprezentatywność w ramach złożonej jednostki organizacyjnej**

Zgodnie z art. 241<sup>28</sup> § 1 i 6 k.p. układ zakładowy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy ci wchodzi w skład tej samej osoby prawnej lub innej jednostki nieposiadającej osobowości prawnej (złożonej jednostki organizacyjnej<sup>248</sup>). Ze strony pracowniczej rokowania prowadzą wtedy wszystkie zakładowe organizacje związkowe działające u zgrupowanych pracodawców.

Jeżeli jednak zakładowe organizacje związkowe należą do tego samego związku, federacji lub konfederacji, do prowadzenia rokowań w ich imieniu jest uprawniony organ wskazany przez ten związek, federację lub konfederację (§ 3). Uzasadnione wydaje się szerokie rozumienie terminu „organ”, jako każdego organu, osoby lub grupy osób wskazanej (umocowanej) przez organizację ponadzakładową. Może to być zatem organ *sensu stricto*, np. zarząd jednej z organizacji zakładowych, jak również wspólny komitet negocjacyjny złożony z przedstawicieli poszczególnych organizacji zakładowych lub delegowany do prowadzenia rokowań funkcjonariusz organizacji ponadzakładowej<sup>249</sup>. Płynie stąd wniosek, że w pewnym sensie w tym wypadku stosowana jest reguła kolizyjna, pozwalająca w celu ujednoczenia

---

<sup>248</sup> Taką nazwę zaproponował Z. Hajn; zob. Z. Hajn, jw., s. 7.

<sup>249</sup> Tamże, s. 7.



stanowiska organizacji związkowych należących do tego samego związku zawodowego wyłonić bardziej kompetentny i koherentny podmiot, a więc podmiot *quasireprezentatywny*. Nie jest to jednak jeszcze zasada reprezentatywności ustanowiona przez ustawodawcę na szczeblu kilku zintegrowanych ze sobą pracodawców, bowiem wyboru upoważnionego organu dokonuje swobodnie określony związek ponadzakładowy. Dla ustawodawcy nie jest to prawnie doniosła kwestia.

Zasada reprezentatywności według art. 241<sup>28</sup> § 4 k.p. aktualizuje się, jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań. Wówczas do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które do nich przystąpiły, pod warunkiem uczestniczenia w tych rokowaniach wszystkich organów wskazanych przez ponadzakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników zatrudnionych u pracodawców wchodzących w skład osoby prawnej, reprezentatywne w rozumieniu art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1 i 2 oraz § 3 k.p. Układ zakładowy zawierają więc wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź co najmniej wszystkie organy wskazane przez ponadzakładowe organizacje związkowe reprezentujące pracowników zatrudnionych u pracodawców wchodzących w skład osoby prawnej, reprezentatywne w rozumieniu art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1 i 2 oraz § 3 k.p. Płyne stąd refleksja, że układ zakładowy w ramach osoby prawnej zawierają zarówno zakładowe organizacje związkowe działające u poszczególnych pracodawców, jak i organy związkowe, które często są po prostu wyższymi aniżeli zakładowe strukturami organizacyjnymi ponadzakładowego związku zawodowego pod warunkiem, że układ zaakceptują i podpiszą wszystkie organy wyznaczone przez ponadzakładowe reprezentatywne związki zawodowe. Paradoksalnie zatem oznacza to, iż nawet reprezentatywna organizacja na szczeblu danego zakładu pracy, jeśli nie należy do reprezentatywnej organizacji ponadzakładowej, jest pozbawiona przez ustawę przymiotu reprezentatywności na szczeblu osoby prawnej i traktowana tak, jakby była organizacją niereprezentatywną. Reprezentatywność zakładowa jest tu bowiem funkcją reprezentatywności organizacji ponadzakładowych, w których skład wchodzi organizacje zakładowe<sup>250</sup>.

Należałoby w związku z powyższym zgodzić się z zaprezentowanym w doktrynie poglądem<sup>251</sup>, w myśl którego procedura rokowań w ramach złożonej jednostki organizacyjnej

---

<sup>250</sup> Tamże, s. 8.

<sup>251</sup> Zob. tamże, s. 8. Odmienny pogląd wyraża I. Sierocka. Zdaniem autorki w rokowaniach może uczestniczyć organ wskazany przez związek, federację, konfederację zrzeszającą tylko jedną organizację zakładową; zob. I. Sierocka, jw., s. 166 – 167.

odnosi się wyłącznie do sytuacji, gdy w tej złożonej jednostce organizacyjnej działają co najmniej dwie zakładowe organizacje tego samego ponadzakładowego związku lub zrzeszenia. Tylko bowiem w takiej sytuacji wydaje się logiczne, iż w celu zapewnienia jednolitego i spójnego stanowiska, do rokowań *de facto* zakładowych angażowane są ponadzakładowe organizacje związkowe, zadaniem których jest zdyscyplinowanie swoich organizacji zakładowych przez wyznaczenie do rokowań w miejsce tych organizacji i wyposażenie określonego organu związkowego w zdolność układową niejako „odebraną” od tych organizacji.

### **5. Stwierdzanie reprezentatywności zakładowej**

Zgodnie z art. 241<sup>25a</sup> § 4 k.p. zarówno zakładowa organizacja związkowa, jak i pracodawca, mogą przed zawarciem układu zakładowego zgłosić uczestnikom prowadzącym rokowania w sprawie zawarcia tego układu pisemne zastrzeżenie co do spełniania przez inną zakładową organizację związkową kryteriów reprezentatywności, o których mowa w jego § 1 i 2. Zakładowa organizacja związkowa, wobec której zostało zgłoszone zastrzeżenie, ma („następczo”) obowiązek wystąpić do sądu rejonowego – sądu pracy właściwego dla siedziby pracodawcy z wnioskiem o stwierdzenie jej reprezentatywności (oczywiście, jeżeli chce z tej „reprezentatywności” korzystać). Sąd wydaje w tej sprawie orzeczenie w ciągu 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym (art. 241<sup>25a</sup> § 5 k.p.).

Literalna wykładnia przytoczonych przepisów wskazuje, że uczestnikami sądowego postępowania o stwierdzenie reprezentatywności określonej zakładowej organizacji związkowej są organizacja związkowa zgłaszające swe zastrzeżenie co do spełniania kryteriów reprezentatywności przez innego uczestnika rokowań układowych, organizacja związkowa, wobec której zarzuca się brak reprezentatywności oraz pracodawca jako strona negocjacji układowych. Zgodnie zaś z art. 510 § 1 k.p.c. zainteresowanym w sprawie jest każdy, czyich praw dotyczy wynik postępowania, może on wziąć udział w każdym stanie sprawy aż do zakończenia postępowania w drugiej instancji. Jeżeli weźmie udział, staje się uczestnikiem postępowania. Na odmowę dopuszczenia do wzięcia udziału w sprawie przysługuje zażalenie. Względy funkcjonalne przemawiają za tym, ażeby jako uczestnika postępowania o stwierdzenie reprezentatywności zakładowej traktować każdy podmiot zainteresowany w sprawie, czyjego praw bezpośrednio lub też pośrednio dotyczy wynik postępowania, jeśli zgłosi swój akces w postępowaniu przed sądem. Innymi słowy jest to

każda jednostka, która ma interes prawny w rozstrzygnięciu, czy określona organizacja związkowa posiadała cechę reprezentatywności. Wydaje się, iż pojęcie interesu prawnego należy w tym wypadku interpretować szeroko, w taki sposób, że wystarcza uprawdopodobnienie, iż postanowienie sądu będzie miało wpływ na okoliczności prawne, w jakich znajduje się dany podmiot nawet wtedy, gdy nie będzie to miało bezpośredniego wpływu na określone prawa tego podmiotu. W związku z tym trzeba przyjąć, że wstąpić do postępowania mogą nie tylko podmioty, czyich praw bezpośrednio dotyczy wynik postępowania (np. inne zakładowe organizacje związkowe uczestniczące w rokowaniach), ale również podmioty, które pośrednio mogą być zainteresowane toczącym się postępowaniem (np. zakładowe organizacje związkowe nie biorące udziału w rokowaniach, ponadzakładowa organizacja związkowa, której jednostką organizacyjną lub organizacją członkowską jest zakładowa organizacja związkowa, czyjej reprezentatywność została zakwestionowana, akcjonariusze lub udziałowcy spółki prawa handlowego, będącej pracodawcą, czy też organizacja pracodawców, w jakiej jest zrzeszony dany pracodawca).

Zarówno zakładowa organizacja związkowa, jak i pracodawca powinni zgłosić innym uczestnikom rokowań układowych na piśmie zastrzeżenie co do spełniania przez inną zakładową organizację związkową kryteriów reprezentatywności. Forma pisemna tego zastrzeżenia zdaje się być zwykłą (niekwalifikowaną) formą pisemną dla wywołania oznaczonych skutków prawnych (*ad eventum*) w tym sensie, że mimo niezachowania pisemnej formy tego zastrzeżenia zastrzeżenie te będzie ważne i wywoła skutki prawne, ale nie wszystkie.

Należy to rozumieć w ten sposób, że w razie gdy dana organizacja chce być nadal traktowana jako reprezentatywna, to w przypadku zgłoszenia zastrzeżeń odpowiadających wymaganiom przewidzianym w przepisie musi sprawę skierować na drogę postępowania sądowego. W przeciwnym razie zgłoszenie tych zastrzeżeń jest równoznaczne z koniecznością traktowania jej jako organizacji, która nie ma przymiotu reprezentatywności<sup>252</sup>. Jeśli więc dana organizacja zakładowa zgłosi wszystkim uczestnikom rozpoczętych rokowań swoje zastrzeżenie na piśmie (listownie lub do protokołu rokowań), to po stronie organizacji, której reprezentatywność jest podana w wątpliwość, aktualizuje się obowiązek wystąpienia do sądu o stwierdzenie cechy reprezentatywności, sankcjonowany domniemaniem faktycznym

---

<sup>252</sup> J. Iwulski, W. Sanetra, jw., s. 1185. Podobny pogląd zaprezentował L. Florek. Zdaniem tego autora organizacja, której reprezentatywność została zakwestionowana, ma obowiązek wystąpienia do sądu o stwierdzenie tej reprezentatywności, a zachowanie wbrew temu obowiązkowi musi być uznane za naruszenie przepisów o zawieraniu układów, jeżeli dany związek będzie stroną układu jako związek reprezentatywny; zob. L. Florek, jw., s. 16.

utruty tej cechy przez daną organizację związkową z chwilą zapoznania się z treścią zastrzeżenia przez wszystkich uczestników rokowań w przypadku niewystąpienia przez nią z wnioskiem do sądu niezwłocznie, nie później jednak niż do czasu zawarcia (podpisania) układu. Jeśli zaś zastrzeżenie zostałoby złożone w innej formie, np. ustnie przez przedstawicieli związkowych przy stole negocjacyjnym, wyrazem li tylko dobrej woli i dobrym obyczajem byłoby wystąpienie tej organizacji do sądu, choć również i w tym przypadku następstwem zachowania sprzecznego z dyspozycją przepisu będzie domniemanie utraty przezeń statusu organizacji reprezentatywnej<sup>253</sup>.

Zgłoszenie zastrzeżenia jest prawem zakładowej organizacji związkowej lub pracodawcy, z którego mogą, ale nie muszą, skorzystać. Wobec tego do weryfikacji reprezentatywności na szczeblu zakładowym niekiedy nie dochodzi. Można to tłumaczyć tym, że w zakładzie pracy zrzeszeni pracownicy są bezpośrednimi świadkami rokowań i wszyscy dokładnie wiedzą, które z organizacji są reprezentatywne nawet wtedy, gdy nie wszystkie z nich przystąpią do negocjacji układowych z pracodawcą, w związku z czym rzadko pojawiają się wątpliwości co do posiadania cechy reprezentatywności przez którąś z zakładowych organizacji związkowych. Niemniej jednak kiedy się takie wątpliwości pojawiają każda zakładowa organizacja związkowa (pracodawca) może skorzystać z przysługującego jej prawa. *A contrario* jeśli zatem żadna z działających u pracodawcy organizacji nie zgłosi takiego zastrzeżenia, rokowania prowadzone są dalej bez przeszkód, zawarty układ zakładowy jest zgodny z prawem, a właściwy okręgowo inspektor pracy nie może odmówić rozpatrzenia wniosku o rejestrację takiego układu<sup>254</sup>.

W razie gdy organizacja związkowa wystąpi do sądu z wnioskiem o stwierdzenie jej reprezentatywności rokowania nad zawarciem układu powinny ulec zawieszeniu do czasu wydania prawomocnego orzeczenia sądowego. Racjonalne bowiem jest zachowanie, zgodnie z którym uczestnicy przerywają negocjacje aż do chwili gdy sprawa stwierdzenia reprezentatywności określonej zakładowej organizacji związkowej będzie korzystać z powagi rzeczy osądzonej (*res iudicata*). Takie stanowisko<sup>255</sup> przeważa w doktrynie prawa pracy, zaś inne poglądy<sup>256</sup> w tej kwestii nie są trafne. Za takim stanowiskiem przemawia również

---

<sup>253</sup> Por. Z. Hajn, jw., s. 7; zdaniem tego autora wystąpienie organizacji do sądu w sprawie stwierdzenia jej reprezentatywności zawsze jest prawem, nie zaś obowiązkiem tej organizacji, w myśl zasady, że nikogo nie można zmusić do dochodzenia swych racji przed sądem.

<sup>254</sup> Por. W. Sanetra: W sprawie rejestracji niezgodnego z prawem układu zbiorowego pracy, PiZS nr 2/1996, s. 43 – 44.

<sup>255</sup> Zob. G. Goździewicz: Układy zbiorowe pracy w Polsce – problematyka stron układu [w:] pod red. T. Guza, J. Głuchowskiego, M. R. Pałubskiej: Prawo polskie. Próba syntezy, Warszawa 2009, s. 961; J. Stelina: Nowe regulacje..., s. 17; K. W. Baran, jw., s. 1037; L. Florek, jw., s. 16.

<sup>256</sup> Zob. Z. Hajn, jw., s. 7.

okoliczność, że podjęcie przerwanych rokowań już po wydaniu sądowego postanowienia nie naraża układu w przyszłości na zarzut naruszenia przepisów o zawieraniu układów zbiorowych pracy w związku z jego zawarciem przez stronę nieuprawnioną.

W związku z tym warto wspomnieć, że reprezentatywność zakładowa może być zakwestionowana także na innej drodze<sup>257</sup>, nawet już po zawarciu i zarejestrowaniu układu zakładowego pracy, w postępowaniu administracyjnym przed organem rejestrowym. Zgodnie bowiem z art. 241<sup>11</sup> § 5<sup>1</sup> k.p. osoba mająca interes prawny (np. zakładowa organizacja związkowa lub pracodawca) może, w terminie 90 dni od dnia zarejestrowania układu, wystąpić do właściwego okręgowego inspektora pracy z zastrzeżeniem, że został on zawarty z naruszeniem przepisów o zawieraniu układów zbiorowych pracy. Zastrzeżenie powinno być złożone na piśmie i zawierać uzasadnienie. Wówczas organ rejestrowy wszczyna postępowanie, które może zakończyć się wydaniem decyzji o wykreśleniu układu z rejestru układów ze względu na nieusunięte przez stronę związkową układu w terminie nie krótszym niż 30 dni nieprawidłowości przy zawieraniu układu. Do zakresu tych nieprawidłowości zaś należy naruszenie przepisów o zawieraniu układów zbiorowych pracy z powodu zawarcia układu zakładowego przez stronę nieuprawnioną.

#### **6. *Kwestia konstytucyjności kryteriów reprezentatywności zakładowej***

Kryteria reprezentatywności zakładowej przez część ruchu związkowego zostały przyjęte jako rażąco niesprawiedliwe, w praktyce utrudniające uzyskanie reprezentatywności strukturom mniejszych związków branżowych i regionalnych, a uprzywilejowujące jednostki organizacyjne i organizacje członkowskie w istocie dwóch dużych ponadzakładowych związków zawodowych: OPZZ i NSZZ „Solidarność”. Dlatego też dodane do Kodeksu pracy w ramach noweli z 2000 r. kryteria reprezentatywności zakładowych organizacji związkowych zaskarżono do Trybunału Konstytucyjnego jako niezgodne z Konstytucją.

Trybunał po rozpoznaniu 23 października 2001 r. na rozprawie sprawy z wniosku Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy z udziałem umocowanych przedstawicieli uczestników postępowania: wnioskodawcy, Ministra Pracy i Polityki Społecznej oraz Prokuratora Generalnego o stwierdzenie, że art. 241<sup>25</sup> § 5 k.p. jest niezgodny z art. 59 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, a w razie nieuwzględnienia tego wniosku o stwierdzenie, że: 1) art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p. jest niezgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji

---

<sup>257</sup> Zob. J. Iwulski, W. Sanetra, jw., s. 1186.

Rzeczypospolitej Polskiej, 2) art. 241<sup>25a</sup> § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 241<sup>25</sup> § 5 k.p. jest niezgodny z art. 32 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, 3) art. 241<sup>25a</sup> § 3 zdanie pierwsze k.p. jest niezgodny z art. 59 ust. 2 i art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, wydał wyrok<sup>258</sup>, w myśl którego: 1) art. 241<sup>25</sup> § 5 k.p. jest zgodny z art. 59 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, 2) art. 241<sup>25a</sup> § 1 pkt 1 k.p. jest zgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji, 3) art. 241<sup>25a</sup> § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 241<sup>25</sup> § 5 k.p. jest zgodny z art. 32 ust. 2 Konstytucji, 4) art. 241<sup>25a</sup> § 3 zdanie pierwsze k.p. jest zgodny z art. 59 ust. 2 i art. 32 Konstytucji.

Tym samym Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że kolizyjna reguła reprezentatywności, polegająca na tym, iż w razie impasu w rokowaniach układ zakładowy zawierają przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, biorące udział w rokowaniach, nie narusza konstytucyjnego prawa każdego związku zawodowego do rokowań oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień (art. 59 ust. 2 Konstytucji RP), a także nie jest zamachem na szeroko pojętą zasadę wolności związkowej (art. 12 w związku z art. 59 ust. 1 Konstytucji RP). Z przepisu tego wynika zatem wymóg zagwarantowania związkom zawodowym i organizacjom pracodawców: 1) prawa występowania z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego, 2) prawa uczestniczenia w rokowaniach dotyczących układu zbiorowego, 3) swobody podejmowania decyzji w sprawie związania się wynegocjowanym układem zbiorowym oraz 4) możliwie szerokiego zakresu swobody w zakresie kształtowania treści układów zbiorowych. Te częściowe uprawnienia składają się na zdolność układową (prawo do zawarcia układu) i przysługują każdej zakładowej organizacji związkowej niezależnie od tego, czy jest reprezentatywna. Powyższe prawa są prawami podmiotowymi bezpośrednimi oraz bezwzględными, skutecznymi *erga omnes*. Natomiast w żadnej mierze z tego przepisu nie wynika, że prawa te są nieograniczone. W ocenie Trybunału Konstytucyjnego kwestionowany przepis nie pozbawia więc organizacji związkowych niereprezentatywnych prawa do zawierania układów zbiorowych nawet wtedy, gdy prawo te zostanie przez ustawodawcę w niezbędnym zakresie ograniczone. Granicą dla konkretnego prawa danej organizacji związkowej jest bowiem istnienie korelatywnego prawa innej organizacji związkowej. Jeżeli zatem co najmniej obydwie zakładowe organizacje związkowe z własnej woli nie będą respektować swoich konstytucyjnie zagwarantowanych uprawnień i już na początku nie wszystkie przystąpią do rokowań lub w ich trakcie powstanie sytuacja patowa (tzw. konflikt interesów), którego skutkiem jest brak kooperacji uczestników negocjacji układowych, to ustawodawca, nie odbierając wszakże prawa do zawarcia układu

---

<sup>258</sup> Wyrok TK z 23 października 2001 r., K 22/01, OTK 2001/7/215.

przez organizacje niereprezentatywne, ustanawia regułę reprezentatywności w celu pokonania kolizji stanowisk w łonie wspólnej reprezentacji lub działających wspólnie poszczególnych organizacji związkowych. W konsekwencji ustawodawca musi uwzględniać potencjalne konflikty między organizacjami związkowymi i wprowadzać rozwiązania na wypadek, gdyby poszczególne organizacje związkowe nie uzgodniły stanowiska. Reprezentatywność zakładowa ma więc za zadanie umożliwić efektywne zawieranie zakładowych układów zbiorowych przy poszanowaniu interesów jak najszerszego kręgu pracowników danego zakładu oraz przy poszanowaniu interesów pracodawcy. W związku z tym art. 59 ust. 2 Konstytucji nie daje podstaw do wysuwania roszczeń o zawarcie zakładowego układu zbiorowego przez każdą organizację związkową, która porozumie się z pracodawcą, niezależnie od stanowiska większości pracowników danego zakładu, reprezentowanych przez inne organizacje związkowe.

Trybunał Konstytucyjny uznał również – wbrew żądaniu OZZL – za zgodne z art. 32 Konstytucji przepisy art. 241<sup>25a</sup> § 1 i 3 zdanie pierwsze k.p. Tym samym w ocenie TK obowiązujące kryteria reprezentatywności zakładowej nie naruszają konstytucyjnie zagwarantowanej zasady równości wobec prawa. Art. 32 stanowi, że wszyscy są równi wobec prawa oraz mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne (ust. 1), wobec czego nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (ust. 2). Zgodnie z ustalonym orzecznictwem Trybunału Konstytucyjnego, zasada równości, wyrażona w art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji, polega na tym, że wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się daną cechą istotną w równym stopniu, powinny być traktowane równo, tj. bez różnicowań zarówno faworyzujących jak i dyskryminujących. Jednocześnie zasada równości zakłada odmienne traktowanie tych podmiotów prawa, które nie posiadają wspólnej cechy istotnej. Prawodawca jednak może niekiedy ograniczyć zasadę równości wobec prawa, wprowadzając od niej pewne racjonalnie uzasadnione odstępstwa zwłaszcza gdy dojdzie do wniosku, że określony interes prawny (wartość, dobro, zasada) wywiedziony z treści danej normy konstytucyjnej będzie lepiej chroniony, kiedy zarazem podobne, charakteryzujące się wspólną cechą istotną, podmioty prawa będą w różny sposób traktowane przez ustawodawcę.

W konsekwencji Trybunał Konstytucyjny nie podzielił obaw OZZL i w uzasadnieniu poparł stanowisko doktryny uznające dopuszczalność różnicowania zakładowych związków zawodowych w oparciu o kryterium reprezentatywności, podkreślając przy tym szeroki zakres swobody ustawodawcy w określaniu tego kryterium. Jednakże swoboda legislacji nie może być nieograniczona, gdyż nie powinna prowadzić do nieuzasadnionych różnicowań

zakładowych organizacji związkowych. Różnicowanie związków zawodowych w oparciu o kryterium reprezentatywności musi spełniać wszystkie przesłanki dopuszczalnego różnicowania podmiotów podobnych. Po pierwsze, wprowadzone przez prawodawcę różnicowania powinny być racjonalnie uzasadnione i pozostawać w związku z celem i treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma. Po drugie, waga wymienionych interesów, którym różnicowanie ma służyć, powinna pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku tego różnicowania. Po trzecie, wprowadzone różnicowanie musi znajdować podstawę w wartościach i zasadach konstytucyjnych. W związku z tym Trybunał stwierdził, że kwestionowane regulacje mają na celu ochronę słabszych grup pracowniczych przed dominacją ze strony grup silniejszych. Znajdują zatem uzasadnienie w zróżnicowaniu faktycznego statusu i siły oddziaływania poszczególnych grup zawodowych. Jednocześnie przepisy te umożliwiają efektywne korzystanie z prawa do zawierania układów zbiorowych, przy czym ochrona interesów słabszych grup pracowniczych pozostaje w odpowiedniej proporcji do dążenia do zapewnienia efektywności rokowań, a więc uzasadnia wprowadzenie rozwiązań, które ograniczają możliwość zawierania układów zakładowych dla pojedynczych zawodów. Dlatego też wprowadzone różnicowanie ze względu na kryterium reprezentatywności znajduje podstawę w szczególności w art. 24 Konstytucji poddającym pod ochronę pracę. W konsekwencji Trybunał uznał, że przepisy art. 241<sup>25</sup> oraz art. 241<sup>25a</sup> k.p. nie wprowadzają niezgodnego z Konstytucją, nieuzasadnionego zróżnicowania w prawach organizacji niereprezentatywnych w stosunku do organizacji reprezentatywnych. Rozdrobnienie ruchu związkowego wymusza zatem nierówne traktowanie słabszych związków zawodowych w stosunku do związków silniejszych w trakcie rokowań nad zakładowym układem zbiorowym pracy.

Nie można jednak zgodzić się ze zdaniem Trybunału Konstytucyjnego, że nie ma podstaw do tego, żeby uznać za nieuzasadnione zróżnicowanie kryteriów reprezentatywności zakładowej w zależności od tego, czy zakładowa organizacja związkowa jest jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej zrzeszającej co najmniej trzysta tysięcy pracowników. W tym zakresie Trybunał Konstytucyjny podzielił pogląd Ministra Pracy i Polityki Społecznej, że organizacje zakładowe wchodzące w skład organizacji ponadzakładowych, o których mowa w art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1 k.p., mają silniejszą pozycję wobec pracodawcy i mogą skutecznie reprezentować interesy pracowników nawet przy mniejszej liczbie członków. Sam pogląd jest słuszny, ale ustalenie różnych sztywnych progów reprezentatywności dla organizacji związkowych



pozostających w strukturach ponadzakładowych oraz pozostających poza takimi strukturami budzi już pewne zastrzeżenia. O ile bowiem jest uzasadnione w interesie załogi zakładu pracy zawarcie układu przez przynajmniej organizacje reprezentatywne, a więc dopuszczalny jest podział organizacji związkowych na reprezentatywne i niereprezentatywne, o tyle wprowadzenie różnych kryteriów (progów) reprezentatywności stwarza wrażenie, że ustawodawca faworyzuje zakładowe organizacje związkowe wchodzące w skład ogólnopolskiego związku zawodowego, ogólnokrajowej federacji bądź konfederacji kosztem struktur zakładowych ogólnokrajowych związków branżowych oraz mniejszych związków ponadzakładowych, pomimo że zarówno pierwsze, jak i drugie mają podobną pozycję przetargową względem pracodawcy oraz dysponują podobnym zapleczem organizacyjnym i finansowym. Dlatego też wręcz przeciwnie nieodzowne wydaje się ustanowienie w miejsce obowiązujących progów jednolitego kryterium liczbowego reprezentatywności (np. 10%) z pozostawieniem subsydiarnego elastycznego kryterium liczbowego zrzeszania największej liczby pracowników albo wprowadzeniem pomocniczego kryterium desygnacji w drodze referendum przeprowadzonego wśród pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Należy natomiast zgodzić się ze stanowiskiem Trybunału, w myśl którego art. 241<sup>25a</sup> § 3 zdanie pierwsze k.p. nie narusza zasady równości wobec prawa. Zgodnie bowiem z tym przepisem za organizacje związkowe reprezentatywne mogą zostać uznane tylko takie organizacje, które mogą wykazać się pewną stabilnością bazy członkowskiej w określonej perspektywie czasowej, zaś za reprezentatywną nie może zostać uznana w szczególności taka organizacja związkowa, która tylko przejściowo osiągnęła określone w ustawie kryteria liczbowe, prowadząc intensywną rekrutację nowych członków z myślą o udziale w rokowaniach w sprawie układu zbiorowego. W ten sposób ustawodawca zapewnia elementarną stabilność oraz wiarygodność strony związkowej *sensu largo* jako partnera w rokowaniach z pracodawcą.

## **7. Wnioski końcowe**

Silne zróżnicowanie ideologiczne polskich związków zawodowych oraz występująca pomiędzy nimi rywalizacja o wpływy nierzadko prowadzi do tego, że związki nie tylko nie tworzą wspólnej reprezentacji i nie przedstawiają wspólnego stanowiska, ale nie chcą prowadzić rokowań układowych wspólnie – każdy we własnym imieniu (art. 241 § 2 k.p.)<sup>259</sup>. Dlatego też w obecnej rzeczywistości społecznej, w realiach atomizacji i nadmiernego

---

<sup>259</sup> Zob. M. Seweryński, jw., s. 131.

rozdrobienia ruchu związkowego już na poziomie zakładu pracy oraz postępującej desyndykalizacji i w konsekwencji spadku zaufania do związków zawodowych wśród pracowników, w sytuacji, kiedy nieraz partykularne interesy i animozje działaczy związkowych, a często również ich nieudolność, nie pozwalają na prowadzenie wspólnych rokowań układowych, związkowa strona układu zakładowego wyłaniana jest przy zastosowaniu zasady reprezentatywności, przy pomocy której likwidowany jest impas negocjacyjny wśród organizacji związkowych w danym zakładzie pracy.

Reprezentatywność zakładowych (międzyzakładowych) organizacji związkowych jest funkcją pochodną siły, pozycji i znaczenia poszczególnych organizacji związkowych w zakładzie pracy. W realiach życia codziennego oraz społecznych i ideologicznych konotacji nieuchronnie następuje gradacja owej siły, pozycji oraz znaczenia. Jedne organizacje cieszą się większym poparciem ludzi pracy aniżeli inne organizacje związkowe i jest to najbardziej widoczne na poziomie zakładu pracy.

Ustawodawca dostrzegł, że następstwem tych zależności jest faktycznie uprzywilejowana pozycja określonych organizacji związkowych w stosunku do pracodawcy, a także pozostałych organizacji związkowych, a namacalnym, adekwatnym tego skutkiem jest utrzymywanie licznej bazy członkowskiej i przyjmowanie w swoje szeregi coraz to nowych pracowników. W związku z tym ustawodawca, nie naruszając konstytucyjnej zasady równości wobec prawa oraz prawa do rokowań związków zawodowych, ustanowił zasadę reprezentatywności na szczeblu zakładowym, pozwalającą w pewnych okolicznościach silniejszym organizacjom na przejęcie inicjatywy układowej i doprowadzenie do zawarcia ważnego i kompleksowego z punktu widzenia praw i interesów załogi zakładu pracy aktu prawnego, jakim jest zakładowy układ zbiorowy pracy.

Reprezentatywność zakładowa jest kategorią prawną wtórną w stosunku do zdolności układowej. W tym sensie organizacja zakładowa musi najpierw posiadać zdolność układową, aby następnie uzyskać przymiot reprezentatywności u danego pracodawcy. Reprezentatywność jednakże, szczególnie w zakładzie pracy, nie jest kategorią samodzielną i samoistną, której uzyskanie stanowiłoby warunek *sine qua non* rozpoczęcia rokowań układowych. Jest tylko regułą kolizyjną, co wszak nie deprecjonuje jej znaczenia.

Reprezentatywność w obecnym stanie prawnym stwierdzana jest przy pomocy kryterium liczbowego, zwanego też formalno – statystycznym. Progi reprezentatywności ustawione są na stosunkowo niskim poziomie, co sprawia, że zawarty układ jest często układem mniejszościowym. Ustawodawca zastosował ponadto mieszaną formułę reprezentatywności i w pewnym zakresie uzależnił reprezentatywność od pozostawiania w

strukturach ponadzakładowych organizacji związkowych, reprezentatywnych na mocy ustawy o Trójstronnej Komisji. Wobec tego w zależności od tego, czy dana organizacja jest jednostką organizacyjną lub organizacją członkowską ogólnokrajowych związków zawodowych lub ich zrzeszeń, ustawodawca zróżnicował sztywne progi reprezentatywności, ustanawiając je na poziomie zrzeszania co najmniej 7% bądź co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Jeśli zaś w zakładzie pracy żadna organizacji związkowych nie spełnia tych wymogów, wprowadzony został elastyczny próg reprezentatywności, zgodnie z którym reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników. Ustawodawca dodatkowo powiązał kryterium liczbowe na szczeblu zakładowym ze stażem członkowskim danego pracownika. Musi on bowiem przed rozpoczęciem rokowań należeć do zakładowej organizacji związkowej przez co najmniej 6 miesięcy, aby móc uwzględnić jego osobę przy ustalaniu cechy reprezentatywności.

Do zawarcia układu zakładowego nie jest wymagane sądowe stwierdzenie reprezentatywności. Sąd stwierdza reprezentatywność jedynie na wniosek danej organizacji po pisemnym zgłoszeniu zastrzeżeń co do jej spełniania przez innych uczestników rokowań. Jeżeli więc żaden z uczestników rokowań nie zgłosił takich zastrzeżeń i układ zakładowy zawarto, to właściwy okręgowy inspektor pracy nie może z tego powodu odmówić zarejestrowania układu.

Należy w związku z powyższym dostrzec, iż najistotniejszą luką w prawie układowym jest brak uregulowania sytuacji, w której po rozpoczęciu rokowań do porozumienia nie dochodzą przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe. Układ zakładowy nie może być wtedy zawarty, a cała procedura musi być powtórzona na nowo. Zasadne byłoby zatem wprowadzenie dodatkowego kryterium desygnacji, przyjmując, że referendum przeprowadzone wśród zainteresowanych pracowników wyłoniłoby organizację najbardziej reprezentatywną spośród wszystkich reprezentatywnych organizacji zakładowych. Referendum byłoby przeprowadzane z inicjatywy przynajmniej jednej z zakładowych organizacji związkowych niezależnie od tego, czy jest reprezentatywna, jeśli wzięła udział w rokowaniach. Nad przebiegiem referendum i jego ważnością czuwałby oraz ogłaszał jego wynik właściwy okręgowy inspektor pracy. Referendum byłoby ważne, gdyby wziął w nim udział określony procent uprawnionych do głosowania, oraz wiążące, jeśli za jedną z reprezentatywnych organizacji związkowych opowiedziałyby się większość głosujących. W przeciwnym razie nie doszłoby do zawarcia układu zbiorowego pracy, a procedurę rokowań należałoby zacząć od początku.

## **Rozdział V**

### **Uprawnienia ponadzakładowych organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno - Gospodarczych oraz Kodeksu pracy w części dotyczącej ponadzakładowej zdolności układowej**

#### ***1. Uwagi wprowadzające***

Reprezentatywność nie jest cechą jednolitą, bowiem zależy od liczby członków struktur związkowych oraz zakresu podmiotowego statutu. Płyne stąd wniosek, że niektóre uprawnienia są zastrzeżone wyłącznie na rzecz organizacji reprezentatywnych na szczeblu ogólnopolskim, inne (w kwestiach lokalnych) – na rzecz terenowych struktur takich organizacji, a z niektórych mogą skorzystać organizacje związkowe reprezentatywne jedynie na szczeblu zakładu pracy.

Na tym tle w szczególności – pozostające w związku z przymiotem „reprezentatywności” – należy wyróżnić takie grupy uprawnień jak: 1) uprawnienia przysługujące stronie związkowej w ramach Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych (w skrócie można by mówić o uprawnieniach Trójstronnej Komisji), 2) uprawnienia przysługujące reprezentatywnym organizacjom związkowym w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych oraz wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (poza tymi, które są przewidziane w tej ustawie), 3) uprawnienia przysługujące stronie związkowej w ramach wojewódzkiej komisji dialogu społecznego (w skrócie można by mówić o uprawnieniach wojewódzkiej komisji dialogu społecznego), 4) uprawnienia przysługujące ponadzakładowym reprezentatywnym organizacjom związkowym, 5) uprawnienia przysługujące zakładowym reprezentatywnym organizacjom związkowym.

## **2. *Uprawnienia strony związkowej w ramach Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych***

Reprezentatywnym związkom zawodowym uczestniczącym w Trójstronnej Komisji łącznie przysługują określone uprawnienia w zakresie współtworzenia polityki społecznej oraz określone uprawnienia w zakresie współtworzenia prawa. Z uprawnień tych partnerzy społeczni nie mogą skorzystać samodzielnie, gdyż ustawodawca wyraźnie zastrzega je na rzecz strony Trójstronnej Komisji, w tym strony związkowej. Wymaga to powołania wspólnej reprezentacji organizacji związkowych w ramach Trójstronnej Komisji lub przynajmniej wspólnego działania tych organizacji jako strony związkowej na forum Komisji. *Per analogiam legis* kwestie te regulować może porozumienie w ramach strony związkowej, a więc porozumienie reprezentatywnych wszystkich organizacji związkowych. Zgodnie bowiem z art. 2a ust. 1 i 2 ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego wszystkie strony Komisji mogą wspólnie zawierać porozumienia, których przedmiotem zazwyczaj są wzajemne zobowiązania stron służące realizacji celów, do których Komisja została powołana. Nie ma przeszkód prawnych, aby odpowiednio w drodze analogii nie przyznać partnerom społecznym w ramach tylko jednej ze stron Trójstronnej Komisji prawa do zawarcia porozumienia, zwłaszcza w kwestiach proceduralnych.

### **2.1. *Uprawnienia z zakresu współtworzenia polityki socjalnej***

Zgodnie z art. 2 ust. 1 – 3 ustawy o Trójstronnej Komisji każdej ze stron Komisji, a więc również stronie związkowej przysługuje: 1) prawo wniesienia pod obrady Komisji sprawy o dużym znaczeniu społecznym lub gospodarczym, jeżeli uzna, że jej rozwiązanie jest istotne dla zachowania pokoju społecznego, 2) prawo wyrażenia stanowiska w każdej sprawie dotyczącej polityki społecznej lub gospodarczej, 3) prawo wezwania innej strony do wyrażenia stanowiska w sprawie, którą uzna za mającą duże znaczenie społeczne lub gospodarcze.

Komisja Trójstronna w sferze socjalno – ekonomicznej ma szerokie kompetencje. Z uwagi na użycie przez ustawodawcę zwrotów niedookreślonych (ocennych), takich jak: sprawa o dużym znaczeniu społecznym lub gospodarczym, pokój społeczny, sprawa dotycząca polityki społecznej lub gospodarczej, należy domniemywać, że strona związkowa (reprezentatywne organizacje) może wnieść na forum Komisji lub zająć stanowisko w

praktycznie każdej sprawie, jeśli tylko uprawdopodobni jej duże znaczenie dla socjalnej polityki państwa lub istotność dla zachowania spokoju społecznego.

Ponadto z treści przepisów wyżej wspomnianej ustawy można wywnioskować kilka bardziej szczegółowych uprawnień strony związkowej, czy też samych organizacji w obrębie strony związkowej. Najogólniej mówiąc, są to uprawnienia opiniodawcze w toku realizacji procedury uchwalania budżetu państwa.

W myśl art. 3 ust. 2 ustawy o Trójstronnej Komisji strony pracowników i pracodawców powinny, w terminie do dnia 20 maja każdego roku, przedstawić stronie rządowej wspólną propozycję w sprawie wzrostu w następnym roku: 1) wynagrodzeń w gospodarce narodowej, w tym w państwowej sferze budżetowej, a także minimalnego wynagrodzenia za pracę, 2) emerytur i rent z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Jeśli do dnia 20 maja strony pracowników i pracodawców nie przedstawią wspólnej propozycji, strona związkowa samodzielnie może, w terminie do dnia 25 maja, przedstawić swoją propozycję w sprawie wzrostu wynagrodzeń oraz emerytur i rent. Jeżeli zaś do 25 maja strona związkowa nie przedstawi wskazanych propozycji, propozycję dotyczące wzrostu wynagrodzeń, emerytur i rent może przedstawić, w terminie do dnia 30 maja, każda z organizacji reprezentatywnych, której przedstawiciele reprezentują stronę pracowniczą w Komisji.

Zgodnie z art. 3 ust. 6 ustawy o Trójstronnej Komisji strony pracowników i pracodawców powinny zająć, w terminie do dnia 20 lipca każdego roku, wspólne stanowisko w sprawie założeń projektu budżetu państwa na rok następny. W razie gdy do dnia 20 lipca strony nie uzgodnią wspólnego stanowiska, strona związkowa samodzielnie może, w terminie do dnia 25 lipca, zająć stanowisko w sprawie założeń projektu budżetu państwa na rok następny. Jeśli natomiast do dnia 25 lipca strona ta nie uzgodni stanowiska w sprawie tych założeń, opinię w sprawie założeń projektu budżetu państwa na rok następny może przedstawić, w terminie do dnia 31 lipca, każda z reprezentatywnych organizacji, której przedstawiciele reprezentują stronę w Komisji.

Przepis art. 3 ust. 10 stanowi, że strony pracowników i pracodawców zajmują wspólne stanowisko w sprawie projektu ustawy budżetowej na rok następny, nie później niż w 6 dniu roboczym po dniu, w którym otrzymały ten projekt. W przypadku gdy po upływie 6 dni roboczych strony nie uzgodnią wspólnego stanowiska, strona związkowa samodzielnie może, w ciągu następnych 3 dni roboczych, zająć stanowisko w sprawie projektu ustawy budżetowej. Gdyby jednak strona po upływie 3 dni roboczych nie uzgodniła tego stanowiska, opinię w sprawie projektu ustawy budżetowej na rok następny może przedstawić, w ciągu

następnych 2 dni roboczych, każda z organizacji reprezentatywnych uczestniczących w pracach Komisji.

Ustawodawca w ust. 14 powołanego artykułu postanowił również, iż nieprzedstawienie przez jakikolwiek z reprezentatywnych związków – partnerów w Trójstronnej Komisji – propozycji lub opinii w określonym terminie oznacza rezygnację tego związku z prawa do ich wyrażenia na forum Komisji. Z drugiej strony oznacza to dla strony rządowej brak obowiązku ustosunkowania się do takich propozycji i opinii, które wpłynęły do rządu po z góry wyznaczonym terminie.

## ***2.2. Uprawnienia prawotwórcze***

Zgodnie z ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę<sup>260</sup> przedmiotem negocjacji w Trójstronnej Komisji jest wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym roku.

W myśl art. 2 ust. 3 tej ustawy Trójstronna Komisja, a raczej strona związkowa wspólnie ze stroną pracodawczą oraz rządem, uzgadnia wysokość minimalnego wynagrodzenia w roku następnym w terminie do dnia 15 lipca każdego roku po przedłożeniu na forum Komisji przez stronę rządową (Radę Ministrów) propozycji wysokości minimalnego wynagrodzenia w roku następnym oraz wymaganych w ustawie informacji, np. o wskaźniku cen w roku poprzednim, czy poziomie życia różnych grup społecznych. Wynika z tego, że wszystkie strony muszą dojść do porozumienia w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia, a zatem na zgodną propozycje wszystkich reprezentatywnych organizacji w ramach strony związkowej muszą przystać wszystkie reprezentatywne organizacje pracodawców w ramach strony pracodawczej oraz rząd w imieniu władzy publicznej (państwa). Tak ustalone minimalne wynagrodzenie podlega ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski", w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów. Jeżeli zaś Trójstronna Komisja *in gremio* nie uzgodni wysokości minimalnego wynagrodzenia, Rada Ministrów samodzielnie ustala wysokość minimalnego wynagrodzenia w roku następnym wraz z terminem zmiany tej wysokości, w drodze rozporządzenia, przy czym jest związana propozycją przedstawioną partnerom społecznym na forum Komisji w tym sensie, że wysokość tego wynagrodzenia nie może być niższa od zapowiedzianej w propozycji.

---

<sup>260</sup> Dz. U. Nr 200, poz. 1679.

Zgodnie natomiast z ustawą z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw<sup>261</sup> przedmiot negocjacji w ramach Trójstronnej Komisji stanowią średnioroczne wskaźniki wzrostu wynagrodzeń dla pracowników państwowej sfery budżetowej.

Przepis art. 7 ust. 4 tej ustawy przyznaje Komisji *in corpore* uprawnienie do wydania uchwały w sprawie wysokości średniorocznych wskaźników wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej. Dzieje się to za zgodą każdej ze stron Komisji, w tym strony związkowej. W tym wypadku Rada Ministrów jest zobowiązana do uwzględnienia w projekcie ustawy budżetowej wynagrodzeń zapewniających osiągnięcie uzgodnionej wysokości wskaźników. Podstawę do wydania uchwały stanowi zwykle opinia Komisji w stosunku do propozycji rządu w sprawie wzrostu wynagrodzeń w sferze budżetowej. Gdyby zaś Komisja nie wyraziła w drodze uchwały stanowiska, Rada Ministrów powinna przyjąć samodzielnie wskaźniki wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej, nie niższe jednak od wskaźników zawartych w swojej propozycji.

Specyficznym uprawnieniem przyznanym przez ustawodawcę zarówno stronie pracowników, jak i stronie pracodawców, jest prawo do zawarcia na forum Trójstronnej Komisji ponadzakładowych układów zbiorowych pracy, obejmujących ogół pracodawców zrzeszonych w reprezentatywnych organizacjach pracodawców lub grupę tych pracodawców oraz pracowników zatrudnionych przez tych pracodawców (art. 2 ust. 4 ustawy o Trójstronnej Komisji). Wydaje się jasne, że na zawarcie takiego superukładu zbiorowego muszą wyrazić zgodę po stronie związkowej wszystkie organizacje reprezentatywne w ramach wspólnej reprezentacji lub wspólnego działania.

### ***3. Uprawnienia reprezentatywnych organizacji związkowych w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego***

Jak wyżej wskazano, w rozumieniu niniejszej ustawy za reprezentatywne organizacje związkowe uznaje się ogólnokrajowe związki zawodowe, ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych i ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje), które spełniają łącznie następujące kryteria: 1) zrzeszają więcej niż 300.000 członków będących pracownikami, 2) działają w podmiotach gospodarki narodowej, których

---

<sup>261</sup> Tj. Dz. U. z 2011 r. Nr 79, poz. 431.



podstawowy rodzaj działalności jest określony w więcej niż w połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), o której mowa w przepisach o statystyce publicznej.

Struktury związkowe muszą zatem zakresem swojego statutu obejmować terytorium całego kraju, co wiąże się bezpośrednio ze spełnieniem przez te organizacje liczbowego kryterium reprezentatywności na poziomie ogólnopolskim. Przepisy przewidują uprawnienia reprezentatywnych ogólnokrajowych organizacji związkowych, z których mogą one korzystać samodzielnie i żaden inny podmiot nie ma prawa utrudnić, ograniczyć, uniemożliwić skorzystanie z tych uprawnień przez organizację reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji. W tym sensie są to bezpośrednie prawa podmiotowe tych organizacji. Są to prawa przysługujące im poza zakresem działania w charakterze strony Trójstronnej Komisji.

### ***3.1. Uprawnienia w zakresie współtworzenia prawa***

Do tej kategorii uprawnień należy zaliczyć: 1) prawo opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych, 2) 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, 3) prawo występowania z wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie spraw objętych zadaniami związku zawodowego (art. 19, art. 19<sup>1</sup> oraz art. 20 ustawy o związkach zawodowych).

Pomimo że są to uprawnienia o charakterze opiniodawczym, za umieszczeniem ich w grupie uprawnień współtworzących prawo przemawia fakt uczestniczenia reprezentatywnych związków w szerzej pojętym procesie legislacyjnym (prawodawczym). Wypada w tym miejscu dokonać oddzielnie analizy każdego ze wskazanych wyżej uprawnień.

#### ***3.1.1. Prawo opiniowania założeń i projektów aktów prawnych***

Prawo opiniowania założeń i projektów aktów prawnych dotyczy konstytucyjnego systemu źródeł prawa<sup>262</sup>. Zgodnie z art. 87 ust. 1 i 2 Konstytucji źródłami powszechnie

---

<sup>262</sup> W nauce K. W. Baran wyraził pogląd, zgodnie z którym związkowej procedurze opiniodawczej, pomimo nasuwających się w tej kwestii wątpliwości, podlega zmiana Konstytucji oraz ratyfikacja umów międzynarodowych. W przypadku umów międzynarodowych, jego zdaniem, „literalna wykładnia art. 19 u.z.z. nakłada na władze publiczne obowiązki także w odniesieniu do tej kategorii aktów prawnych”. Natomiast na gruncie tego przepisu „nie nasuwa wątpliwości, że związkowej procedurze opiniodawczej winny zostać poddane

obowiązującego prawa Rzeczypospolitej Polskiej są: Konstytucja, ustawy, ratyfikowane umowy międzynarodowe oraz rozporządzenia, a na obszarze działania organów, które je ustanowiły, akty prawa miejscowego. Do aktów prawnych objętych opiniowaniem reprezentatywnych związków zawodowych należałoby również zaliczyć akty prawa wewnętrznego, zwłaszcza takie jak uchwały Rady Ministrów, zarządzenia Prezesa Rady Ministrów lub zarządzenia ministrów (art. 93 ust. 1 Konstytucji).

Jak słusznie zauważył Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gliwicach<sup>263</sup>, użyte w przepisie art. 19 ust. 1 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych, pojęcie aktu prawnego oznacza akt o charakterze generalnym, a nie indywidualnym. *Ratio legis* przepisu art. 19 ust. 1 ustawy sprowadza się bowiem do tego, aby stosowne organizacje związkowe mogły bronić zbiorowych interesów pracowniczych. Te bowiem ustawodawca wyraźnie różnicuje w stosunku do interesów indywidualnych, dla obrony których przewiduje inne szczególne formy obrony (np. art. 29 ust. 2 ustawy). Na poparcie tej tezy sąd zwraca uwagę na fakt istotny dla interpretacji art. 19 ust. 1 tej ustawy o związkach zawodowych. Ustawodawca stanowiąc o przedmiotowym uprawnieniu organizacji związkowej odnosi je bowiem nie tylko do samych projektów aktów prawnych, ale także ich założeń. Zdaniem sądu założenia zaś są opracowywane co do zasady do projektów aktów generalnych, a nie indywidualnych. Takie rozumowanie prowadzi sąd do słusznego wniosku, iż obowiązek współdziałania należy zatem ograniczać do podejmowania aktów generalnych, których przedmiotem jest regulacja w zakresie obrony praw, interesów zawodowych i socjalnych ludzi pracy, dotyczących nieokreślonej grupy osób. Innymi słowy, zakres pojęcia aktu prawnego podlegającego opiniowaniu przez organizacje związkowe reprezentatywne wyczerpują akty o charakterze generalnym i abstrakcyjnym, będące źródłem prawa zarówno powszechnie obowiązującego, jak i wewnątrz obowiązującego, nie zaś akt normatywny – indywidualny i konkretny.

W opinii sądu do aktów generalnych w układzie zewnętrznym należy zaliczyć przepisy powszechnie obowiązujące, a w układzie wewnętrznym: instrukcje, zarządzenia wewnętrzne, regulaminy. Natomiast do aktów indywidualnych zewnętrznych należą przede wszystkim decyzje administracyjne, a w sferze wewnętrznej wszelkiego rodzaju regulacje organizacyjne czy polecenia służbowe.

Prawo opiniowania aktualizuje się w momencie, gdy założenia lub projekt aktu prawnego dotyczy spraw objętych zakresem zadań związków zawodowych. Zgodnie z

---

założenia i projekty ustaw oraz rozporządzeń”; zob. Zbiorowe prawo pracy: komentarz, Warszawa, Kraków, 2010, s. 198.

<sup>263</sup> Wyrok WSA w Gliwicach z dnia 27 sierpnia 2009 r., IV SA/GI 97/09.

przedstawionym w doktrynie poglądem K. W. Barana pojęcie zadań związków zawodowych należy interpretować ekstensywnie<sup>264</sup>. „Takie rozwiązanie jest w pewnym sensie logiczne: jeżeli interesy pracownika (i innych osób uprawnionych) mają być reprezentowane i chronione w sposób właściwy i skuteczny, to z prakseologicznego punktu widzenia nierealne byłoby zawężanie przedmiotu działalności związków zawodowych do ściśle określonego, zamkniętego katalogu spraw”<sup>265</sup>.

Przepis art. 19 ust. 2 u.z.z. w zdaniu pierwszym stanowi, że organy władzy i administracji rządowej oraz organy samorządu terytorialnego kierują założenia albo projekty aktów prawnych do odpowiednich władz statutowych związku. Można jednak zadać pytanie, jakie władze reprezentatywnej organizacji są odpowiednie w myśl niniejszego przepisu.

W tym miejscu należy odwołać się do legalnej wykładni judykatury. Zgodnie z wyrokiem WSA w Gliwicach<sup>266</sup> uprawnienie "odpowiednich" władz statutowych danego związku zawodowego do opiniowania w trybie art. 19 ust. 2 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych wynika albo wprost z przepisu statutu, albo z udzielonego pełnomocnictwa. Precyzyjniej sąd ten wyraża się w uzasadnieniu. W jego interpretacji „odpowiednie” władze statutowe danego związku zawodowego to takie, które muszą być wskazane przepisem statutu organizacji związkowej lub decyzją właściwych władz związkowych upoważniających do wypowiedzania się w imieniu związku zawodowego jako całej struktury.

Tym samym po stronie reprezentatywnych ogólnokrajowych organizacji związkowych leży prawo podmiotowe swobodnego wyznaczenia określonych struktur organizacyjnych, zwykle terenowych, odpowiednich (właściwych) do składania opinii w sprawach mniejszej wagi lub o wymiarze lokalnym. Co więcej, statut lub odpowiednia uchwała związkowa może zawierać katalog kwestii oraz aktów prawnych konsultowanych przez poszczególne odpowiednie władze reprezentatywnej organizacji związkowej. Jest to sfera wolności związkowej, w którą nie ingeruje ustawodawca, a także państwo.

---

<sup>264</sup> *De lege lata* postulat rozszerzającej wykładni zakresu pojęcia zadań związków zawodowych wyraźnie sformułował K. W. Baran stwierdzając na gruncie art. 19 ustawy o związkach zawodowych, że w razie zaistnienia wątpliwości, czy dana kwestia mieści się w zakresie zadań związków zawodowych, procedura opiniodawcza powinna zostać przeprowadzona; zob. szerzej jw., s. 197. Zgodnie z tym ciężar dowodu, iż dany problem nie jest objęty zakresem kompetencji związku zawodowego, leży na ogół po stronie organu władzy publicznej, pracodawcy lub związku pracodawców, zaś związek musi jedynie uprawdopodobnić, że kwestia ta zawiera się w zakresie jego zadań. Co więcej taki postulat w kontekście konstytucyjnej zasady solidarności i współpracy partnerów społecznych wręcz uprawnia do tego, by w sferze społeczno – ekonomicznej stosować domniemanie faktyczne objęcia zakresem zadań (kompetencją) związku zawodowego każdego zaistniałego problemu natury zarówno materialnej, jak i proceduralnej.

<sup>265</sup> G. Ninard: Konsultacje ze związkami zawodowymi w procesie legislacyjnym organów samorządu terytorialnego, Samorząd Terytorialny, nr 1-2/1999, s. 117.

<sup>266</sup> Wyrok WSA w Gliwicach z dnia 1 lipca 2008 r., IV SA/Gl 82/08.

W tym sensie związkowa procedura opiniodawcza jest obligatoryjna, gdyż zawsze istnieje władza w ramach struktury ogólnokrajowej odpowiednia do zaopiniowania założeń lub projektu danego aktu prawnego, np. uchwały rady miejskiej w sprawie cen biletów komunikacji miejskiej jako aktu prawa miejscowego. Nie jest zatem warunkiem koniecznym posiadanie struktur zakładowych na danym terenie, np. na obszarze jednostki samorządu terytorialnego, przez taką organizację związkową. Na ten aspekt zwraca uwagę również judykatura.

Zgodnie z wyrokiem WSA w Gorzowie Wielkopolskim<sup>267</sup> brak związku zawodowego w danym zakładzie pracy nie zwalnia organu samorządu terytorialnego od przeprowadzenia konsultacji w trybie przepisu art. 19 ust. 2 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych, z reprezentatywną organizacją związkową, o której mowa w ustawie z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego. Płyne stąd dla sądu wniosek, wyrażony w sentencji innego orzeczenia<sup>268</sup>, że odpowiedni związek zawodowy nie musi być związkiem działającym w danym urzędzie gminy, ale takim którego statutowe władze są odpowiednie do jego reprezentowania w zakresie wyrażania opinii na szczeblu samorządu terytorialnego i nie jest przesądzone czy mają to być władze ogólnokrajowe (a zatem reprezentatywne) czy jednostki organizacyjne tegoż związku, byle tylko zakres ich umocowania umożliwił im zajęcie stanowiska w danej sprawie.

Organy władzy publicznej mogą określić 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. Ustawodawca postanowił, że tak wyznaczony termin jest dla reprezentatywnej organizacji związkowej terminem zawitym. Nieprzedstawienie opinii w wyznaczonym przez organ terminie uważa się bowiem za rezygnację organizacji reprezentatywnej z prawa jej wyrażenia.

---

<sup>267</sup> Zob. szerzej uzasadnienie do wyroku WSA w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 29 maja 2008 r., II SA/Go 204/08.

<sup>268</sup> Zob. szerzej uzasadnienie do wyroku WSA w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 30 maja 2008 r., II SA/Go 205/08.

### **3.1.2. Prawo opiniowania dokumentów konsultacyjnych oraz projektów aktów prawnych Unii Europejskiej**

Organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji (a więc *de facto* jedynie OPZZ, NSZZ „Solidarność” oraz FZZ) mają prawo włączyć się w proces prawodawczy na poziomie Unii Europejskiej, jeśli dana kwestia objęta jest zakresem zadań związków zawodowych (art. 19<sup>1</sup> ust. 1 u.z.z.). Wydaje się, iż dana sprawa musi dotyczyć nie tylko ogólnej zbiorowości zatrudnionych obywateli UE, ale powinna również dotyczyć bezpośrednio ludzi polskiego świata pracy, aby ogólnokrajowy związek zawodowy, ogólnokrajowa federacja lub konfederacja mogły skutecznie skorzystać z przysługującego im uprawnienia. W tym wypadku odpowiednimi władzami statutowymi są władze ogólnopolskie reprezentatywnych organizacji związkowych (art. 19<sup>1</sup> ust. 2 ustawy związkowej).

Komunikaty, zielone księgi i białe księgi jako dokumenty konsultacyjne zwykle stanowią założenia do projektowanych unijnych aktów prawnych. Natomiast jeśli mieć na myśli same wspólnotowe akty prawne, to organizacja reprezentatywna po zmianach dokonanych przez Traktat z Lizbony ma prawo do opiniowania następujących projektów unijnych źródeł pochodnego prawa pracy: 1) rozporządzeń ustawodawczych i odrębnych, 2) dyrektyw ustawodawczych i odrębnych, 3) decyzji ustawodawczych i odrębnych, 4) rozporządzeń delegowanych, 5) dyrektyw delegowanych, 6) decyzji delegowanych, 7) rozporządzeń wykonawczych, 8) dyrektyw wykonawczych oraz 9) decyzji wykonawczych<sup>269</sup>.

Wydaje się jednak, że przesłanką zawężającą powinno być to, czy akty te nakładają na państwo bezwzględny obowiązek przyjęcia do krajowego porządku proponowanych rozwiązań unijnych.

### **3.1.3 Prawo występowania z wnioskami o wydanie lub zmianę aktu prawnego**

Organizacja związkowa, reprezentatywna na szczeblu ogólnopolskim, zgodnie z art. 20 ust. 1 u.z.z. może wystąpić w granicach zadań związków zawodowych z wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego do podmiotów uprawnionych w zakresie inicjatywy prawodawczej.

W związku z tym nasuwa się pytanie o rodzajowy zakres źródeł prawa, objętych pośrednią inicjatywą prawodawczą reprezentatywnej organizacji związkowej. Z pewnością

---

<sup>269</sup> Wyczerpującej analizy systemu źródeł europejskiego prawa pracy dokonał ostatnio W. Sanetra; zob. Źródła europejskiego prawa pracy po zmianach traktatowych, PiZS nr 3/2010, s. 2-8.

prawo występowania z wnioskami o wydanie lub zmianę aktu prawnego nie odnosi się do całego katalogu konstytucyjnych źródeł prawa, czy to powszechnie, czy wewnętrznie obowiązującego.

Ustawodawca nie pozostawił cienia wątpliwości, że organizacja reprezentatywna może złożyć wniosek o wydanie lub zmianę ustawy do podmiotów posiadających prawo inicjatywy ustawodawczej. Przepis art. 20 ust. 1 stanowi, że wnioski te związek kieruje do posłów, a następnie do innych organów mających prawo inicjatywy ustawodawczej. Zgodnie z art. 118 ust. 1 Konstytucji oprócz grupy posłów inicjatywa ustawodawcza przysługuje jeszcze tylko Senatowi, Prezydentowi RP oraz Radzie Ministrów.

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na prawo tzw. ludowej inicjatywy ustawodawczej. W myśl art. 118 ust. 2 Konstytucji RP inicjatywa ustawodawcza przysługuje również grupie co najmniej 100.000 obywateli mających prawo wybierania do Sejmu. Tryb postępowania w tej kwestii – zgodnie z art. 118 ust. 2 Konstytucji RP – reguluje ustawa z dnia 24 czerwca 1999 r. o wykonywaniu inicjatywy ustawodawczej przez obywateli<sup>270</sup>.

Nie budzi zastrzeżeń, iż oprócz ustawy innymi aktami prawnymi objętymi wystąpieniem związku z wnioskiem o jego wydanie lub zmianę do właściwego organu mogą być rozporządzenia wykonawcze oraz akty prawa miejscowego, a także Konstytucja jako ustawa zasadnicza oraz umowy międzynarodowe. Poza zakresem tego uprawnienia muszą zaś pozostać akty autonomicznego prawa pracy, takie jak układy zbiorowe, porozumienia, czy regulaminy. W przypadku tych aktów normatywnych z zasady wszystkie związki zawodowe, a przynajmniej reprezentatywne związki, bezpośrednio uczestniczą w procedurze zawierania bądź ustanawiania tych aktów prawa pracy.

Należy pamiętać, że odpowiednią władzą do wystąpienia z wnioskiem o wydanie lub zmianę aktu miejscowego, np. uchwały rady miejskiej, jest zgodnie z postanowieniami statutu właściwa miejscowo struktura terytorialna, np. rada wojewódzka lub powiatowa organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji, a więc organizacji reprezentatywnej w skali całego kraju (OPZZ, FZZ, NSZZ „Solidarność”).

### ***3.2. Uprawnienia opiniodawcze i kontrolne***

Uprawnienia opiniodawcze i kontrolne organizacji reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji realizują się poprzez uczestnictwo przedstawicieli tych organizacji w różnego rodzaju organach, ciałach, radach, komisjach posiadających przyznane

---

<sup>270</sup> Dz. U. Nr 62, poz. 688.

na mocy przepisów ustaw szczegółowych zadania i kompetencje w zakresie wydawania opinii, doradztwa, w zakresie kontroli poczynań określonych organów administracji publicznej oraz szerzej rozumianego nadzoru.

### ***3.3.Uprawnienia do desygnowania przedstawicieli związkowych do instytucji konsultacyjnych i kontrolnych***

Zbiorowe prawa i interesy ludzi pracy w wymiarze czysto praktycznym chronione są poprzez uczestnictwo przedstawicieli związkowych w ciałach opiniodawczo – doradczych różnego szczebla (krajowego, wojewódzkiego czy powiatowego) oraz różnego rodzaju gremiach kontrolujących, w tym radach nadzorczych. Stanowi to przejaw realizacji zasady szerzej rozumianego dialogu społecznego.

Organizacje reprezentatywne w szczeblu Trójstronnej Komisji (właściwe struktury tych organizacji) mają prawo delegować swoich przedstawicieli do takich oto organów<sup>271</sup>:

1. *Rada Ochrony Pracy*; członków Rady powołuje się spośród posłów, senatorów i kandydatów zgłoszonych przez Prezesa Rady Ministrów oraz przez organizacje związkowe i organizacje pracodawców reprezentatywne w rozumieniu ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, a także przez inne organizacje społeczne zajmujące się problematyką ochrony pracy (art. 7 ust. 4 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy<sup>272</sup>);
2. *Rada Statystyki*; w skład Rady wchodzi osoby reprezentujące organy administracji rządowej, stronę samorządową w Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego, Narodowy Bank Polski, organizacje społeczne, samorząd zawodowy i gospodarczy, a także organizacje pracodawców i organizacje związkowe, reprezentatywne w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych (art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej<sup>273</sup>);
3. *Krajowa Rada Konsultacyjna do Spraw Osób Niepełnosprawnych*; Rada składa się z przedstawicieli organów administracji rządowej, przedstawicieli jednostek samorządu

---

<sup>271</sup> Zob. szerzej A. Kowalczyk: Uprawnienia reprezentatywnych ponadzakładowych organizacji związkowych w zakresie desygnowania przedstawicieli związków zawodowych do organów dialogu społecznego, opiniodawczo – doradczych, kontrolnych, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego, Seria Prawnicza 2007, Zeszyt nr 41, s. 81-87.

<sup>272</sup> Dz. U. Nr 89, poz. 589.

<sup>273</sup> Dz. U. Nr 88, poz. 439.

terytorialnego, przedstawicieli organizacji pozarządowych, w tym po jednym przedstawicielu każdej organizacji pracodawców oraz każdej organizacji związkowej, reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych (art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych<sup>274</sup>);

4. *Rada Nadzorcza Zakładu Ubezpieczeń Społecznych*; członkowie Rady powoływani są przez Prezesa Rady Ministrów w ilości czterech członków powoływanych na wniosek ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego, złożony w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw finansów publicznych, jeden członek – na wniosek ogólnokrajowych organizacji emerytów i rencistów oraz po jednym członku – na wniosek każdej z organizacji pracodawców oraz każdej z organizacji związkowych, reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych (art. 75 ust 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych<sup>275</sup>);
5. *Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego*; w posiedzeniach plenarnych Rady uczestniczą z głosem doradczym przedstawiciele reprezentatywnych organizacji związkowych w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego działających w uczelniach, instytutach badawczych i Polskiej Akademii Nauk, po jednym z każdego związku (art. 46c ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym<sup>276</sup>);
6. *Naczelna Rada Zatrudnienia*; w skład Rady wchodzi osoby powoływane przez ministra właściwego do spraw pracy spośród przedstawicieli wszystkich organizacji związkowych i organizacji pracodawców reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, ogólnopolskich organizacji jednostek samorządu terytorialnego reprezentowanych w Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego, wojewódzkich rad zatrudnienia, organizacji pozarządowych o zasięgu krajowym zajmujących się statutowo problematyką rynku pracy, nauki – delegowanych przez Komitet Nauk o Pracy i Polityce Społecznej Polskiej Akademii

---

<sup>274</sup> Tj. Dz. U. z 2010 r. Nr 214, poz. 1407.

<sup>275</sup> Tj. Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585.

<sup>276</sup> Dz. U. Nr 164, poz. 1365.



Nauk (art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>277</sup>);

7. *wojewódzkie rady zatrudnienia*; w skład rady wchodzi osoby powoływane przez marszałka województwa spośród działających na terenie województwa wojewódzkich struktur każdej organizacji pracodawców oraz organizacji związkowej reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych, społeczno – zawodowych organizacji rolników, organizacji pozarządowych zajmujących się statutowo problematyką rynku pracy, przedstawicieli nauki oraz przedstawiciela wojewody (art. 23 ust 2 ustawy);
8. *powiatowe rady zatrudnienia*; w skład rady wchodzi osoby powoływane przez starostę spośród działających na terenie powiatu terenowych struktur każdej organizacji pracodawców oraz organizacji związkowej reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych, społeczno – zawodowych organizacji rolników, jednostek samorządu terytorialnego, organizacji pozarządowych zajmujących się statutowo problematyką rynku pracy (art. 23 ust. 3 ustawy);
9. *komisje powołane przez wojewodów do przeprowadzenia konkursu na stanowisko kuratora oświaty*; w skład komisji wchodzi trzech przedstawicieli ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania, trzech przedstawicieli wojewody, dwaj przedstawiciele sejmiku województwa oraz po jednym przedstawicielu wojewódzkich struktur związków zawodowych o zasięgu ogólnokrajowym, zrzeszających nauczycieli, reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (art. 30 ust. 2b ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty<sup>278</sup>).

Ponadto organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji mają stanowczy wpływ na listę mediatorów. Zgodnie bowiem z art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych<sup>279</sup> skład listy ustala minister właściwy do spraw pracy po uzgodnieniu z organizacjami związkowymi oraz organizacjami pracodawców reprezentatywnymi, w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego. W związku z

---

<sup>277</sup> Tj. Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415.

<sup>278</sup> Tj. Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572.

<sup>279</sup> Dz. U. Nr 55, poz. 236.

tym mediatorami zostają zazwyczaj eksperci (przedstawiciele) danej reprezentatywnej organizacji związkowej.

#### **4. *Uprawnienia strony związkowej w ramach wojewódzkiej komisji dialogu społecznego***

Wojewódzka komisja dialogu społecznego jest lokalnym organem konsultacyjnym. W jej skład wchodzi oprócz przedstawicieli wojewody i samorządu wojewódzkie struktury organizacji reprezentatywnych na poziomie ogólnokrajowym oraz reprezentatywnych organizacji pracodawców.

Zgodnie z art. 17 ust. 1 i 2 ustawy o Trójstronnej Komisji wojewódzkie struktury reprezentatywnych organizacji związkowych jako strona pracowników w wojewódzkiej komisji uczestniczą w wydawaniu przez wojewódzką komisję opinii: 1) w sprawach objętych zakresem zadań związków zawodowych lub organizacji pracodawców będących w kompetencji administracji rządowej i samorządowej z terenu województwa, 2) w sprawach wynagrodzeń i świadczeń społecznych oraz w innych sprawach społecznych lub gospodarczych, które ze względu na wojewódzki zasięg mogą być przekazane WKDS w drodze uchwały przez Trójstronną Komisję do Spraw Społeczno – Gospodarczych, 3) w sprawach o dużym znaczeniu społecznym lub gospodarczym, jeśli ze względu na wojewódzki zasięg zostały przekazane WKDS w drodze uchwały przez Trójstronną Komisję do Spraw Społeczno – Gospodarczych, 4) w kwestii konieczności wyznaczenia osoby z misją dobrej woli – mediatora z listy mediatorów prowadzonej przez ministra właściwego do spraw pracy – w celu rozwiązania sporu zbiorowego zaistniałego na obszarze województwa (w tej kwestii komisja ma bardziej stanowcze uprawnienie, może bowiem podjąć stosowną uchwałę), 5) w sprawie przedmiotu, zasadności i możliwości rozwiązania sporu zbiorowego, jeżeli z takim wnioskiem do WKDS zwróci się strona konfliktu lub osoba z misją dobrej woli, 6) w kwestii projektu strategii rozwoju województwa, jeśli do marszałka województwa wspólny wniosek w sprawie przedstawienia tego dokumentu na forum WKDS złoży strona pracowników oraz strona pracodawców.

Przyjęcie wyżej wymienionych opinii wymaga zgody przedstawicieli wszystkich stron wojewódzkiej komisji dialogu społecznego. Gdyby jednak wojewódzka komisja dialogu społecznego nie uzgodniła jednomyślnie wspólnej opinii, wówczas samodzielnie każdej ze stron wojewódzkiej komisji dialogu społecznego przysługuje prawo wyrażenia stanowiska w sprawie podlegającej opiniowaniu (art. 17 ust. 3 ustawy).

Z przepisu art. 17 ust. 5 ustawy o Trójstronnej Komisji wynika, że wszystkie strony wojewódzkiej komisji dialogu społecznego mogą wspólnie zawierać porozumienia, przedmiotem których mogą być wzajemne zobowiązania stron w sprawach objętych zakresem ich działania. Literalna wykładnia tego przepisu wskazuje zatem, że przedmiotem takiego porozumienia może być również tryb uzgadniania wspólnego stanowiska organizacji reprezentatywnych w ramach strony związkowej w wojewódzkiej komisji. Organizacje związkowe przykładowo mogą zastrzec w takim porozumieniu, że stanowisko strony pracowników zapada wtedy, gdy uzgodnią je w drodze konsensusu wszyscy przedstawiciele reprezentatywnych organizacji związkowych w ramach wojewódzkiej komisji.

Przepis art. 17a ust. 1 wspomnianej ustawy stanowi natomiast, iż w obrębie ogólniejszej kompetencji WKDS do opiniowania legalności sporów zbiorowych komisja posiada węższe bezpośrednie prawo do rozpatrzenia każdej sprawy społecznej lub gospodarczej powodującej konflikty między pracodawcami i pracownikami, jeżeli uzna te sprawy za istotne dla zachowania spokoju społecznego regionie. Uprawnienie w tej kwestii jednak aktualizuje się jedynie wówczas, gdy z pisemnym wnioskiem o rozpatrzenie takiej sprawy na forum komisji zwróci się każda ze stron wojewódzkiej komisji, związki zawodowe i organizacje pracodawców niewchodzące w skład wojewódzkiej komisji dialogu społecznego, organy administracji publicznej oraz strony, których konflikt dotyczy (art. 17a ust. 2).

Na marginesie warto zauważyć, że prawo składania umotywowanych wniosków o rozpatrzenie danej sprawy o wymiarze socjalnym lub ekonomicznym przysługuje każdej organizacji związkowej niezależnie od nabycia przez nią przymiotu reprezentatywności na takim czy innym szczeblu. Z tego prawa może więc skorzystać strona związkowa WKDS, poszczególne reprezentatywne organizacje związkowe wchodzące w skład strony pracowników WKDS, ponadzakładowe organizacje związkowe, a nawet małe związki zawodowe. Intencją ustawodawcy było bowiem zapobieżenie w ten sposób w województwie nadmiernej eskalacji konfliktów zbiorowych, które mogą stanowić impuls dla ogólnopolskich strajków, czy protestów społecznych.

Z uwagi na użycie przez ustawodawcę zwrotów niedookreślonych (ocennych), takich jak: sprawa społeczna lub gospodarcza, sprawa o dużym znaczeniu społecznym lub gospodarczym, czy spójność społeczny należy domniemywać, że strona związkowa (regionalne struktury reprezentatywnych organizacji ogólnopolskich) może wnieść na forum komisji lub zająć stanowisko w praktycznie każdej sprawie, jeśli tylko uprawdopodobni jej duże znaczenie dla socjalnej polityki władzy publicznej (zarówno rządowej, jak i samorządowej)

lub istotność dla zachowania w regionie spokoju społecznego. Ze względu na właściwość miejscową określonych komisji organizacje reprezentatywne powinny jednak wykazać, że dana sprawa rzeczywiście ma wymiar regionalny (zasięg wojewódzki), czyli dotyczy sfery bytowej, socjalnej i ekonomicznej na obszarze właściwości miejscowej określonej wojewódzkiej komisji dialogu społecznego.

##### **5. Uprawnienia reprezentatywnych organizacji związkowych w rozumieniu przepisów dotyczących ponadzakładowych układów zbiorowych pracy**

Zgodnie z art. 241<sup>17</sup> § 1 k.p. reprezentatywną organizacją związkową jest ponadzakładowa organizacja związkowa: 1) reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego lub 2) zrzeszająca co najmniej 10 % ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż dziesięć tysięcy pracowników, lub 3) zrzeszająca największą liczbę pracowników, dla których ma być zawarty określony układ ponadzakładowy.

Niemniej jednak ze względu na klasyfikację uprawnień reprezentatywnych organizacji związkowych pod kątem kryterium podmiotowego (podmiotu uprawnionego do skorzystania z określonego uprawnienia) należy pojęcie reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej zawęzić do organizacji zrzeszającej 10 % ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu, ale nie mniej niż dziesięć tysięcy pracowników. W tym wypadku nie może być brane pod uwagę kryterium zrzeszania największej liczby pracowników, dla których ma być zawarty określony układ ponadzakładowy, gdy brak jest innych reprezentatywnych organizacji związkowych, jako przypadek nabycia reprezentatywności jedynie dla zawarcia określonego układu.

Ponadzakładowa reprezentatywna organizacja związkowa ma zatem prawo zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego w ramach wspólnej reprezentacji lub współdziałania przynajmniej wszystkich reprezentatywnych na szczeblu ponadzakładowym organizacji związkowych reprezentujących pracowników, dla których układ jest zawierany (art. 241<sup>16</sup> § 5 k.p.). Ponadto zgodnie z art. 241<sup>9</sup> § 4 k.p. organizacja związkowa, która dopiero po zawarciu układu ponadzakładowego stała się reprezentatywna na podstawie art. 241<sup>17</sup> k.p., może wstąpić w prawa i obowiązki strony układu, składając w tym celu oświadczenie stronom tego układu. Jest to zatem bezpośrednio prawo podmiotowe każdej organizacji reprezentatywnej zarówno na szczeblu ogólnokrajowym, jak i na szczeblu *stricte* ponadzakładowym (np.

branżowym lub lokalnym), a więc organizacji związkowej zrzeszającej co najmniej 10 % ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż dziesięć tysięcy pracowników.

Wydaje się, że specyficzne uprawnienie desygnowania przedstawicieli związkowych organizacjom reprezentatywnym na poziomie ponadzakładowym przyznaje ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty. Przepis art. 46 ust. 1 tej ustawy stanowi bowiem, że w skład *Krajowej Rady Oświatowej* jako społecznego organu opiniodawczego i wnioskodawczego w sprawach oświaty wchodzi przedstawiciele wojewódzkich rad oświatowych, po jednym z każdej rady wojewódzkiej, oraz po jednym przedstawicielu centralnych struktur związków zawodowych zrzeszających nauczycieli.

Biorąc pod uwagę podział polskiego ruchu związkowego pomiędzy kilka central związkowych, a także złożoność struktur organizacyjnych, jest jasne, że centralne struktury związków zrzeszających nauczycieli na ogół są częścią większej całości w tym sensie, iż taki nauczycielski związek branżowy jest strukturą ogólnopolskiego związku zawodowego albo zjednoczony jest w ogólnopolskiej federacji lub konfederacji. Przykładowo Związek Nauczycielstwa Polskiego ma status członka Ogólnopolskiego Porozumienia związków Zawodowych i to OPZZ, a nie ZNP posiada reprezentatywność w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji. Pozostaje zatem sądzić, iż związki zawodowe zrzeszające nauczycieli na poziomie ich struktur centralnych są ponadzakładowymi (branżowymi) organizacjami związkowymi, reprezentatywnymi na mocy kryterium zrzeszania co najmniej 10 % ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż dziesięć tysięcy pracowników. Wobec tego przedstawiciele tylko takich organizacji związkowych mogą wejść w skład Krajowej Rady Oświatowej.

### ***5.1. Prawo powołania przedstawicieli związkowych – członków Komisji do Spraw Układów Zbiorowych Pracy***

Komisja do Spraw Układów Zbiorowych Pracy przy Ministrze Pracy i Polityki Socjalnej została utworzona na mocy art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw<sup>280</sup>. Wedle ust. 2 tego artykułu celem Komisji miało być wspieranie rokowań zbiorowych i udzielanie pomocy stronom zamierzającym zawrzeć układ.

---

<sup>280</sup> Dz. U. Nr 113, poz. 547.

Natomiast ust. 3 tego artykułu zawierał upoważnienie dla Ministra Pracy i Polityki Socjalnej do wydania zarządzenia określającego tryb powołania, skład i zasady działania Komisji. Z tego obowiązku minister wywiązał się, wydając zarządzenie z dnia 13 marca 1995 r. w sprawie trybu powoływania, składu i zasad działania Komisji do Spraw Układów Zbiorowych Pracy<sup>281</sup>. Przepis art. 17 ust. 3 ustawy z 1994 r. został jednak znowelizowany na mocy art. 56 ustawy z dnia 22 grudnia 2000 r. o zmianie niektórych upoważnień ustawowych do wydawania aktów normatywnych oraz o zmianie niektórych ustaw<sup>282</sup> i z dniem 30 marca 2001 r. uzyskał nową treść. Ustawodawca w przepisie tym upoważnił ministra właściwego do spraw pracy do wydania rozporządzenia określającego skład Komisji, uwzględniającego przedstawicieli centralnych organów administracji rządowej, ponadzakładowych organizacji związkowych uznanych za reprezentatywne na podstawie przepisów art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1 i 2 oraz § 2 k.p. oraz konfederacji pracodawców, tryb powoływania jej członków na wniosek właściwych ministrów, Głównego Inspektora Pracy oraz statutowych organów organizacji związkowych i pracodawców, zasady jej działania w celu udzielania stronom zamierzającym zawrzeć układ zbiorowy pracy pomocy w formie doradztwa i konsultacji oraz zasady zwrotu zamiejscowym członkom Komisji i innym osobom biorącym udział w jej pracach kosztów podróży. Na podstawie tej delegacji wydane zostało rozporządzenie MPiPS z dnia 3 lipca 2001 r. w sprawie Komisji do Spraw Układów Zbiorowych Pracy<sup>283</sup>, które uchyliło wcześniejsze zarządzenie MPiPS.

Komisja ostatecznie przestała funkcjonować jako byt prawny zgodnie z art. 2 oraz art. 3 ustawy z dnia 9 maja 2008 r. zmieniającej ustawę - Kodeks pracy oraz ustawę o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw<sup>284</sup>. Przepisy te stanowiły, że uchyla się art. 17 ustawy z 1994 r. i znosi Komisję do Spraw Układów Zbiorowych Pracy. Tym samym prawo reprezentatywnych ponadzakładowych organizacji związkowych do delegowania swoich przedstawicieli do prac w Komisji ma już tylko historyczne znaczenie. Taką decyzję ustawodawcy trudno zrozumieć, gdyż ponadzakładowe organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu Działu XI Kodeksu pracy poprzez swoich przedstawicieli uczestniczyły w realizacji celów wyznaczonych Komisji w art. 17 ust. 2 ustawy.

Zgodnie z nieco lakonicznym § 2 ust. 2 pkt 1 zarządzenia MPiPS do reprezentowania związków zawodowych w Komisji byli upoważnieni przedstawiciele ponadzakładowych organizacji związkowych, które uznane zostały za reprezentatywne na podstawie przepisów

---

<sup>281</sup> M. P. Nr 15, poz. 181.

<sup>282</sup> Dz. U. Nr 120, poz. 1268.

<sup>283</sup> Dz. U. Nr 73, poz. 773 ze zm.

<sup>284</sup> Dz. U. Nr 93, poz. 586.

art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1 i 2 oraz § 2 k.p. Do decyzji związków pozostawiono zaś określenie liczby desygnowanych osób, bowiem przepisy zarządzenia o tym milczały. Tym niemniej wspomniany § 2 ust. 2 pkt 1 zawierał ważne wyłączenie podmiotowe. W Komisji nie mogły mieć swoich odrębnych przedstawicieli ponadzakładowe organizacje związkowe wchodzące w skład ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) uznanej za reprezentatywną na podstawie art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1 i 2 oraz § 2 k.p.

Rozporządzenie MPiPS zmieniło zasady powoływania przedstawicieli związków zawodowych w skład Komisji. Zgodnie z § 1 pkt 3 i 4 w skład Komisji mogło wejść jedynie tylko po dwóch przedstawicieli z ponadzakładowej organizacji związkowej, uznanej za reprezentatywną na podstawie przepisów art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1 i § 2 k.p., a także po jednym przedstawicielu z ponadzakładowej organizacji związkowej, uznanej za reprezentatywną na podstawie przepisów art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 2 i § 2 k.p. Minister zatem w uprzywilejowanej pozycji stawiał organizacje ponadzakładowe reprezentatywne w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji, przyznając im prawo posiadania dwukrotnie liczniejszej grupy przedstawicieli w Komisji, aniżeli pozostałym reprezentatywnym na szczeblu ponadzakładowym związkom zawodowym, pod warunkiem, że zrzeszały co najmniej 10% ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż pięć, a po nowelizacji dziesięć tysięcy pracowników. Znikł natomiast przepis uniemożliwiający posiadanie odrębnych przedstawicieli reprezentatywnym ponadzakładowym związkom, pozostającym w strukturze reprezentatywnej ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej. Zgodnie z zakresem odesłania do przepisów Kodeksu pracy organizacje ponadzakładowe, aby móc skorzystać z prawa powołania swoich przedstawicieli do prac Komisji, musiały uprzednio wystąpić do Sądu Okręgowego w Warszawie z wnioskiem o stwierdzenie reprezentatywności w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

Komisję do Spraw Układów Zbiorowych Pracy należałoby przywrócić ze względu na unikalny szeroki krąg związków zawodowych, które mogły uczestniczyć w jej działalności. Prawo takie przyznane bowiem było wprost ponadzakładowym organizacjom związkowym reprezentatywnym w rozumieniu art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p. Sama zaś Komisja obowiązana była funkcjonować w trzech płaszczyznach<sup>285</sup>. Po pierwsze, udzielała pomocy, w formie doradztwa i konsultacji, stronom zamierzającym zawrzeć układ zbiorowy pracy, na ich wnioski, a w szczególności podejmowała działania ułatwiające wszczynanie rokowań

---

<sup>285</sup> Na temat działalności Komisji zob. szerzej U. Jelińska: Działalność Komisji do Spraw Układów Zbiorowych Pracy utworzonej przy Ministrze Pracy i Polityki Socjalnej, Służba Pracownicza nr 6/1997, s. 14-17; teź: Zmiana przepisów dotyczących tworzenia i działania Komisji do Spraw Układów Zbiorowych Pracy, Służba Pracownicza nr 10/2001, s. 18-20.

zbiorowych w sprawie zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, wspierała te rokowania i wyjaśniała kwestie sporne powstałe w ich trakcie. Po drugie, popularyzowała doświadczenia wynikające z prac Komisji. Po trzecie zaś, wyrażała opinię w sprawie rozszerzenia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy na mocy regulacji art. 241<sup>18</sup> k.p.

## 6. *Wnioski końcowe*

Organizacje związkowe reprezentatywne na szczeblach ponadzakładowych przez wzgląd na swoje uprawnienia są liczącymi się partnerami społecznymi w dialogu prowadzonym z pracodawcami oraz władzą publiczną.

Wyrazem uprzywilejowanej pozycji organizacji reprezentatywnych jest przyznanie tym organizacjom przez ustawodawcę określonych uprawnień, zastrzeżonych wyłącznie na ich rzecz, które aktualizują się na poszczególnych poziomach reprezentatywności po przekroczeniu przez organizację związkową jednego z liczbowych progów reprezentatywności. Zrzeszając bowiem określoną liczbę pracowników w swoich strukturach, organizacja związkowa staje się reprezentatywna w tym sensie, że posiada na tyle liczną bazę członkowską, aby stanowiła ona przekrój społeczeństwa i tym samym nabywa mandat społecznej akceptacji dla swoich poczynań wobec pracodawcy, związku pracodawców, czy wobec władzy publicznej. Z tego też względu tylko organizacje reprezentatywne dla ustawodawcy posiadają na tyle silną legitymację społeczną, ażeby móc skutecznie skorzystać z pewnych praw w sferze społeczno – gospodarczej.

Dotychczas w doktrynie klasyfikacji uprawnień reprezentatywnych organizacji związkowych dokonuje się w oparciu o kryterium przedmiotu<sup>286</sup> (treści) danego uprawnienia, dzieląc je na uprawnienia w zakresie współtworzenia polityki społecznej, w zakresie współtworzenia prawa bądź uprawnienia prawotwórcze, uprawnienia opiniodawczo – doradcze i kontrolno – nadzorcze, czy też uprawnienia w zakresie desygnowania przedstawicieli związkowych do ciał i organów opiniodawczo – doradczych, kontrolnych i partycypacyjnych.

Inne kryterium podziału tych uprawnień stanowi wzgląd na podmiot (organizację związkową) – uprawniony na określonym poziomie reprezentatywności. Według kryterium

---

<sup>286</sup> Zob. szerzej: E. Wronikowska: Związkowa reprezentacja praw i interesów pracowniczych na szczeblu ogólnopolskim [w:] pod red. G. Goździewicza: Reprezentacja praw i interesów pracowniczych, Toruń 2001, s. 115-118; E. Wronikowska, P. Nowik: Zbiorowe prawo pracy, Warszawa 2008, s. 54-65; A. Kowalczyk: Uprawnienia prawotwórcze reprezentatywnych ponadzakładowych organizacji związkowych na gruncie ustawy o związkach zawodowych [w:] pod red. A. Świątkowskiego: Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, Kraków 2007, t. 10, s. 64-65.



podmiotowego uprawnienia organizacji reprezentatywnych dzieli się w zależności od tego, czy przysługują: 1) stronie związkowej w ramach Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych, 2) reprezentatywnym organizacjom związkowym w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych oraz wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, 3) stronie związkowej w ramach wojewódzkiej komisji dialogu społecznego, 4) ponadzakładowym reprezentatywnym organizacjom związkowym, 5) zakładowym reprezentatywnym organizacjom związkowym.

Ustawodawca polski najwięcej uprawnień przysługujących reprezentatywnym organizacjom związkowym przyznał ogólnokrajowym organizacjom związkowym reprezentatywnym w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych oraz organizacjom reprezentatywnym na szczeblu zakładu pracy. Przedmiotowo są to głównie uprawnienia prawotwórcze w zakresie współtworzenia prawa, a także prawo desygnowania ekspertów związkowych do ciał i organów dialogu społecznego *sensu largo*.

Płynie stąd wniosek, że o prawa i interesy ogółu pracujących jest w stanie zadbać (reprezentować) reprezentatywna ogólnokrajowa organizacja związkowa z tej racji, że zrzesza ponad 300.000 pracowników. Ustawodawca, niezależnie od uprawnień przyznanych Trójstronnej Komisji i tym samym w jej ramach organizacjom reprezentatywnym, nadał tym podmiotom prawo opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych, prawo opiniowania założeń i projektów aktów prawnych Unii Europejskiej w zakresie spraw objętych zadaniami związków zawodowych oraz prawo występowania z wnioskami o wydania lub zmianę aktu prawnego w zakresie spraw objętych zadaniami związków zawodowych. Przedstawiciele takich organizacji mogą zasiadać w centralnych organach nadzoru oraz krajowych organach dialogu społecznego.

*De lege ferenda* należałoby postulować uchwalenie jednego aktu prawnego (jednej ustawy), w którym z wykorzystaniem przepisów odsyłających dokonano by systematyzacji uprawnień reprezentatywnych organizacji związkowych w zależności od szczebla reprezentatywności. Mogłoby to stanowić pierwszy krok do systemowej analizy katalogu tych uprawnień i w konsekwencji systemowej analizy kryteriów reprezentatywności.

W obecnym stanie prawnym bowiem widać wyraźnie pewną prawidłowość. Im więcej różnych liczbowych progów reprezentatywności, tym więcej szczebli reprezentatywności, a tym samym bardziej skomplikowany i mało przejrzysty jest katalog (system) uprawnień przysługujących reprezentatywnym organizacjom związkowym. Jeśli zaś uprościć kryteria reprezentatywności, znikną niektóre szczeble reprezentatywności, a katalog uprawnień stanie

się bardziej klarowny i jednorodny. Zostałby wtedy w większym stopniu spełniony nadrzędny wymóg spójności systemu prawa.

## Rozdział VI

### **Pozaukładowe uprawnienia organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu przepisów określających zdolność do zawierania zakładowych układów zbiorowych pracy**

#### *1. Uwagi wprowadzające*

Przepisy art. 241<sup>25</sup> oraz art. 241<sup>25a</sup> k.p. wprowadzone zostały do polskiego systemu prawnego na mocy art. 1 pkt 19 i pkt 20 ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw<sup>287</sup> i zgodnie z art. 13 tego aktu prawnego weszły w życie z dniem 1 stycznia 2001 r.

*Ratio legis* tych przepisów według zamysłu ustawodawcy polegało na takim usprawnieniu procedury zawierania układu zbiorowego pracy, aby w sytuacji wystąpienia impasu w rokowaniach układowych po stronie związkowej możliwe było zastosowanie reguły kolizyjnej z art. 241<sup>25</sup> § 3 lub § 5 w związku z art. 241<sup>25a</sup> § 1 i 2 k.p., w myśl której wyłączne prawo zawarcia układu zakładowego bez względu na rozbieżne stanowiska pozostałych organizacji związkowych przysługuje organizacjom związkowym reprezentatywnym na szczeblu zakładu pracy. Tym samym uchwalenie kryteriów reprezentatywności zakładowej miało i ma na celu ułatwienie stronom zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy.

Zgodnie zatem z art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p. reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja związkowa: 1) będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ogólnokrajowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych, pod warunkiem że zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, lub 2) zrzeszająca co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Z woli ustawodawcy reprezentatywną zakładową organizacją związkową może być organizacja zrzeszająca u pracodawcy największą liczbę pracowników w sytuacji, gdy brak jest w zakładzie pracy innych reprezentatywnych organizacji zakładowych, a więc żadna z organizacji nie spełnia liczbowych progów posiadania przymiotu reprezentatywności ogólnej (art. 241<sup>25a</sup> § 2 k.p.). Do czasu gdy którakolwiek z zakładowych organizacji nie przekroczy

---

<sup>287</sup> Dz. U. Nr 107, poz. 1127.

wskazanego progu, organizacją reprezentatywną jest organizacja skupiająca największą liczbę pracowników w zakładzie pracy i nie jest to reprezentatywność wyłącznie dla zawarcia określonego układu, bowiem również takiej organizacji ustawodawca przyznał prawo korzystania z niektórych uprawnień zastrzeżonych na rzecz zakładowych reprezentatywnych organizacji związkowych. Zasadą jest, że reprezentatywne są te organizacje związkowe, które zrzeszają 7% lub 10% pracowników zakładu pracy, zaś wyjątkiem od tej reguły – w razie braku takiej organizacji związkowej, która przekroczyłaby jeden z procentowych progów reprezentatywności – jest uznanie za reprezentatywną organizacji zrzeszającej w zakładzie pracy największą liczbę pracowników. W konsekwencji zawsze co najmniej jedna organizacja jest organizacją reprezentatywną w toku procedury zawarcia układu zbiorowego.

Ustawodawca z zasady zawęża pojęcie zakładowej reprezentatywnej organizacji związkowej do organizacji reprezentatywnej na mocy art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p. Zatem takiej organizacji przysługują wszystkie uprawnienia odniesione do „zakładowych reprezentatywnych organizacji związkowych”. Jeśli zaś z treści przepisów prawa wynika, że określone działanie podjąć może organizacja zakładowa reprezentatywna w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p., oznacza to, że ustawodawca w drodze wyjątku daje możliwość skorzystania z określonego uprawnienia organizacji reprezentatywnej również na mocy art. 241<sup>25a</sup> § 2 k.p. Jednakże z takiego uprawnienia organizacja ta może skorzystać jedynie wówczas, gdy nie działają w zakładzie pracy organizacje związkowe posiadające reprezentatywność ogólną i określone odesłanie ma charakter ogólny (do „całego” art. 241<sup>25a</sup> k.p.).

Płynie stąd wniosek, że uprawnienia przyznane reprezentatywnym zakładowym organizacjom związkowym mają charakter zróżnicowany (dualistyczny). W ogólności prawo skorzystania z określonych uprawnień przysługuje organizacji zakładowej reprezentatywnej w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p. Jeżeli natomiast żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia wymogów określonych w art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p. warunkowo w niektórych wskazanych przez ustawodawcę sytuacjach skorzystać z określonego uprawnienia może organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników w zakładzie pracy (reprezentatywna – na zasadzie wyjątku od reguły). Wyjątkowość (wtórność) tej reprezentatywności polega na tym, że przekroczenie przez którąkolwiek z zakładowych organizacji jednego z liczbowych progów reprezentatywności ogólnej oznacza, że reguła z art. 241<sup>25a</sup> § 2 k.p. nie może znaleźć zastosowania. W takim przypadku nie bada się czy i która organizacja związkowa zrzesza największą liczbę pracowników.

W związku z tym warto zauważyć, że w określonym układzie może istnieć u pracodawcy jednostka organizacyjna albo organizacja członkowska ogólnokrajowej

organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji, ale jeśli nie zrzesza ona przynajmniej 7% załogi i brak jest innych reprezentatywnych organizacji, to wówczas z określonego uprawnienia zastrzeżonego dla organizacji reprezentatywnych na szczeblu zakładowym na mocy art. 241<sup>25a</sup> k.p. skorzysta wyłącznie ta organizacja, która posiada najwięcej swoich członków pośród pracowników zakładu pracy. I odwrotnie, jeżeli np. taka zakładowa organizacja związkowa wprowadzie zrzesza co najmniej 7% załogi i jest jednostką organizacyjną bądź organizacją członkowską ogólnokrajowej organizacji związkowej, która jednak nie została uznana za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji, a żadna z organizacji w zakładzie pracy nie zrzesza co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, wtedy z uprawnienia zastrzeżonego dla organizacji reprezentatywnych na szczeblu zakładowym na mocy art. 241<sup>25a</sup> k.p. będzie mogła skorzystać również tylko taka organizacja, która u pracodawcy zrzesza największą liczbę pracowników, pod warunkiem, że jest to powyżej 7% załogi zakładu pracy.

Tak zdefiniowana cecha reprezentatywności zakładowej stała się dla ustawodawcy na tyle atrakcyjną konstrukcją prawną, że stopniowo zaczął on, nieraz dość mechanicznie, odsyłać do art. 241<sup>25a</sup> k.p. w związku z regulowaniem innych materii aniżeli zawieranie układów zbiorowych pracy. W wyniku tego procesu formuła prawna reprezentatywności zakładowej ustanowiona dla potrzeb zawarcia układu znalazła szerokie zastosowanie do innych instytucji prawa pracy. Niezależnie jednak od tego, w jak różnorodnych instytucjach prawa, zwłaszcza poza zbiorowym prawem pracy, została „wykorzystana” reprezentatywność zakładowa w kształcie nadanym jej w art. 241<sup>25a</sup> k.p., oznacza to, że ustawodawca ustanawia w ten sposób określone uprawnienia podmiotowe reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej do określonego konwencjonalnego działania, pozbawiając tym samym pozostałe organizacje związkowe realnego wpływu na kształt danej instytucji prawa pracy.

Takie działanie ustawodawcy stanowi z resztą w znaczeniu socjologicznoprawnym przejaw ekskluzywizmu w zbiorowych stosunkach pracy w opozycji do wynikających z zasady wolności związkowej – demokratyzmu i pluralizmu ruchu związkowego<sup>288</sup>. J. Wratny konieczność istnienia ekskluzywizmu w zbiorowym prawie pracy uzasadnia w dwojaki sposób, posługując się argumentacją dogmatyczną, jak i argumentacją natury pragmatycznej<sup>289</sup>. Jego zdaniem związki zawodowe posiadają niejednakową zdolność do

---

<sup>288</sup> Zob. szerzej J. Wratny: „Problem reprezentatywności związków zawodowych w zakładzie pracy. Więcej pragmatyzmu czy demokracji?”, PiZS nr 3/2012, s. 2-3.

<sup>289</sup> Zob. tamże, s. 3.

reprezentowania pracowników objętych zakresem ich statutów, a więc nie zawsze powinno się bezwarunkowo stosować wobec nich zasadę równego traktowania w imię postulatu demokracji w zbiorowych stosunkach pracy. Organizacje związkowe o pełnej zdolności do reprezentowania praw i interesów pracowników legitymują się cechą reprezentatywności, natomiast związki zawodowe, które nie mają w pełnym stopniu takiej zdolności, nie mogą legalnie zostać uznane za reprezentatywne. „Nateżenie” zdolności do reprezentowania pracowników bowiem w realiach pluralizmu wynika z „różnic w sile konkurujących ze sobą związków zawodowych, a więc także możliwości podejmowania przez nie działań w obronie pracowników. Przesłanką koncepcji reprezentatywności jest zatem odniesienie się do możliwości spełniania w wyższym stopniu funkcji reprezentowania pracowników przypisanej do prawnej definicji związku zawodowego i stanowiącej jego podstawowe zadanie”<sup>290</sup>.

Poza tym, zdaniem J. Wratnego, z pragmatycznego punktu widzenia ekskluzywizm reprezentatywnych organizacji związkowych lepiej zapewnia pokój społeczny oraz wpływa na sprawny przebieg procesów decyzyjnych w zakładzie pracy. Z tego względu w interesie pracodawców jest dążenie, aby „stosunki ze stroną pracowniczą, przynajmniej w pewnej kategorii spraw, były ograniczone do związków mających większe możliwości wpływania na załogę”<sup>291</sup>.

Zjawisko ekskluzywizmu reprezentatywnych organizacji związkowych łatwo dostrzec zwłaszcza na szczeblu zakładu pracy. Ustawodawca kosztem pozostałych zakładowych organizacji związkowych znacznie poszerzył krąg uprawnień przysługujących wyłącznie organizacjom reprezentatywnym, odsyłając wszakże do kryterium reprezentatywności zakładowej w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p., a więc skonstruowanej na potrzeby procedury zawierania układów zbiorowych pracy. Nasuwa się zatem pytanie, czy brzmienie art. 241<sup>25a</sup> k.p. jest na tyle uniwersalne, że da się z powodzeniem stosować do innych niż materia układowa instytucji prawa pracy.

Pytanie to jest zasadne zarówno w sytuacji, gdy określony przepis ustanawia uprawnienie organizacji związkowej reprezentatywnej odsyłając do art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p., jak również w wypadku, gdy odsyła w całości do art. 241<sup>25a</sup> k.p. Zakres odesłania decyduje

---

<sup>290</sup> Tamże, s. 3.

<sup>291</sup> Tamże, s. 3. Inny pogląd wyraża M. Gładoch. Jej zdaniem „przesłanki pragmatyczne, które legły u podstaw zasady reprezentatywności, przesłoniły sens działalności związkowej (...) zamiast uporządkować relacje partnerów społecznych, ugruntowały stan niepewności w zbiorowych stosunkach pracy na poziomie zakładu”, dlatego też niepokojącym, aczkolwiek niezamierzonym przez ustawodawcę, rezultatem usankcjonowania reprezentatywności zakładowej jest „osłabienie zasady dialogu społecznego”; Status niereprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w kontekście prawa koalicji, PiZS nr 1/2012, s. 16-17.

bowiem o tak ważnej kwestii, jak możliwość odpowiedniego zastosowania poza sferą układów zakładowych wszystkich bądź tylko niektórych reguł wyrażonych w art. 241<sup>25a</sup> k.p.

Odesłanie do art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p. oznacza, że nie ma zastosowania reguła z § 2 tego artykułu, natomiast należy uznać, że stosuje się w tym przypadku paragrafy 2 – 5 tego artykułu, gdyż mają one charakter „techniczny”, uściślający sposób i tryb stwierdzenia istnienia „reprezentatywności zakładowej”. Natomiast odesłanie do art. 241<sup>25a</sup> k.p. bez zastrzeżenia, że chodzi tylko o jego paragraf pierwszy, ma to znaczenie, że określone uprawnienie przyznane zostaje także wskazanej w art. 241<sup>25a</sup> § 2 k.p. reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej. Wniosek taki wynika z literalnej wykładni przepisów odwołujących się bądź do reprezentatywności określonej w art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p., bądź też w art. 241<sup>25a</sup> k.p., a więc także tej, która wskazana jest w art. 241<sup>25a</sup> § 2 k.p. Nie zawsze jednak (por. np. art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych) ograniczenie się do takiej prostej reguły wykładni językowej jest zasadne.

Odesłania do art. 241<sup>25a</sup> k.p. pojawiające się w związku z regulacją różnych instytucji prawa pracy należy chronologicznie uporządkować. Zabieg ten pozwoli stwierdzić, jakich materii (spraw) dotyczą określone uprawnienia przyznane reprezentatywnym zakładowym organizacjom związkowym. W konsekwencji może się okazać, że niektóre z nich to materie, w których ustawodawca niezasadnie, posługując się odesłaniem do art. 241<sup>25a</sup> k.p. w sposób instrumentalnie niecelowy, przyznał prawo do określonego działania organizacjom reprezentatywnym (wszystkim bądź tylko wskazanym w art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p.).

Ponadto wypada zaznaczyć, iż odesłania te w szczególności dotyczą sfery (materii) tworzenia (współtworzenia) zakładowego prawa pracy. Są to zwłaszcza różne przypadki zawierania porozumień w różnych sprawach, rzadziej zaś uczestnictwo w uzgadnianiu z pracodawcą jednostronnych aktów normatywnych. Ponadto reprezentatywne organizacje w zakładzie pracy biorą udział w procesie ustalania innych aktów konwencjonalnych, a zwłaszcza organizujących aktów wewnątrzzakładowych, a także porządkujących proces pracy u pracodawcy. Pod względem podmiotowym są to uprawnienia w zakresie formalnego współdziałania z pracodawcą dla dobra załogi zakładu pracy. W ramach tej szerokiej grupy uprawnień można zatem wyróżnić *stricte* uprawnienia prawotwórcze, jak również uprawnienia z zakresu współtworzenia innych aktów wewnętrznych, wszakże niebędących źródłami obowiązującego u pracodawcy prawa pracy.

Odesłania do art. 241<sup>25a</sup> k.p. odnoszą się także do sfery (materii) dokonywania pewnych czynności o charakterze konwencjonalnym, ale bez koniecznego udziału w nich pracodawcy. Są to przypadki wyznaczania przedstawicieli związkowych do ciał

uczestniczących w dialogu z pracodawcą (partycypacyjnych), pełniących funkcję konsultacyjną w procesie przepływu informacji pomiędzy załogą a pracodawcą. Do tej sfery działalności reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych zalicza się również możliwość wskazania zrzeszonych w związku pracowników objętych prawną ochroną trwałości stosunku pracy.

## **2. *Uprawnienia w zakresie współdziałania z pracodawcą przewidziane w art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych***

*De lege lata* prawo współtworzenia źródeł zakładowego prawa pracy, a także innych aktów konwencjonalnych, przysługuje w pierwszej kolejności łącznie wszystkim zakładowym organizacjom związkowym. Tym samym zastosowanie ma w tym wypadku zasada konsensusu polegająca na przedstawieniu wspólnego stanowiska zakładowych organizacji związkowych, które staje się wiążące dla pracodawcy.

Żadna z organizacji, nawet gdyby była reprezentatywna, nie może samodzielnie i niezależnie od innych organizacji bez względu na to, czy są reprezentatywne, czy pozbawione przymiotu reprezentatywności, skorzystać z uprawnień prawotwórczych oraz uprawnień w zakresie ustalania aktów wewnątrzzakładowych, gdyż stanowi to uchybienie nadrzędnej zasadzie konsensusu, którą da się wywnioskować z przepisów poszczególnych ustaw, o czym będzie mowa niżej. Najpierw zatem do wspólnych uzgodnień w sprawie nowego aktu zakładowego powinny dojść wszystkie organizacje, zaś następnie wolą ustawodawcy jest – w sytuacji, gdy nie jest to możliwe – aby wspólne wiążące stanowisko w tej sprawie przedstawiły przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe. Dopiero wtedy, gdy organizacje reprezentatywne okażą się pasywne lub nadmiernie skonfliktowane i nie uzgodnią bądź nie przedstawią wspólnego stanowiska, pracodawca ma prawo wprowadzić samodzielnie stosowne akty normatywne lub wydać inne akty konwencjonalne, uwzględniając uzasadnione propozycje związków zawodowych.

Z uwagi na to, że pozostałe przepisy w tej kwestii są dość lakoniczne, można – jak sądzę – rozważać odpowiednie stosowanie w drodze analogii art. 241<sup>25</sup> § 1 k.p., zgodnie z którym jeżeli pracowników, dla których ma być zawarty układ zakładowy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w celu zawarcia układu prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe. Chodzi tu o sprawy, o których mowa w art. 30 ust. 3 i 4 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach



zawodowych<sup>292</sup>, w myśl którego wspólna reprezentacja tworzona jest przez organizacje związkowe w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów pracowników oraz wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia wspólnego stanowiska z organizacjami związkowymi. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez każdorazowo wyłanianą do tych spraw wspólną reprezentację związkową może określać porozumienie zawarte przez organizacje związkowe. Zaznaczyć jednak należy, że we wskazanych sprawach (art. 30 ust. 3 i 4 ustawy o związkach zawodowych) nie przewidziano odesłania do art. 241<sup>25</sup> § 1 k.p.

Tryb formalnego współdziałania z pracodawcą przedstawia się następująco: 1) najpierw rokowania prowadzi wspólna reprezentacja wszystkich organizacji zakładowych jako zinstytucjonalizowane ciało (organ), 2) jeśli nie uda się powołać wspólnej reprezentacji rokowania prowadzą wspólnie działające wszystkie organizacje zakładowe zasiadające przy stole negocjacyjnym, 3) jeżeli nie wszystkie organizacje zasiądą do stołu rokowań, określone uprawnienie w procesie prawotwórczym przechodzi w całości na rzecz wspólnej reprezentacji wszystkich reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych, 4) w przypadku gdy nie zostanie wyłoniona wspólna reprezentacja bądź wszystkie organizacje związkowe (a także wspólna reprezentacja) nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska, to należy przyjąć (art. 30 ust. 5 u.z.z.), że uprawnienie w procesie prawotwórczym (w sprawach wymienionych w art. 30 ust. 5 u.z.z.) przysługuje wszystkim wspólnie działającym przy stole negocjacyjnym organizacjom reprezentatywnym, 5) jeśli zaś organizacje reprezentatywne nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska, pracodawca ma prawo wydać samodzielnie stosowny akt normatywny (zazwyczaj regulamin) lub akt organizacyjny. Zgodnie z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych są to sprawy ustalania regulaminu wynagradzania, regulaminów nagród i premiowania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, planu urlopów lub regulaminu pracy, a także okresów rozliczeniowych, o których mowa w art. 129 § 2 i art. 135 § 2 i 3 k.p., oraz wykazu prac, o którym mowa w art. 151<sup>7</sup> § 4 k.p. lub indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 2 – 4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców<sup>293</sup>.

Należy wszakże wyjaśnić tu, że użycie w art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych zwrotu „organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p.” rodzi wątpliwości interpretacyjne, w szczególności zaś, czy gdy w zakładzie pracy istnieje tylko jedna reprezentatywna organizacja związkowa – zwłaszcza

<sup>292</sup> Tj. Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854.

<sup>293</sup> Dz. U. Nr 92, poz. 879, z późn. zm.

jeżeli jest to przypadek wskazany w art. 241<sup>25a</sup> § 2 k.p. – można przyjąć, że tylko ona sama może przedstawić „wspólnie uzgodnione stanowisko”, o którym mowa w art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Przyjmując, że jedna (reprezentatywna) organizacja związkowa nie może przedstawić „wspólnie uzgodnionego stanowiska”, należy w konsekwencji uznać, że choć w art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych nie zastrzeżono, że chodzi tylko o reprezentatywność wskazaną w art. 241<sup>25</sup> § 1 k.p., to jednak przepis tej ustawy nie obejmuje organizacji reprezentatywnych w pojęciu art. 241<sup>25</sup> § 2 k.p.

W wypadku innych niż układy zbiorowe źródeł zakładowego prawa pracy czy aktów organizacyjnych nie ma odpowiedniego zastosowania przepis art. 241<sup>25</sup> § 2 k.p. Jeśli więc nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do prowadzenia rokowań nie są uprawnione pozostałe organizacje związkowe, które przystąpiły do rokowań nawet, gdyby wśród nich była co najmniej jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa. Tym samym prawo formalnego działania wspólnie z pracodawcą tracą wszystkie niereprezentatywne organizacje związkowe w zakładzie pracy, zaś prawo te w całości przechodzi na rzecz wszystkich organizacji reprezentatywnych. Płyne stąd wniosek, że organizacje reprezentatywne zazwyczaj w łatwy sposób korzystają wspólnie ze wspomnianych uprawnień, nie godząc się na współdziałanie wszystkich organizacji związkowych. W sferze tworzenia zakładowego prawa pracy oraz organizacji procesu pracy każda z nich ma bezpośrednie podmiotowe prawo do współdziałania z pracodawcą. Ma ono jednak względny charakter, gdyż realizacja tego prawa zależy od zachowania pozostałych reprezentatywnych organizacji. Ustawodawca w tej materii postanowił bowiem, iż prawo takie jest skuteczne jedynie wówczas, gdy wszystkie zakładowe organizacje reprezentatywne uzgodnią wspólne stanowisko (art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych) w ramach działań zmierzających do ustalenia stosownego aktu przez pracodawcę i stronę związkową w zakładzie pracy.

Odesłanie ustawodawcy do treści normatywnej całego art. 241<sup>25a</sup> k.p. w przypadku uprawnień do współdziałania z pracodawcą rodzi dalsze konsekwencje w postaci sposobu liczenia pracowników przy ustalaniu reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej oraz możliwości zgłoszenia zastrzeżeń co do spełniania kryteriów reprezentatywności, a także stwierdzenia tej cechy na drodze sądowej.

W każdym przypadku wydania regulaminu czy aktu *stricte* organizacyjnego (wykazu, planu) należy stosować wprost § 3 – 5 art. 241<sup>25a</sup> k.p. Aby więc dana organizacja mogła skorzystać z określonego uprawnienia, jej reprezentatywność musi być stwierdzona w oparciu o dodatkowe formalne kryterium o charakterze temporalnym. Poza tym każdy z uczestników

procedury uzgadniania wspólnego stanowiska w trakcie konsultacji jednostronnego aktu pracodawcy może zgłosić zastrzeżenie w sprawie reprezentatywności określonej organizacji związkowej. Dopiero gdy właściwy sąd stwierdzi wobec tej organizacji reprezentatywność bądź jej brak, każda z pozostałych organizacji reprezentatywnych będzie mogła legalnie skorzystać z zawieszono do tego czasu prawa wyrażenia stanowiska w sprawie jednostronnego konwencjonalnego aktu pracodawcy.

Zgodnie z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych procedura współtworzenia zakładowego prawa pracy lub organizacji procesu pracy musi dokonać się w terminie 30 dni i jest to termin zawity. Po upływie tego terminu i po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk reprezentatywnych organizacji związkowych pracodawca wydaje określony regulamin, plan bądź wykaz.

Przepis art. 30 ust. 5 u.z.z. w obecnym brzmieniu w zasadzie wprowadzony został na mocy art. 3 pkt 3 lit. a ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw<sup>294</sup>, zaś zgodnie z art. 14 pkt 1 tej ustawy wszedł w życie z dniem 1 stycznia 2003 r. Późniejsze nowelizacje tego przepisu dotyczyły bowiem rozszerzenia jedynie zakresu aktów objętych konsultacją reprezentatywnych organizacji związkowych – w sprawach długości okresów rozliczeniowych czasu pracy, wykazu prac w porze nocnej oraz rozkładu czasu pracy kierowców zawodowych<sup>295</sup>. Tym samym zmiany te nie wpłynęły na istotę uprawnień reprezentatywnych organizacji zakładowych, rozszerzyły tylko katalog spraw objętych „konsultacją” związków zawodowych.

Należy zwrócić uwagę na relację między art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych a art. 77<sup>2</sup> § 4 k.p., art. 104<sup>2</sup> § 1 i 2 k.p. oraz art. 151<sup>7</sup> § 4 k.p. Przepisy te stanowią o obowiązku pracodawcy konsultacji (uzgodnienia) z zakładową organizacją związkową, jeśli taka funkcjonuje, odpowiednio regulaminu wynagradzania, regulaminu pracy – w ustalonym przez strony terminie oraz wykazu prac w porze nocnej, który pracodawca określa samodzielnie, ale w porozumieniu z zakładową organizacją związkową. Ustawodawca w przepisach tych wskazuje jedynie zakładową organizację związkową. Tym niemniej, gdy w zakładzie pracy działa więcej niż jedna organizacja związkowa, to uzgodnienie stanowiska z pracodawcą następuje zgodnie z regułami określonymi w art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych.

---

<sup>294</sup> Dz. U. Nr 135, poz. 1146.

<sup>295</sup> Zob. art. 5 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 213, poz. 2081), a także art. 3 ustawy z dnia 16 września 2011 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 244, poz. 1454).

Przepisy art. 77<sup>2</sup> § 4 k.p. oraz art. 104<sup>2</sup> § 1 i 2 k.p. zaczęły obowiązywać z dniem 2 czerwca 1996 r. w wyniku wejścia w życie art. 1 pkt 71 i pkt 99 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw<sup>296</sup>. Natomiast na mocy art. 1 pkt 36 w związku z art. 20 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw<sup>297</sup> z dniem 1 stycznia 2004 r. wszedł w życie art. 151<sup>7</sup> § 4 k.p.

Mając na uwadze, iż art. 30 ust. 5 u.z.z. w nowym brzmieniu zaczął obowiązywać od 1 stycznia 2003 r., a także kierując się postulatem spójności systemu prawa, należy zastosować odpowiednie reguły kolizyjne w celu wyeliminowania pozornych sprzeczności pomiędzy przepisami prawa.

Wspomniany przepis został wydany później niż art. 77<sup>2</sup> i art. 104<sup>2</sup> k.p., a poza tym reguluje tryb konsultacji związkowej w sposób bardziej szczegółowy w porównaniu do przepisów tego kodeksu, w tym sensie, że dotyczy przypadku istnienia u pracodawcy więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa. Przepis art. 151<sup>7</sup> k.p. zaś wprowadzony został w tym samym akcie prawnym, który dokonał również nowelizacji pod tym kątem art. 30 ust. 5 u.z.z. Tutaj również – w sytuacji gdy u pracodawcy działa dwie lub więcej zakładowych organizacji związkowych – należy stosować art. 30 ust. 5 jako przepis regulujący w sposób bardziej szczegółowy tryb konsultacji związkowej w sprawie wydania u pracodawcy wykazu prac w porze nocnej.

Wprowadzone przez ustawodawcę w 2002 r. brzmienie art. 30 ust. 5 ustawy związkowej jest wobec tego wyrazem narastającego ekskluzywizmu reprezentatywnych organizacji związkowych.

### ***3. Reprezentatywność a uzgodnienie treści i zawarcie porozumienia w sprawie zwolnień grupowych***

Zgodnie z wykładnią Sądu Najwyższego<sup>298</sup> porozumienie zawarte ze związkami zawodowymi na podstawie art. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników<sup>299</sup> jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i wiąże pracodawcę, który nie może

---

<sup>296</sup> Dz. U. Nr 24, poz. 110.

<sup>297</sup> Dz. U. Nr 213, poz. 2081.

<sup>298</sup> Wyrok SN z dnia 20 czerwca 2006 r., II PK 323/05, OSNP 2007/13-14/186.

<sup>299</sup> Dz. U. Nr 90, poz. 844.

odstępować od jego treści w zakresie doboru pracowników do zwolnienia, czy kolejności i terminów dokonywania zwolnień.

Treść porozumienia negocjują pracodawca i zakładowe organizacje związkowe. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p. (art. 3 ust. 3 ustawy).

Ustawa nie reguluje natomiast samego trybu wypracowywania wspólnego stanowiska po stronie związkowej. Z tego względu należy stosować art. 30 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym w ramach każdorazowo wyłanianej wspólnej reprezentacji w sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi, organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Wobec tego każda z reprezentatywnych zakładowych organizacji ma prawo uzgodnić wspólnie z pozostałymi reprezentatywnymi organizacjami stanowisko w sprawie porozumienia dotyczącego zwolnień grupowych. W tym wypadku również obowiązuje zasada konsensusu.

W kontekście powyższych rozważań istotne jest to, że nie tylko pracodawca musi liczyć się ze zdaniem dużych i silnych organizacji związkowych. Z ich zdaniem w czasie uzgadniania wspólnego stanowiska muszą bowiem liczyć się mniejsze zakładowe organizacje zawodowe. W związku z tym w doktrynie wyrażony został pogląd<sup>300</sup>, że w praktyce reprezentatywne organizacje częściej będą uprawnione do zawarcia porozumienia w sprawie zwolnień grupowych, albowiem nie godząc się na zawarcie wspólnego porozumienia bez większych trudności będą mogły odsunąć od stołu negocjacyjnego mniejsze związki zawodowe.

Przepis art. 3 ust. 3 obowiązującej ustawy daje zarówno pracodawcy, jak też dużym i silnym organizacjom związkowym, możliwość wywierania skutecznego nacisku na małe związki zawodowe w toku procedury zawierania porozumienia. Jeżeli więc na etapie konsultacji każda organizacja związkowa miała prawo żądać od pracodawcy określonych informacji oraz zgłaszać własne propozycje, to w trakcie finalizowania porozumienia należy liczyć się z tym, że pracodawca uwzględni propozycje tylko większych organizacji związkowych. Wydaje się w związku z tym, iż ustawodawca, stanowiąc ten przepis, chciał zapobiec paraliżowi trybu zwolnień grupowych przez stronę pracowniczą, ale jednocześnie uważał za słuszne zapewnić realny wpływ na kształt porozumienia przynajmniej większym zakładowym organizacjom związkowym. Wspomniany przepis umocnił zatem pozycję

---

<sup>300</sup> Zob. I. Sierocka: Nowe przepisy o zwolnieniach grupowych, PiZS nr 12/2003, s. 17.

dużych organizacji związkowych zarówno w stosunku do pracodawcy, jak i wobec małych jednostek związkowych.

Organizacje reprezentatywne w ramach wspólnej reprezentacji, czy też w trybie „wspólnego działania” powinny wynegocjować z pracodawcą porozumienie w terminie nie dłuższym niż 20 dni od dnia zawiadomienia o zamiarze zwolnień grupowych. W razie gdy jednak nie dojdzie do zawarcia porozumienia przynajmniej ze wszystkimi reprezentatywnymi zakładowymi organizacjami związkowymi zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca w regulaminie, uwzględniając, w miarę możliwości, propozycje przedstawione w ramach konsultacji przez zakładowe związki zawodowe (art. 3 ust. 4 ustawy). Przepis ten stosuje się jedynie wówczas, gdy stanowiska pracodawcy i reprezentatywnych organizacji związkowych po odejściu od stołu rokowań pozostają nadal rozbieżne i rozbieżności tych nie da się już usunąć.

Wskazany przepis stanowi normę *legis imperfectae*. Brak jest bowiem sankcji za nieuwzględnienie przez pracodawcę propozycji reprezentatywnych związków, które udało się wspólnie uzgodnić. Dlatego *de lege ferenda* trzeba, ażeby ustawodawca nałożył na pracodawcę pod groźbą stosownej sankcji, np. zaskarżalności regulaminu do sądu pracy, obowiązek zastosowania się do propozycji uzgodnionych przez wszystkie reprezentatywne organizacje w zakładzie pracy.

#### ***4. Reprezentatywność a konsultacja zamiaru oraz zawarcie porozumienia w sprawie powierzenia wykonywania pracy tymczasowej pracownikom agencji pracy tymczasowej***

Zgodnie z art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych<sup>301</sup> pracodawca użytkownik jest obowiązany jedynie informować organizację związkową reprezentatywną w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p. o zamiarze powierzenia wykonywania pracy tymczasowej pracownikowi (pracownikom) agencji pracy tymczasowej. Przywołany przepis wedle art. 33 tej ustawy wszedł w życie z dniem 1 stycznia 2004 r.

Jednakże w sytuacji, gdy pracodawca zamierza powierzyć pracownikowi (pracownikom) agencji pracy tymczasowej wykonywanie pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy, jest ponadto obowiązany podjąć działania zmierzające do uzgodnienia tego zamierzenia z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi, a więc musi wystąpić bezpośrednio do reprezentatywnych organizacji związkowych, z pominięciem organizacji

---

<sup>301</sup> Dz. U. Nr 166, poz. 1608.

niereprezentatywnych, z inicjatywą zawarcia w tej sprawie porozumienia. Jest to specyficzne uprawnienie, gdyż jest to uprawnienie stanowcze i zastrzeżone wyłącznie na rzecz reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych. Jeżeli organizacje te nie przystąpią do zawarcia porozumienia, wtedy do uzgodnienia porozumienia nie dochodzi. Tym samym pracodawca nie będzie mógł powierzyć pracy pracownikom tymczasowym, gdyż ustawodawca uzależnia to od zgody organizacji reprezentatywnych w zakładzie pracy.

Zgodnie z bardziej szczegółowym art. 30 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych reprezentatywne organizacje związkowe w ramach wyłonionej w tym celu wspólnej reprezentacji powinny przedstawić pracodawcy wspólnie uzgodnione stanowisko w sprawie porozumienia dotyczącego zatrudnienia pracowników tymczasowych. Z treści art. 23 ust. 1 ustawy o pracownikach tymczasowych wynika jednak, że ustawodawca w tym przypadku uczynił odstępstwo od zasady konsensusu. Jeśli bowiem organizacje reprezentatywne nie tyle wyrażą swoje negatywne stanowisko, co nawet nie przedstawią wspólnego stanowiska w kwestii zatrudnienia pracowników tymczasowych, wówczas pracodawca nie ma prawa powierzyć wykonywania pracy tym pracownikom.

W celu wykonania obowiązków konsultacyjnych pracodawca dodatkowo przekazuje organizacjom reprezentatywnym przewidziane w art. 23 ust. 2 w związku z art. 9 ust. 1 ustawy informacje, a więc informacje dotyczące: 1) rodzaju pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu; 2) wymagań kwalifikacyjnych koniecznych do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu; 3) przewidywanego okresu wykonywania pracy tymczasowej; 4) wymiaru czasu pracy pracownika tymczasowego; 5) miejsca wykonywania pracy tymczasowej. Tym niemniej pracodawca użytkownik i reprezentatywne organizacje związkowe mogą ustalić szerszy zakres informacji, które mają być przekazane tym organizacjom związkowym. Nie ma przeszkód, aby zakres tych informacji uregulowany był w stosownym porozumieniu pomiędzy pracodawcą a organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w zakładzie pracy.

##### ***5. Reprezentatywność a uzgodnienie treści i zawarcie zakładowej umowy emerytalnej***

Zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych<sup>302</sup> pracodawca od momentu wejścia w życie tego aktu z dniem 1 czerwca 2004 r. może wdrożyć w zakładzie pracy program emerytalny przez zawarcie z reprezentacją pracowników zakładowej umowy emerytalnej (art. 10 ust. 1 pkt 1 oraz art. 11 ust. 1 w

---

<sup>302</sup> Dz. U. Nr 116, poz. 1207.

związku z art. 62 wspomnianej ustawy). Reprezentację pracowników tworzą zaś wszystkie zakładowe organizacje związkowe działające u danego pracodawcy. Jeśli brak jest takich organizacji, wtedy reprezentację pracowników tworzy przedstawicielstwo *ad hoc* wyłonione w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Niemniej jednak tryb negocjacji umowy z niezwiązkową reprezentacją pracowników zgodnie z art. 11 ust. 5 pkt 2 ustawy może być stosowany wyłącznie subsydiarnie, tzn. tylko w tych zakładach pracy, gdzie nie działają zakładowe organizacje związkowe i do czasu rozpoczęcia u pracodawcy działalności przez zakładową organizację związkową.

Pracodawca obowiązany jest przedstawić reprezentacji pracowników ofertę utworzenia programu, która zawiera: 1) projekt umowy zakładowej, 2) ustalone w umowie przedwstępnej warunki umowy z instytucją finansową lub statut towarzystwa emerytalnego i statut funduszu emerytalnego albo projekty tych statutów, 3) określenie okresu ważności oferty, nie krótszego niż 3 miesiące (art. 11 ust. 7 ustawy).

Ustawodawca w art. 11 ust. 8 ustanowił prawo zawarcia umowy emerytalnej przez reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe. Jeżeli bowiem w okresie 2 miesięcy od dnia przedstawienia przez pracodawcę reprezentacji pracowników oferty utworzenia programu nie dojdzie do zawarcia umowy zakładowej z powodu niemożności uzgodnienia przez strony jej treści, pracodawca może zawrzeć umowę zakładową z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p., przy czym przepis ust. 7 stosuje się odpowiednio. W doktrynie wyrażono pogląd, że przepis ten należy rozumieć w dwóch aspektach<sup>303</sup>.

Po upływie 2 miesięcy od dnia przedłożenia oferty utworzenia programu emerytalnego pracodawca uzyskuje prawo swobodnego wyboru partnera socjalnego, którego uważać będzie za umocowanego do udziału w dalszych negocjacjach w imieniu pracowników. „W zależności od swego uznania, może kontynuować rokowania z udziałem wszystkich związków zawodowych bądź prowadzić negocjacje tylko z organizacjami, które spełniają kryteria określone w art. 241<sup>25a</sup> k.p.”<sup>304</sup>. Zarazem jednak organizacje reprezentatywne w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p. „ponoszą ryzyko, praktycznie, wyeliminowania z toczących się rokowań organizacji o charakterze niereprezentatywnym. Wystarczy, że przez dwa miesiące

---

<sup>303</sup> Por. I. Sierocka: Strony zakładowej umowy emerytalnej, PiP nr 8/2005, s. 74-76 i s. 81-82. Niemniej jednak autorka dokonała w tym artykule wyczerpującej analizy trybu zawarcia zakładowej umowy emerytalnej z pracodawcą nie tylko przez zakładowe organizacje związkowe, ale też przez pozazwiązkową reprezentację pracowników.

<sup>304</sup> Tamże, s. 76.



będą odmawiały udziału w negocjacjach lub będą przeciwne treści zakładowej umowy emerytalnej”<sup>305</sup>.

Natomiast odesłanie w art. 11 ust. 8 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych do „odpowiedniego stosowania” ust. 7 tego artykułu należy rozumieć w ten sposób, że po bezskutecznym upływie 2 miesięcy od dnia złożenia oferty w przypadku, gdy negocjacje przejmą organizacje reprezentatywne, pracodawca ponownie wyznacza termin złożonej wcześniej oferty, nie krótszy niż 3 miesiące. Po upływie tego okresu oferta pracodawcy wygasa z mocy prawa. Oznacza to też, że *de facto* organizacje związkowe reprezentatywne z mocy art. 241<sup>25a</sup> k.p. mają przedział czasowy 5 miesięcy na zawarcie porozumienia w sprawie programu emerytalnego<sup>306</sup>. „Jeżeli w tym terminie nie dojdzie do zawarcia zakładowej umowy emerytalnej, rokowania kończą się definitywnie, pracowniczy program emerytalny nie zostaje zawarty”<sup>307</sup>.

Pracodawca nie ma prawa samodzielnie wydać aktu normatywnego (regulaminu) dotyczącego programu emerytalnego, nawet gdyby uwzględnił – w miarę możliwości – propozycje przedstawione przez zakładowe organizacje reprezentatywne. Takiej możliwości bowiem nie przewiduje ustawa i dlatego też jest to stanowcze uprawnienie organizacji reprezentatywnych w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p.

## ***6. Reprezentatywność a uzgodnienie treści i zawarcie porozumienia w sprawie warunków stosowania telepracy***

Na mocy art. 1 w związku z art. 4 ustawy z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw<sup>308</sup> weszły w życie przepisy działu drugiego rozdziału IIb o zatrudnianiu pracowników w formie telepracy.

Zgodnie z art. 67<sup>5</sup> § 1 i 2 k.p. telepraca polega na świadczeniu pracy regularnie poza zakładem pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej oraz przekazywaniu pracodawcy wyników pracy zwłaszcza za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.

Warunki stosowania telepracy przez pracodawcę określa się w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u

---

<sup>305</sup> Tamże, s. 81.

<sup>306</sup> Por. I. Sierocka: Przedstawicielstwo pracowników w rokowaniach w celu zawarcia zakładowej umowy emerytalnej [w:] pod red. Z. Hajna: Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy, Warszawa 2012, s. 290-291.

<sup>307</sup> Też: Strony zakładowej umowy emerytalnej..., s. 82.

<sup>308</sup> Dz. U. Nr 181, poz. 1288.

pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami (art. 67<sup>6</sup> § 1 k.p.). Natomiast § 2 tego artykułu stanowi, że jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p.

Do trybu uzgadniania porozumienia w sprawie warunków stosowania telepracy znajduje zastosowanie art. 30 ust. 4 u.z.z. Wobec tego te porozumienie negocjować może jedynie wspólna reprezentacja przynajmniej wszystkich reprezentatywnych organizacji związkowych, która w tej kwestii powinna przedłożyć pracodawcy wspólnie uzgodnione stanowisko.

Ustawodawca wyznaczył termin 30 dni na zawarcie porozumienia od dnia przedstawienia przez pracodawcę projektu porozumienia. Gdyby jednak w tym terminie nie doszło do uzgodnienia porozumienia przez przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje zakładowe, pracodawca może określić warunki stosowania telepracy w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia (art. 67<sup>6</sup> § 3 k.p.).

Przepis ten nie zawiera sankcji wobec pracodawcy, który zignoruje ustalenia, jakie udało się wypracować reprezentatywnym organizacjom związkowym. Jest to słabość tej regulacji. Pożądane zatem byłoby, ażeby każda z organizacji reprezentatywnych samodzielnie lub w ramach wspólnej reprezentacji mogła zaskarżyć wydany w ten sposób regulamin w sprawie warunków stosowania telepracy do właściwego sądu pracy w trybie art. 189 k.p.c. w postępowaniu procesowym.

### ***7. Reprezentatywność a objęcie ochroną trwałości stosunku pracy działaczy związkowych***

Przepis art. 3 pkt 4 wspomnianej już ustawy z 2002 r. nowelizującej Kodeks pracy i niektóre inne ustawy<sup>309</sup> nadał nowe brzmienie art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Zgodnie z art. 32 ust. 3 u.z.z. zarząd zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> Kodeksu pracy, wskazuje pracodawcy pracowników podlegających ochronie trwałości stosunku pracy w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadre kierowniczą w zakładzie pracy albo liczba pracowników ustalona zgodnie z ust. 4. Jest to tzw. parytetowa metoda ustalania liczby pracowników

---

<sup>309</sup> Dz. U. Nr 135, poz.1146.

objętych ochroną trwałości stosunku pracy przez organizację reprezentatywną w zakładzie pracy.

Ustawodawca postanowił, że w zakres pojęcia osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy wchodzi kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy albo wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, a także inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 32 ust. 5 u.z.z.).

Zgodnie z § 1 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 czerwca 2003 r. w sprawie powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy oraz wskazywania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu<sup>310</sup>, na pracodawcę został nałożony obowiązek powiadomienia na piśmie zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy w terminie 7 dni od dnia otrzymania pisemnego żądania zarządu zakładowej organizacji związkowej w celu realizacji art. 32 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. Organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p. przysługuje zatem skorelowane z tym obowiązkiem uprawnienie w stosunku do pracodawcy pisemnego powiadomienia zarządu tej organizacji o liczebności kadry kierowniczej zakładu pracy. Uprawnienie te staje się wymagalne w ciągu 7 dni. Po bezskutecznym upływie tego terminu należy uznać, że pracodawca będący osobą fizyczną, osoba lub organ zarządzający zakładem pracy albo inna wyznaczona osoba w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją naraża się na odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy o związkach zawodowych. W związku z art. 35 ust. 1 pkt 2 u.z.z. przeciwko takiej osobie można skierować zarzut popełnienia przestępstwa polegającego na utrudnianiu wykonywania działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy o związkach zawodowych.

Na zasadzie alternatywy zgodnie z art. 32 ust. 4 ustawy związkowej zarząd reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej zrzeszającej do 20 członków ma prawo wskazać pracodawcy 2 pracowników podlegających ochronie, a w przypadku organizacji zrzeszającej więcej niż 20 członków będących pracownikami ma prawo wskazać, jako podlegających tej ochronie, 2 pracowników oraz dodatkowo: 1) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 21 do

---

<sup>310</sup> Dz. U. Nr 108, poz.1013

50 tych członków, 2) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 20 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 51 do 150 tych członków, 3) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 30 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 151 do 300 tych członków, 4) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 40 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 301 do 500 tych członków, 5) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 50 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale powyżej 500 tych członków. Ten sposób ustalania pracowników chronionych przed zwolnieniem z pracy – członków reprezentatywnej organizacji zakładowej – w doktrynie nosi miano metody progresywnej.

#### ***8. Reprezentatywność a delegowanie przedstawicieli związkowych do specjalnych zespołów negocjacyjnych***

Stosowne uprawnienia do delegowania przedstawicieli związkowych do specjalnych zespołów negocjacyjnych (SZN) przewidziane są przepisami określonych ustaw, a mianowicie: 1) ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych<sup>311</sup>, 2) ustawy z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej<sup>312</sup>, 3) ustawy z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej<sup>313</sup>, 4) ustawy z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek<sup>314</sup>. Przepisy ustawy o europejskich radach zakładowych weszły w życie w dniu 1 maja 2004 r., przepisy ustawy o spółce europejskiej – w dniu 19 maja 2005 r., przepisy ustawy o spółdzielni europejskiej – w dniu 18 sierpnia 2006 r., natomiast przepisy ustawy o spółce transgranicznej – w dniu 20 czerwca 2008 r.

Uprawnienia do wyznaczania członków SZN stanowią przejaw zasady szeroko rozumianego dialogu społecznego w jej praktycznym wymiarze. Korzystając w odpowiedzialny sposób z tych uprawnień, przedstawicielstwo pracownicze może bowiem w pewnym stopniu partycypować w zarządzaniu zakładem pracy (grupą zakładów pracy).

„Delegowanie przedstawicieli polskich pracowników do ciał partycypacyjnych działających na szczeblu zarządu organizacji gospodarczej o zasięgu wspólnotowym (tj. rozgałęzionej na co najmniej dwa państwa UE) w sytuacji, gdy w krajowym zakładzie pracy, będącym częścią takiej organizacji, działają reprezentatywne organizacje związkowe,

---

<sup>311</sup> Tj. Dz. U. z 2012 r. poz. 1146.

<sup>312</sup> Dz. U. Nr 62, poz. 551.

<sup>313</sup> Dz. U. Nr 149, poz. 1077.

<sup>314</sup> Dz. U. Nr 86, poz. 525.

powierzono bez żadnych etapów wstępnych tym organizacjom. Dla organizacji niereprezentatywnych, tudzież dla samej załogi, nie przewidziano w takim przypadku żadnej roli»<sup>315</sup>.

Zgodnie z ustawą o europejskich radach zakładowych zadaniem specjalnego zespołu negocjacyjnego jest zawarcie z zarządem centralnym porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami.

Dokonując wykładni przepisu art. 8 ust. 1 – 3 ustawy o europejskich radach zakładowych należy mieć na uwadze, że w przypadku gdy pracownicy są zatrudnieni w Polsce w jednym zakładzie pracy wchodzącym w skład przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego reprezentujący pracowników polskich są wyznaczani: 1) przez wspólną reprezentację lub wspólnie działające zakładowe organizacje związkowe, reprezentatywne w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p., na podstawie osiągniętego porozumienia w tej sprawie, 2) samodzielnie przez reprezentatywną organizację związkową, jeśli w zakładzie pracy nie działają inne reprezentatywne organizacje, 3) w razie nieosiągnięcia porozumienia przez reprezentatywne organizacje – członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych przez te organizacje, 4) jeśli brak jest w zakładzie pracy organizacji reprezentatywnych – kandydatów wyznaczają i wybierają członków SZN samodzielnie pracownicy zakładu pracy. Ponieważ ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych odwołuje się do art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p., to oznacza, że pomija organizacje reprezentatywne w pojęciu art. 241<sup>25a</sup> § 2 k.p., co oznacza, że – gdy w zakładzie pracy istnieją związki zawodowe – choć według art. 241<sup>25a</sup> k.p. zawsze jest u pracodawcy jakaś organizacja reprezentatywna – to jednak, jeżeli nawet ma przymiot reprezentatywności z art. 241<sup>25a</sup> § 2 k.p., to członków SZN wyznaczają pracownicy zakładu pracy.

W przypadku gdy wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe wspólnie wyznaczają do specjalnego zespołu negocjacyjnego swoich członków, to wedle przepisu art. 13 ust. 1 ustawy mają one obowiązek zawiadomić niezwłocznie zarząd centralny o fakcie powołania swoich przedstawicieli do SZN. O terminie wyborów zarząd centralny ponadto powiadamia ogólnopolską organizację związkową reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji, której jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską jest zakładowa reprezentatywna organizacja związkowa. Centrali związkowej bowiem

---

<sup>315</sup> J. Wratny, jw., s. 5.

przysługuje prawo delegowania swoich przedstawicieli do uczestniczenia w czynnościach związanych z przeprowadzeniem wyborów.

Nałożonym przez ustawę o spółce europejskiej (SE) zadaniem specjalnego zespołu negocjacyjnego jest zawarcie z właściwymi organami spółek uczestniczących porozumienia w sprawie zasad zaangażowania pracowników w spółce<sup>316</sup>.

Zgodnie z art. 65 ust. 1, 2 i 4 ustawy o spółce europejskiej w przypadku gdy pracownicy spółki uczestniczącej, zainteresowanej spółki zależnej albo zakładu, mających wejść w skład SE, są zatrudnieni w Rzeczypospolitej Polskiej u jednego pracodawcy, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznacza: 1) wspólna reprezentacja lub wspólnie działające zakładowe organizacje związkowe, reprezentatywne w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p., na podstawie osiągniętego porozumienia w tej sprawie, 2) samodzielnie reprezentatywna organizacja związkowa, jeśli w zakładzie pracy nie działają inne reprezentatywne organizacje, 3) w razie nieosiągnięcia porozumienia przez reprezentatywne organizacje – członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybiera zebranie załogi spośród kandydatów zgłoszonych przez te organizacje, 4) jeśli brak jest w zakładzie pracy organizacji reprezentatywnych lub reprezentatywne organizacje związkowe nie zgłoszą kandydatów – wyznacza ich i samodzielnie wybiera członków SZN zebranie załogi.

Przepis art. 65 ust. 7 *implicite* stanowi, iż o terminie wyborów musi zostać powiadomiona ogólnokrajowa organizacja związkowa reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji, której jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską jest zakładowa reprezentatywna organizacja związkowa. Posiada bowiem ona prawo delegowania swoich przedstawicieli do uczestniczenia w czynnościach związanych z przeprowadzeniem wyborów.

Zgodnie zaś z ust. 5 tego artykułu wolą ustawodawcy centrala związkowa ma jeszcze dalej idące uprawnienie. Członkami specjalnego zespołu negocjacyjnego mogą zostać przedstawiciele organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego niebędący pracownikami spółki uczestniczącej, zainteresowanej spółki zależnej lub zakładu, rekomendowani przez tę organizację. Z reguły są to eksperci związkowi z ponadzakładowych struktur organizacji związkowej reprezentatywnej na szczeblu

---

<sup>316</sup> Zob. szerzej o trybie wyboru członków SZN w spółce europejskiej na gruncie prawa unijnego A. Zwolińska: Powołanie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w ramach procedury utworzenia spółki europejskiej, PiZS nr 2/2009, s. 23-27.

ogólnokrajowym, których kandydaturę zobowiązana jest poprzeć reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa.

Ustawodawca postanowił w art. 35 ust. 1 ustawy o spółdzielni europejskiej (SCE), że zadaniem specjalnego zespołu negocjacyjnego jest zawarcie z podmiotami uczestniczącymi porozumienia w sprawie zasad zaangażowania pracowników w spółdzielni. W art. 41 ustawy przewidział zaś tryb wyboru członków SZN przez zakładowe organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p. oraz udział w tej procedurze ogólnokrajowych organizacji reprezentatywnych na mocy ustawy o Trójstronnej Komisji.

Zarówno sama procedura wyboru, jak i udział poszczególnych central związkowych w tej procedurze, są zbieżne z trybem wyboru członków SZN w przypadku spółki europejskiej. Wynika to bezpośrednio z redakcji oraz samej treści przepisów art. 65 ustawy o SE oraz art. 41 ustawy o SCE, które mają niemal identyczne brzmienie, z tą różnicą, że pierwszy przepis dotyczy spółki europejskiej, drugi zaś – spółdzielni europejskiej. Płynie stąd wniosek, iż uprawnienia w toku powoływania zespołu negocjacyjnego reprezentatywnych organizacji związkowych w ramach spółdzielni europejskiej są tożsame z uprawnieniami takich organizacji w ramach spółki europejskiej.

Zgodnie z ustawą o spółce transgranicznej zadaniem specjalnego zespołu negocjacyjnego jest zawarcie z właściwymi organami spółek uczestniczących porozumienia w sprawie uczestnictwa pracowników w spółce powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek.

Z treści art. 10 ust. 1, 2 i 4 ustawy wynika, że w przypadku gdy pracownicy spółki uczestniczącej, zainteresowanej spółki zależnej albo zakładu, mających wejść w skład spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek, są zatrudnieni w Rzeczypospolitej Polskiej u jednego pracodawcy, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznacza: 1) wspólna reprezentacja lub wspólnie działające zakładowe organizacje związkowe, reprezentatywne w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p., na podstawie osiągniętego porozumienia w tej sprawie, 2) samodzielnie reprezentatywna organizacja związkowa, jeśli w zakładzie pracy nie działają inne reprezentatywne organizacje, 3) w razie nieosiągnięcia porozumienia przez reprezentatywne organizacje – członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybiera zebranie załogi spośród kandydatów zgłoszonych przez te organizacje, 4) jeśli brak jest w zakładzie pracy organizacji reprezentatywnych lub reprezentatywne organizacje związkowe nie zgłoszą kandydatów – wyznacza ich i samodzielnie wybiera członków SZN zebranie załogi.

Ustawodawca, co prawda, ograniczył krąg uprawnionych organizacji związkowych do związków legitymujących się względnie stałą cechą reprezentatywności ogólnej (art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p.), niemniej jednak postanowił, że w wypadku korzystania z prawa delegowania członka do specjalnego zespołu negocjacyjnego przepisy art. 241<sup>25a</sup> § 3 – 5 k.p. należy stosować odpowiednio. Na marginesie należy zaznaczyć, że także wtedy gdy w innych unormowaniach odsyła się do art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p., nie zastrzegając jednak, że odpowiednie zastosowanie mają także przepisy art. 241<sup>25a</sup> § 3 – 5 k.p., należy przyjąć, iż przepisy te powinny być stosowane. Brak wskazania, że przepisy te powinny być stosowane odpowiednio trzeba traktować jako uchybienie techniczno – legislacyjne ze strony ustawodawcy.

Odesłanie do stosowania *per analogiam* tych przepisów dotyczy sposobu liczenia pracowników przy uwzględnieniu kryterium temporalnego, a także możliwości zgłaszania zastrzeżeń co do spełniania reprezentatywności przez którąś z organizacji oraz dalszych konsekwencji prawnych wysunięcia takiego zastrzeżenia.

Organizacje reprezentatywne, zrzeszające 7% lub 10% załogi, mają zatem nakaz uwzględnić przy ustalaniu swojej reprezentatywności wyłącznie tych członków, którzy przynajmniej od 6 miesięcy należą do związku w chwili przystąpienia do aktu wyznaczenia członków SZN w przypadku, gdy jest tylko jedna reprezentatywna organizacja w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p., albo w chwili przystąpienia do rokowań w sprawie zawarcia porozumienia dotyczącego wspólnego powołania członków SZN, gdyby reprezentatywnych organizacji jest kilka.

„Przez wspólny wybór należy rozumieć wspólne wskazanie konkretnych osób. Za niedopuszczalne uznać więc należy rozwiązanie, gdy organizacje zakładowe wspólnie zawiadomią, że każda z nich wskaże samodzielnie swojego reprezentanta”<sup>317</sup>. W tym sensie porozumienie organizacji reprezentatywnych stanowi formalny akt wyboru określonego składu specjalnego zespołu negocjacyjnego, co do którego panuje powszechna zgoda wśród uczestników porozumienia.

Zastrzeżenie w sprawie spełniania kryteriów reprezentatywności w trakcie zawierania zakładowego układu zbiorowego pracy może zgłosić każda, nawet niereprezentatywna, organizacja związkowa – uczestnik rokowań układowych. W moim przekonaniu odpowiednie stosowanie art. 241<sup>25a</sup> § 4 i 5 k.p. w procesie wyznaczania członków SZN polega więc na tym, że obok pracodawcy takie zastrzeżenie innym uczestnikom negocjacji nad zawarciem porozumienia będzie mogła zgłosić jedynie inna reprezentatywna na mocy § 1 tego przepisu organizacja związkowa. Jeśli zaś w określonym podmiocie działa tylko jeden

---

<sup>317</sup> A. Sobczyk: Rady pracowników. Komentarz, Warszawa 2007, s. 34.



reprezentatywny związek, jedynie pracodawca (zarząd centralny) będzie miał prawo złożyć zastrzeżenie temu związkowi, pomimo że w spółce bądź spółdzielni mogą jeszcze działać inne organizacje związkowe, ale niespełniające wymogów reprezentatywności.

Ustawowe ograniczenie kręgu podmiotów uprawnionych do organizacji związkowych będących jednostkami organizacyjnymi lub organizacjami członkowskimi ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji, pod warunkiem, że każda z nich zrzesza co najmniej 7% załogi oraz do organizacji zrzeszających co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, stanowi słuszny i zarazem konieczny zabieg ustawodawcy.

Specjalny Zespół Negocjacyjny jest bowiem ciałem partycypacji pracowniczej w ramach dużych grup kapitałowych o zasięgu europejskim, z elementem transgranicznym. SZN powołuje się w celu zawarcia z właściwymi organami zarządzającymi porozumienia w sprawie zasad zaangażowania pracowników i wpływu na zarządzanie europejskim zgrupowaniem interesów gospodarczych, spółką, spółdzielnią. Odpowiednio więc do rozmiarów takiego zgrupowania również i SZN jako ciało partycypacyjne ma charakter ponadnarodowy. Natomiast w przeciwieństwie do nieformalnej lub półformalnej wspólnej reprezentacji związkowej, jak np. w przypadku rokowań nad zawarciem układu zbiorowego lub porozumienia normatywnego, Specjalny Zespół Negocjacyjny powinien być z woli ustawodawcy w pełni wykształconym formalnym organem współuczestnictwa pracowniczego w zarządzaniu sprawami złożonych jednostek kapitałowych o zasięgu europejskim.

Z tego względu prawo delegowania przedstawicieli polskich pracowników do SZN działającego na szczeblu zarządu organizacji gospodarczej o zasięgu wspólnotowym ustawodawca przyznał wyłącznie związkom reprezentatywnym w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p. Dzięki temu polscy członkowie na tle przedstawicieli pracowników z innych państw UE nabywają silny społeczny mandat do działania na rzecz interesów i praw całej załogi polskiego rozgałęzienia grupy kapitału, gdyż działają w imieniu i cieszą się poparciem względnie stałej reprezentatywnej grupy pracowników zrzeszonych w organizacji związkowej.

## 9. Reprezentatywność a prawo wyboru rady pracowników

Na mocy ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji<sup>318</sup> organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p. uzyskały monopol na powołanie nowej instytucji partycypacji – rady pracowników. Niemniej jednak utraciły one ostatecznie wpływ na kształt rady z dniem 8 lipca 2009 r. W tym dniu bowiem weszła w życie ustawa z dnia 22 maja 2009 r. o zmianie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji<sup>319</sup>, uchylająca przepisy tego aktu stanowiące o udziale związków zawodowych w powoływaniu rady pracowników. Nowelizacja tej ustawy stała się koniecznością w następstwie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 1 lipca 2008 r.<sup>320</sup>, w którym uznał on zaskarżone przepisy za niezgodne z Konstytucją RP i ustalił termin utraty przez nie mocy obowiązującej z upływem 12 miesięcy od dnia ogłoszenia wyroku w Dzienniku Ustaw<sup>321</sup>. Wykonując orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego, ustawa nowelizacyjna uchyliła obowiązywanie przepisów art. 2 pkt 1, art. 3 ust. 2 – 4, art. 4 ust. 1 – 3 oraz 5 – 6, a przy tym diametralnie zmieniła brzmienie art. 10 ust. 2 ustawy o informacji i konsultacji (ustawy o radach pracowników).

Ustawodawca nie przyznał wprost prawa wyboru rady pracowników organizacjom reprezentatywnym. W sposób mniej wyraźny, mniej stanowczy, jedynie zawęził ustawowe pojęcie „organizacji związkowej”, stanowiąc, że na gruncie ustawy o radach pracowników przez organizację związkową należy wyłącznie uważać zakładową lub międzyzakładową organizację związkową – reprezentatywną w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> § 1 Kodeksu pracy. Jednocześnie ustawodawca zastrzegł, że przepisy art. 241<sup>25a</sup> § 3 – 5 stosuje się odpowiednio. Ilekroć zatem w tekście ustawy była mowa o organizacji związkowej, należało ten zwrot bezpośrednio odnosić tylko do tych organizacji związkowych, które miały cechę reprezentatywności ogólnej. „Oznacza to, że inne funkcjonujące u pracodawcy prowadzącego działalność gospodarczą związki zawodowe niespełniające kryteriów przewidzianych w art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p., w tym także organizacja związkowa zrzeszająca największą liczbę pracowników, nie mają w płaszczyźnie normatywnej kompetencji do powołania rady”<sup>322</sup>. „Dotyczy to także przypadku, w którym u pracodawcy działa tylko jedna organizacja związkowa. Jeżeli nie skupia ona odpowiednio dużej liczby pracowników, to nie będzie miała

<sup>318</sup> Dz. U. Nr 79, poz. 550.

<sup>319</sup> Dz. U. Nr 97, poz. 805.

<sup>320</sup> K 23/07, OTK – A 2008/6/100, MoPr nr 9/2008.

<sup>321</sup> Sentencja wyroku została ogłoszona dnia 8 lipca 2008 r. w Dz. U. Nr 120, poz. 778.

<sup>322</sup> K. W. Baran: Powołanie rady pracowników, MPP nr 6/2006, s. 294.

prawa wyboru członków rady. Jeśli zaś organizacji zakładowych będzie więcej niż jedna i żadna z nich nie przekroczy 7 lub 10% progu uzwiązkowienia, to choć jedna z nich jest na pewno reprezentatywna na potrzeby tworzenia źródeł prawa pracy, żadna nie będzie miała prawa wskazać członków rady<sup>323</sup>.

Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy o informacji i konsultacji w skład rady pracowników wchodzi u pracodawcy zatrudniającego: 1) od 50 do 250 pracowników - 3 pracowników; 2) od 251 do 500 pracowników - 5 pracowników; 3) powyżej 500 pracowników - 7 pracowników. W poprzednim stanie prawnym w myśl ust. 2 – 4 art. 3 każdej z reprezentatywnych organizacji związkowych przysługiwało prawo wyboru nie mniej niż jednego członka rady pracowników. W przypadku gdyby liczba organizacji związkowych była większa niż liczba członków rady pracowników wskazana w ust. 1, wówczas każda z organizacji związkowych nabywała prawo wyboru przynajmniej jednego członka rady pracowników. Organizacje związkowe mogły również ustalić odmienne od określonych w ust. 2 i 3 zasady reprezentacji w radzie pracowników. Ustawodawca bowiem nie narzucał organizacjom związkowym tylko jednego sposobu wyboru rady. Organizacje związkowe mogły zarówno każda oddzielnie skorzystać z prawa wyboru zawsze co najmniej jednego członka rady, jak i skorzystać wspólnie z tego prawa w ramach wyłonienia członków rady przez wspólną reprezentację organizacji reprezentatywnych. W tym kontekście jednak organizacje związkowe w porozumieniu musiały odstąpić od automatycznego zwiększenia składu rady *ex lege*, co prowadziło do wyłączenia prawa każdej organizacji do wyboru co najmniej jednego członka rady<sup>324</sup>.

Należy zatem podkreślić, że norma art. 3 ust. 1 miała w istocie semiimperatywny charakter, gdyż na mocy decyzji reprezentatywnych organizacji związkowych liczebność rady pracowników mogła być większa aniżeli liczba wskazana w tym przepisie. Z uwagi na dyspozytywny charakter art. 3 ust. 1 organizacje reprezentatywne w porozumieniu nie mogły wspólnie dokonać wyboru rady w składzie mniejszym niż odpowiednio 3 lub 5 albo 7 pracowników<sup>325</sup>. Tym samym przepis ten wyznaczał minimalne progi liczebne składu rady pracowników, które można było przekroczyć i ustalić liczebność rady w liczbie równej ilości

---

<sup>323</sup> A. Sobczyk: Reprezentatywność organizacji związkowej a wybór rady pracowników, PiZS nr 3/2008, s. 21.

<sup>324</sup> Zob. szerzej J. Stelina: Powoływanie rady pracowników, PiZS nr 7/2006, s. 18.

<sup>325</sup> Zob. B. Raczkowski: Jak utworzyć radę pracowników?, MPP nr 5/2006, s. 251; należy podzielić zdanie autora, że związki, zawierając stosowne porozumienie, mogły odejść od zasady, iż każdej z reprezentatywnych organizacji związkowych przysługiwałoby prawo wyboru przynajmniej jednego członka rady, lecz chodzi tu nie o dodatkowe zwiększenie liczby członków rady pracowników, ale o rezygnację z prawa zwiększenia jej liczebności.

organizacji związkowych reprezentatywnych w zakładzie pracy w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p.

Tryb dokonywania wyboru rady pracowników ustawodawca określił w art. 4 ust. 1 – 3 oraz w art. 10 ust. 2 ustawy o informacji i konsultacji. Jeśli była jedna organizacja związkowa reprezentatywna – zarząd organizacji wybierał członków rady pracowników w liczbie określonej w art. 3 ust. 1 i powiadamiał o tym pracodawcę. Jeżeli natomiast w zakładzie pracy była więcej niż jedna reprezentatywna organizacja związkowa – organizacje wspólnie wybierały radę pracowników w liczbie wskazanej w art. 3 ust. 1 albo w liczbie wskazanej w art. 3 ust. 3 i powiadamiały o tym pracodawcę (art. 4 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 3 ust. 4 ustawy). Wtedy zasady powoływania i funkcjonowania rady pracowników określały organizacje związkowe w drodze porozumienia. Wykładnia systemowa przemawiała za interpretacją, iż w celu zawarcia tego porozumienia organizacje związkowe powinny wyłonić wspólną reprezentację w trybie art. 30 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych, na forum której zostaną wynegocjowane zasady powołania i funkcjonowania rady pracowników<sup>326</sup>. W razie zaś niezawarcia tego porozumienia w terminie 30 dni od daty rozpoczęcia negocjacji, organizacje związkowe powiadamiały o tym pracodawcę, a wyboru członków rady pracowników dokonywali pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych przez organizacje związkowe. Wówczas wybory członków rady pracowników przeprowadzała komisja wyborcza. W miejsce porozumienia, którego nie udało się osiągnąć, skład i zasady powoływania oraz tryb działania komisji wyborczej określał regulamin ustalony przez pracodawcę i uzgodniony z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi. W związku z brzmieniem art. 30 ust. 4 i 5 ustawy związkowej *per analogiam* pracodawcę w tej sytuacji wiązało wspólnie uzgodnione stanowisko w sprawie regulaminu powoływania i funkcjonowania komisji wyborczej ustalone przez wszystkie reprezentatywne w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p. organizacje związkowe w ramach powołanej w tym celu wspólnej reprezentacji.

W doktrynie wyrażony został trafny pogląd, zgodnie z którym dyspozycję art. 4 ust. 3 można sprowadzić wyłącznie do uzgadniania wyboru członka (członków) rady pracowników, który nie został wyłoniony w trybie art. 3 ust. 2 i 3 ustawy (miejsca „ponadplanowe” w radzie)<sup>327</sup>. Zdaniem J. Steliny należało przyjąć, że „w praktyce wybór przez pracowników członka rady pracowniczej spośród kandydatów zgłoszonych przez organizacje związkowe będzie dotyczyć wyłącznie owych „ponadplanowych” członków rady, chyba że wszystkie

---

<sup>326</sup> Zob. K. W. Baran, jw., s. 294.

<sup>327</sup> Zob. szerzej J. Stelina, jw., s. 19-20.

związki zgodzą się na poddanie procedurze wyborczej wszystkich zgłoszonych przez siebie kandydatów”<sup>328</sup>. Refleksja ta dotyczyła przypadku, gdy organizacji związkowych reprezentatywnych było mniej aniżeli liczba pracowników wchodzących w skład rady. Wówczas załoga mogła dokonać wyboru członka (członków) rady jedynie spośród zgłoszonych przez te organizacje „ponadplanowych” kandydatów, a więc tych pracowników tych, którzy nie stawiali się *ex lege* automatycznie członkami rady na mocy delegacji związkowej z tej racji, że zgodnie z art. 3 ust. 2 każda z reprezentatywnych organizacji miała prawo wyboru nie mniej niż jednego członka rady pracowników.

Ustawodawca postanowił, iż przepisy art. 241<sup>25a</sup> § 3 – 5 stosuje się odpowiednio. Tym samym przy ustalaniu reprezentatywności organizacji zakładowej powinno się uwzględniać wyłącznie pracowników należących do tej organizacji przez okres co najmniej 6 miesięcy: 1) przed dokonaniem wyboru składu rady – jeśli była tylko jedna ogólnie reprezentatywna organizacja związkowa, 2) przed przystąpieniem do rokowań w sprawie zawarcia porozumienia dotyczącego zasad powołania i funkcjonowania rady pracowników – jeżeli w zakładzie pracy była więcej niż jedna reprezentatywna organizacja związkowa.

Wedle wykładni funkcjonalnej należało przyjąć, że legitymację do zgłoszenia zastrzeżeń odnośnie reprezentatywności którejs z organizacji związkowych miała każda organizacja związkowa, nawet niereprezentatywna; takie prawo miał również pracodawca. Z uwagi zaś na literalną interpretację art. 241<sup>25a</sup> § 4 k.p. należało także przyjąć, iż prawo do zgłoszenia takiego zastrzeżenia wygasło odpowiednio w momencie formalnego wyboru rady pracowników (rozpoczęcie działania połączone ze zwołaniem pierwszego posiedzenia rady) albo w chwili zawarcia porozumienia w sprawie powołania i funkcjonowania w zakładzie rady pracowników<sup>329</sup>.

Ustawodawca przyznał reprezentatywnym organizacjom związkowym monopol na powoływanie rady. Związkowy tryb wyboru jej członków ustawodawca traktował priorytetowo, zaś wybór członków rady dokonywany przez samą załogę zakładu pracy na wniosek określonej grupy pracowników (art. 4 ust. 4) względem trybu związkowego był procedurą akcesoryjną i należało ją stosować subsydiarnie w zakładach, gdzie nie funkcjonowały reprezentatywne organizacje związkowe. W konsekwencji zgodnie z art. 4 ust. 5 ustawy o informacji i konsultacji rada pracowników ulegała rozwiązaniu, a mandat jej członków wygasł po upływie 6 miesięcy od dnia, w którym pracodawca, u którego nie działała do tej pory organizacja związkowa, został powiadomiony na piśmie o objęciu go

---

<sup>328</sup> Tamże, s. 20

<sup>329</sup> Por. A. Sobczyk, jw., s. 21-23.

zakresem działania organizacji związkowej oraz o liczbie członków organizacji będących pracownikami. Niemniej jednak rada taka funkcjonowała dalej, jeżeli do upływu jej kadencji pozostawało nie więcej niż 12 miesięcy.

Trybunał Konstytucyjny we wspomnianym wyroku uznał za niezgodne z ustawą zasadniczą prawo wyboru rady pracowników przez organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p. Trybunał stwierdził bowiem, że przyznanie związkom zawodowym monopolu na dokonywanie wyboru rady pracowników w istocie naruszało negatywną wolność związkową.

W uzasadnieniu wyroku Trybunał zwrócił uwagę, że skoro zapewnia się wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, to tym samym gwarantuje się także wolność nieprzystępowania do organizacji związkowej. Zaskarżone przepisy ustawy pozostają w sprzeczności z zasadą negatywnej wolności związkowej. Pracownicy nienależący do organizacji związkowej nie dysponują prawem wybierania członków rady pracowników i ich odwoływania, a tym samym nie mają żadnego wpływu na działania rady. Jednostka uczestnicząca w procesie pracy powinna mieć realną możliwość wstąpienia bądź niewstąpienia do organizacji pracowniczej. W tym wypadku chodzi nie tylko o prawne zagwarantowanie takiej szansy, ale również o niepodejmowanie działań mogących utrudnić podjęcie tej decyzji. W rezultacie z woli ustawodawcy, a nie w wyniku zabiegów samego związku zawodowego, pracownicy będący członkami największych związków zawodowych uzyskują wyraźnie korzystniejszą pozycję prawną niż pracownicy niezrzeszeni oraz zrzeszeni w mniejszych organizacjach związkowych.

Stanowisko TK należy uznać za krok wstecz w stosunku do poprzednio obowiązujących przepisów. Pozbawienie reprezentatywnych organizacji związkowych prawa wyboru rady pracowników w imię zasad negatywnej wolności związkowej oraz równości wobec prawa osłabiło pozycję rad pracowników w zakładach pracy jako forów partycypacji pracowniczej. Rada pracowników wybierana bezpośrednio przez załogę, a więc nieskolektywizowaną i niezinstytucjonalizowaną grupę pracowników, stanowi bowiem mało reprezentatywne przedstawicielstwo pracownicze, mniej reprezentatywne, niżby to, które było powoływane przez organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p. Taka rada ma słabą legitymację (mandat) do działania na rzecz dobra pracowników zakładu pracy. Dlatego, pomimo że akt wyboru, dokonany bez potrzeby zawarcia porozumienia (tylko jedna reprezentatywna organizacja) lub na podstawie porozumienia (więcej niż jedna organizacja reprezentatywna) jest czynnością jakościowo innego rodzaju niż zawarcie układu zbiorowego pracy, odesłanie do art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p., przy odpowiednim stosowaniu przepisów

art. 241<sup>25a</sup> § 3 – 5 k.p., powinno nadal obowiązywać. Zwłaszcza, że w wyniku uchylecia prawa reprezentatywnych związków do wyboru rady nie wystąpi już sytuacja, w której wielkość rady pracowników mogłaby być z mocy prawa większa niż określona w art. 3 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Wygasł bowiem przepis, zgodnie z którym liczba członków rady nie mogła być mniejsza niż liczba reprezentatywnych związków zawodowych<sup>330</sup>.

### ***10. Postulaty de lege ferenda***

Wyrazem ekskluzywizmu reprezentatywnych organizacji związkowych obok ujednolicenia kryteriów reprezentatywności zakładowej stało się upowszechnienie tego jednorodnego kryterium w innych niż układy zbiorowe pracy instytucjach prawa pracy.

Przepis art. 241<sup>25a</sup> k.p. wszedł w życie w 2001 r. Najwcześniej ustawodawca zastosował odesłanie do tego przepisu w art. 30 ust. 5 oraz art. 32 ust. 3 i 4 ustawy o związkach zawodowych, które zaczęły obowiązywać w 2003 r. Reprezentatywne związki uzyskały prawo wyrażenia stanowiska w sprawie jednostronnych aktów konwencjonalnych oraz prawo objęcia ochroną trwałości stosunku pracy większej liczby działaczy związkowych. Następnie odesłanie do art. 241<sup>25a</sup> k.p. pojawiło się w przepisach art. 8 ust. 1 – 3 ustawy o europejskich radach zakładowych, art. 3 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych, art. 23 ust. 1 i 2 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz art. 11 ust. 8 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych. Wspomniane przepisy weszły w życie w 2004 r. Reprezentatywne organizacje związkowe nabyły prawo wyznaczenia członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w celu ustanowienia europejskiej rady zakładowej, prawo zawarcia porozumienia w sprawie zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników, a także prawo do konsultacji zamiaru lub zawarcia porozumienia w sprawie zatrudnienia pracowników tymczasowych. W 2005 r. uzyskał moc obowiązującą art. 65 ustawy o spółce europejskiej. Przepis ten dał reprezentatywnym związkom prawo wyznaczenia członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w celu zawarcia porozumienia w sprawie zasad zaangażowania pracowników w spółce. W 2006 r. wszedł zaś w życie art. 41 ustawy o spółdzielni europejskiej, w którym ustawodawca przyznał reprezentatywnym organizacjom w zakładzie pracy prawo dokonania czynności jakościowo tego samego rodzaju, a więc możliwość wyznaczenia członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w celu zawarcia porozumienia w sprawie zasad zaangażowania pracowników w spółdzielni. Następnie odesłanie do art. 241<sup>25a</sup>

---

<sup>330</sup> Zob. A. Sobczyk: Zmiany w ustawie o radach pracowników, MPP nr 9/2009, s. 459.

k.p. znalazło się w art. 67<sup>6</sup> § 1 k.p., który wszedł w życie w 2007 r. Organizacje związkowe reprezentatywne uzyskały prawo zawarcia porozumienia z pracodawcą w sprawie warunków stosowania telepracy. I wreszcie, w 2008 r. zaczął obowiązywać przepis art. 10 ustawy o spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek. Ustawodawca zapewnił w toku łączenia się tych spółek związkom reprezentatywnym prawo wyznaczenia członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w celu zawarcia porozumienia w sprawie uczestnictwa pracowników w nowopowstałym podmiocie gospodarczym.

Dokonana systematyzacja odesłań do art. 241<sup>25a</sup> k.p. pozwala stwierdzić, iż kryterium reprezentatywności zakładowej (pojęcie reprezentatywności zakładowej), wprowadzone pierwotnie z myślą o usprawnieniu procedury zawierania układów zbiorowych pracy, pod względem techniczno – legislacyjnym było na tyle przejrzyste, klarowne i „atrakcyjne”, że nadawało się do wykorzystania w instytucjach prawa pracy jakościowo innego rodzaju niż układy zbiorowe. Dlatego ustawodawca, kierując się zasadą spójności systemu prawa, upowszechnił na mocy ustawowych odesłań reprezentatywność zakładową ustalaną zgodnie z art. 241<sup>25a</sup> k.p. bądź art. 241<sup>25a</sup> § 1 i 3 – 5 k.p. w każdym przypadku, gdzie uznał, iż określone uprawnienia posiadać powinny organizacje związkowe legitymujące się u pracodawcy cechą reprezentatywności formalnej. Tym samym pojęcie reprezentatywności zakładowej wyszło daleko poza ramy zawierania zbiorowych układów pracy. Poczynione w tej mierze działania ustawodawcy należy ocenić pozytywnie.

Razi tu jednak pewna przypadkowość tych poczynań, wynikająca z braku dostatecznej refleksji i zarazem niekonsekwencji ustawodawcy. Istnieją bowiem sprawy, w których ustawodawca nie zastosował odesłania do art. 241<sup>25a</sup> k.p. W sprawach tych określone uprawnienia przysługują wszystkim bez wyjątku organizacjom związkowym, bez wskazania, że w określonych okolicznościach bezpośrednio prawa podmiotowe nabywają organizacje związkowe reprezentatywne w takim czy innym rozumieniu. W tych wypadkach nie da się więc *lege artis* zastosować wykładni systemowej bądź funkcjonalnej i nawet *per analogiam* uznać, że takie uprawnienia mogą posiadać związki reprezentatywne w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p.

Na mocy art. 4 pkt 1 ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw<sup>331</sup> do tekstu prawnego ustawy o związkach zawodowych dodany został przepis art. 26<sup>1</sup>. Przepis art. 26<sup>1</sup> u.z.z. został zatem wprowadzony już w momencie obowiązywania art. 241<sup>25a</sup> Kodeksu pracy.

---

<sup>331</sup> Dz. U. Nr 128, poz.1405.



Wspomniany przepis reguluje tryb konsultacji związkowej w sytuacji przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. W razie bowiem przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca są obowiązani do poinformowania na piśmie działających u każdego z nich zakładowych organizacji związkowych o przewidywanym terminie tego przejścia, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla swoich pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania. Wypełnić ten obowiązek dotychczasowy i nowy pracodawca powinni co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części. Jeżeli natomiast dotychczasowy lub nowy pracodawca zamierza podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, jest obowiązany do podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia porozumienia w tym zakresie, w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia przekazania informacji o tych działaniach. W razie niezawarcia porozumienia w tym terminie z powodu niemożności uzgodnienia przez strony jego treści, pracodawca samodzielnie podejmuje działania w sprawach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, uwzględniając ustalenia dokonane z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku negocjacji nad zawarciem porozumienia.

O ile nie byłoby zasadne w trakcie przejścia zakładu pracy ograniczanie prawa do informacji (ograniczanie zakresu informacji) wyłącznie do reprezentatywnych związków zawodowych, o tyle *de lege ferenda* konieczne jest, aby porozumienie w sprawie nowych warunków zatrudnienia mogło być zawarte przynajmniej przez reprezentatywne organizacje związkowe w ramach wspólnie uzgodnionego stanowiska. W obecnym stanie prawnym brak zgody jakiegokolwiek, nawet niereprezentatywnej organizacji uniemożliwia bowiem zawarcie tego porozumienia. Wówczas nowy pracodawca ma prawo samodzielnie ustalić w miejsce dotychczasowych nowe warunki pracy i płacy. Tym samym prawa i interesy pracownicze w trakcie przejścia zakładu pracy realnie są mniej chronione, niżby były chronione, gdyby w razie braku konsensusu reprezentatywne w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p. organizacje posiadały wyłączne prawo do uzgodnienia treści oraz zawarcia stosownego porozumienia.

Wspomniana wcześniej ustawa nowelizacyjna z dnia 26 lipca 2002 r. oprócz nadania nowego brzmienia art. 30 ust. 5 oraz art. 32 ustawy o związkach zawodowych, wprowadziła do Kodeksu pracy dwa nowe przepisy art. 9<sup>1</sup> oraz art. 23<sup>1a</sup>. Przepisy te zgodnie z art. 14 ustawy weszły w życie z dniem 29 listopada 2002 r., a więc w chwili, gdy obowiązywał już art. 241<sup>25a</sup> k.p.

Ustawodawca postanowił, że w celu polepszenia sytuacji finansowej pracodawcy może być zawarte odpowiednio: 1) porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, z tym, że nie dotyczy to przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych, 2) porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub zatrudnia mniej niż 20 pracowników. Postanowienia normatywne tych porozumień nie mogą obowiązywać dłużej niż przez okres 3 lat.

Jeśli zaś chodzi o tryb ustanawiania tych aktów, zgodnie z lakoniczną regulacją ustawodawcy, zarówno pierwsze, jak i drugie porozumienie, zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy.

W kontekście treści art. 241<sup>27</sup> § 1 k.p., który przyznaje stronom układu zakładowego prawo zawarcia porozumienia o zawieszeniu stosowania u danego pracodawcy, w całości lub w części, tego układu oraz układu ponadzakładowego bądź jednego z nich, *de lege ferenda* zasadny jest postulat, aby organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p. miały w przypadku braku konsensusu po stronie związkowej prawo uzgodnić treść i zawrzeć stosowne porozumienia. Z treści art. art. 9<sup>1</sup> oraz art. 23<sup>1a</sup> k.p. nie da się bowiem wywieść takiego prawa. Ekstensywna interpretacja tych przepisów daje jedynie podstawę, aby uznać, iż możliwość zawarcia wskazanych porozumień przysługuje wszystkim zakładowym organizacjom związkowym, niezależnie od posiadania bądź nie – przymiotu reprezentatywności. Natomiast wiadomo, że prawo zawarcia tożsamego rodzajowo porozumienia mają strony układu zbiorowego, którymi w określonych przypadkach są również reprezentatywne na mocy art. 241<sup>25a</sup> k.p. organizacje związkowe.

Poza tym fakt, że w tej samej ustawie nowelizacyjnej znalazły się przepisy wyposażające związki reprezentatywne w określone uprawnienia (art. 30 ust. 5 i art. 32 u.z.z.), a także przepisy, w których podobne uprawnienia nie zostały zamieszczone, stanowi dobitny przykład braku refleksji i niekonsekwencji poczynań ustawodawcy. Powstaje wrażenie pewnej przypadkowości tych działań.

Na mocy art. 1 pkt 65 wspomnianej wcześniej ustawy z 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw nowe brzmienie otrzymał rozdział XI działu dziesiątego Kodeksu pracy dotyczący konsultacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny

pracy oraz komisji bezpieczeństwa i higieny pracy. Zgodnie z art. 20 tej ustawy przepisy art. 237<sup>11a</sup> – 237<sup>13a</sup> k.p. weszły w życie z dniem 1 stycznia 2004 r.

Pracodawca wedle art. 237<sup>11a</sup> § 1 k.p. ma obowiązek konsultować z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności dotyczące: 1) zmian w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy, wprowadzania nowych procesów technologicznych oraz substancji chemicznych i ich mieszanin, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników, 2) oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku, 3) tworzenia służby bhp lub powierzania wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy, a także wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników, 4) przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, 5) szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W dalszych paragrafach tego artykułu stanowi się zaś o uprawnieniach pracowników lub ich przedstawicieli w toku prowadzonych konsultacji. Pracownicy lub ich przedstawiciele mogą przedstawiać pracodawcy wnioski w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych. Pracodawca musi zapewnić odpowiednie warunki do przeprowadzania konsultacji, a zwłaszcza zapewnić, aby odbywały się w godzinach pracy. Za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w konsultacjach pracownicy lub ich przedstawiciele zachowują prawo do wynagrodzenia. Na umotywowany wniosek pracowników lub ich przedstawicieli dotyczący spraw zagrożenia zdrowia i życia pracowników inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy powinni przeprowadzić kontrole, a nawet zastosować środki prawne przewidziane w przepisach o Państwowej Inspekcji Pracy. Pracownicy lub ich przedstawiciele nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich konsekwencji z tytułu swojej działalności.

Natomiast zgodnie z art. 237<sup>12</sup> § 1 k.p. pracodawca zatrudniający więcej niż 250 pracowników zobligowany jest do powołania komisji bezpieczeństwa i higieny pracy (komisji bhp). Stanowi ona jego organ doradczy i opiniodawczy. W skład komisji bhp powinni wejść w równej liczbie przedstawiciele pracodawcy, w tym pracownicy służby bhp i lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, oraz przedstawiciele pracowników, w tym społeczny inspektor pracy.

Niemniej jednak kluczowe znaczenie ma art. 237<sup>13a</sup> k.p. Ustawodawca bowiem prawo wyboru przedstawicieli pracowników zarówno w ramach konsultacji, jak i do komisji bhp, przyznaje w całości zakładowym organizacjom związkowym. Jedynie wówczas, gdy brak jest

związków zawodowych u pracodawcy, swoich przedstawicieli wybierają bezpośrednio pracownicy w trybie przyjętym w zakładzie pracy.

W przypadku przedstawicieli pracowników, jeśli przyjąć, że ten zwrot oznacza ciało partycypacji pracowniczej, a także w przypadku wyboru członków do komisji bhp, z treści przepisów kodeksowych wynika, iż każda z zakładowych organizacji związkowych ma prawo wyznaczyć zarówno takiego przedstawiciela, jak i członka do komisji bhp. Wydaje się jednak, że jest to nazbyt szeroki krąg podmiotów, co wpływa ujemnie na skuteczność konsultacji oraz opiniowania spraw w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W konsekwencji dialog społeczny w zakładzie pracy w tej mierze może okazać się fasadowy. Dlatego *de lege ferenda* należy zastanowić się, czy z korzyścią dla zasady dialogu partnerów społecznych nie ograniczyć możliwości wyboru przedstawicieli pracowników w ramach konsultacji w zakresie bhp oraz prawa wyboru członków do komisji bhp. Sądzę, że ustawodawca powinien przyznać te prawa wyłącznie organizacjom związkowym reprezentatywnym w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> Kodeksu pracy.

Wydaje się również, że nie ma przeszkód formalnych, aby reprezentatywne organizacje związkowe przynajmniej częściowo odzyskały prawo wyboru członków rad pracowników. We wspomnianym orzeczeniu Trybunał Konstytucyjny zarzucił bowiem ustawodawcy jedynie naruszenie negatywnej wolności związkowej oraz równości wobec prawa poprzez całkowite wyeliminowanie wpływu niereprezentatywnych organizacji związkowych na kształt rady pracowników.

Można zatem w tej mierze podzielić ogólniejszy postulat *de lege ferenda* J. Wratnego<sup>332</sup>. Jego zdaniem konieczne jest „uzwiązkowienie” partycypacji i utrzymanie związkowego modelu wyboru przedstawicieli do ciał ogólnozalógowych. „W świetle art. 7 ust. 1 ustawy związkowej partycypację można postrzegać jako sferę praw i interesów zbiorowych, w której związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników”<sup>333</sup>. Wobec tego J. Wratny zadaje pytanie, „czy nie należałoby uwzględnić także głosu organizacji niereprezentatywnych, zgodnie z formułą, że do udziału zaprasza się wszystkie organizacje, najlepiej działające jako wspólna reprezentacja, zaś w razie niemożności uzgodnienia stanowiska decydują organizacje reprezentatywne?”<sup>334</sup>. Ten głos nauki powinien stać się impulsem dla ustawodawcy, aby przywrócić prawo związków do wyłonienia rady pracowników, z tym, że w negocjacjach w celu zawarcia porozumienia w sprawie zasad

---

<sup>332</sup> J. Wratny, jw., s. 5.

<sup>333</sup> Tamże, s. 5.

<sup>334</sup> Tamże, s. 5.

powoływania i funkcjonowania rady pracowników mogłaby uczestniczyć każda organizacja, zaś w razie braku zgody po stronie związkowej zawrzeć porozumienie władne by były organizacje reprezentatywne w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p.

## ***11. Wnioski końcowe***

W sferze indywidualnych praw i interesów zawodowych oraz socjalnych każda organizacja związkowa reprezentuje i broni prawa oraz interesy swoich członków, a także osób, których obrony przed pracodawcą zgodziła się podjąć. Natomiast w sferze zbiorowych praw i interesów zawodowych oraz socjalnych związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej.

Pojęcie zadań związków zawodowych należy interpretować rozszerzająco w tym sensie, że wszędzie tam, gdzie pojawiają się wątpliwości, czy dana sprawa wchodzi w zakres tych zadań, trzeba uznać, iż jest objęta kompetencją związków zawodowych w tym znaczeniu, iż związek może skorzystać z przysługujących mu na mocy przepisów prawa pozytywnego ogólnych jak i bardziej szczegółowych uprawnień.

Podział praw i interesów socjalno – ekonomicznych na indywidualne oraz zbiorowe jest podziałem dychotomicznym. Zadania w obrębie zbiorowych stosunków pracy realizują zazwyczaj reprezentatywne organizacje związkowe. Można w tym zakresie wręcz domniemywać kompetencję reprezentatywnych organizacji związkowych do współtworzenia korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku określonej zbiorowości – części polskiego świata pracy, np. branży, regionu, a nawet zakładu pracy (grupy zakładów pracy) bądź też ogółu ludzi pracy i ich rodzin.

Wyrazem uprzywilejowanej pozycji organizacji reprezentatywnych jest przyznanie tym organizacjom przez ustawodawcę określonych uprawnień, zastrzeżonych wyłącznie na ich rzecz, które aktualizują się na poszczególnych poziomach reprezentatywności po przekroczeniu przez organizację związkową jednego z liczbowych progów reprezentatywności. Zrzeszając bowiem określoną liczbę pracowników w swoich strukturach, organizacja staje się reprezentatywna w tym sensie, że posiada na tyle liczną bazę członkowską, że w pewnym stopniu stanowi przekrój społeczeństwa (społeczności zakładowej) i tym samym nabywa mandat społecznej akceptacji dla swoich poczynań wobec pracodawcy, związku pracodawców, czy wobec władzy publicznej. Z tego też względu tylko organizacje reprezentatywne dla ustawodawcy posiadają na tyle silną legitymację społeczną, ażeby móc skutecznie skorzystać z pewnych praw w sferze społeczno – gospodarczej. W

małej zaś skali, w praktycznym wymiarze, o prawa i interesy załogi są w stanie zadbać (reprezentować) przed pracodawcą reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe.

W przypadku ustalania treści i uzgadniania aktów prawa zakładowego ustawodawca stosowne uprawnienia nadaje wszystkim reprezentatywnym zakładowym organizacjom związkowym, również tym, które są najliczniejsze w razie braku organizacji ogólnie reprezentatywnych z mocy art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p. Jeśli zaś idzie o uprawnienia do desygnowania członków specjalnych zespołów negocjacyjnych na gruncie przepisów o europejskich radach zakładowych, spółkach transgranicznych, spółce europejskiej i spółdzielni europejskiej, to ta grupa uprawnień przysługuje wyłącznie organizacjom związkowym reprezentatywnym w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p.

Wydaje się, że odesłanie raz do art. 241<sup>25a</sup> k.p., a innym razem jedynie do art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p., nie jest w pełni przemyślane przez ustawodawcę. Nie wydaje się przy tym zasadne pozbawienie najliczniejszej organizacji w zakładzie pracy w razie nieprzekroczenia przez wszystkie organizacje zakładowe któregośkolwiek z progów reprezentatywności określonych w art. 241<sup>25a</sup> § 1 k.p. takiego wpływu na skład specjalnego zespołu negocjacyjnego, jaki ma organizacja związkowa będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną na podstawie art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1, pod warunkiem że zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, lub zrzeszająca co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Wątpliwości rodzi też regulacja art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych, w której odsyła się ogólnie do art. art. 241<sup>25a</sup> k.p., a jednocześnie stwierdza się, że chodzi o „przedstawienie wspólnie uzgodnionego stanowiska”; jeżeli mamy do czynienia z reprezentatywnością jednostkową (reprezentatywna jest tylko jedna organizacja), a nie ogólną, to pojęciowo trudno o „wspólne stanowisko”, bo stanowisko w takim przypadku może być tylko jedno.

Ponadto na koniec należałoby się zastanowić, czy odesłania ustawodawcy do treści art. 241<sup>25a</sup> k.p. nie są zbyt automatyczne. Warto bowiem mieć na uwadze, że przepis ten został umieszczony w części Kodeksu pracy regulującej procedurę zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. Powstaje zatem pytanie, czy formuła reprezentatywności wymyślona na potrzeby zawierania układów zbiorowych pracy dobrze sprawdza się w innych przypadkach. Takie odesłanie powinno być uzasadnione przez wzgląd na istnienie wyraźnej przesłanki celowościowej.

Ogólnie można jednak stwierdzić, że jeśli celem ustawodawcy jest ujednoczenie reprezentatywności związkowej, (wprowadzenie jednorodnych kryteriów reprezentatywności

w zależności od poziomu zakładowego i szczebli ponadzakładowych), to należy uznać, że odesłania w przypadku uprawnień przysługujących reprezentatywnym zakładowym organizacjom związkowym do kryteriów reprezentatywności określonych w Kodeksie pracy jest działaniem konsekwentnym i racjonalnym.

## Rozdział VII

### Udział reprezentatywnych organizacji związkowych w postępowaniu sądowym

#### 1. Uwagi wprowadzające

Udział organizacji związkowych zarówno reprezentatywnych, jak i pozbawionych tej cechy, w postępowaniu sądowym w poszczególnych jego instancjach jest słabo uregulowany przez ustawodawcę polskiego. Brak jasnych przepisów prawa pozytywnego regulujących uczestnictwo organizacji związkowych, a szczególnie reprezentatywnych organizacji związkowych, na różnych etapach postępowania sądowego stanowi poważne zaniedbanie ze strony ustawodawcy. Następstwem tej luki w systemie prawa, istniejącej od początku przemian demokratycznych i zmiany modelu ruchu związkowego, jest obecnie marginalizacja znaczenia związków zawodowych, która ogranicza rolę związku zawodowego do uczestnika dialogu społecznego z przyznanymi mu uprawnieniami o charakterze zazwyczaj opiniodawczym i konsultacyjnym. Bez pakietu określonych uprawnień procesowych związki zawodowe są po prostu mniej skuteczne, zaś ich działania mniej wiarygodne w kontekście ustawowo przypisanej im funkcji reprezentanta praw i interesów ludzi świata pracy. Nie ma więc uzasadnienia dla takiego stanu prawnego nawet stwierdzenie, że związek zawodowy legitymujący się interesem prawnym może być stroną w procesie przeciwko pracodawcy, np. w sprawach o zwrot funduszowi świadczeń socjalnych środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na fundusz, czy też w sprawach gospodarczych. Niewystarczające jest również dość enigmatyczne sformułowanie, że organizacje społeczne (organizacje pozarządowe) mają zgodnie z art. 462 k.p.c. w związku z art. 61 k.p.c. legitymację czynną do wytaczania powództw na rzecz pracowników w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Poza tym od dnia 3 maja 2012 r. – z chwilą wejścia w życie ustawy z dnia 16 września 2011 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw<sup>335</sup> – wymagana jest ponadto pisemna zgoda pracownika na wytoczenie powództwa lub przystąpienie do toczącego się postępowania przez organizacje pozarządowe w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

---

<sup>335</sup> Dz. U. Nr 233, poz. 1381.



Dopełnieniem licznych „miękkich” uprawnień konsultacyjnych, informacyjnych i opiniodawczych przyznanych w sferze dialogu społecznego, a więc w sferze zbiorowych stosunków pracy *sensu largo*, zwłaszcza reprezentatywnym związkom zawodowym byłyby umieszczone w odpowiednich aktach prawnych, np. kodeksach postępowania, uprawnienia o charakterze procesowym. W przypadku pracowników – członków związku pewna grupa uprawnień przysługiwałaby wszystkim związkom zawodowym, których dany pracownik bądź pracownicy są członkami. Te sprawy należałoby zaliczyć do kategorii ściśle interpretowanych spraw z indywidualnych stosunków pracy. Natomiast wszędzie tam, gdzie występowałyby pierwiastek pewnej abstrakcyjności, który determinowałby prawdopodobieństwo, że dane rozstrzygnięcie sądu będzie miało wpływ na prawa ogólnie pojętej zbiorowości pracowniczej (a więc nie tylko tradycyjne zbiorowe stosunki pracy) należałoby przyznać określone uprawnienia procesowe organizacjom reprezentatywnym na szczeblu zakładowym lub ponadzakładowym w zależności od tego, czy sprawa dotyczy tylko załogi zakładu pracy, czy szerszej grupy zatrudnionych. Takie rozwiązanie *de lege ferenda* spowodowałoby wzrost znaczenia ruchu związkowego w wyniku przyznania związkom zawodowych praw z kategorii tzw. *hard law* i uczyniłoby w większym stopniu realny udział organizacji związkowych w postępowaniach sądowych, a tym samym zapewniłoby organizacjom związkowym realny wpływ na tzw. powagę rzeczy osądzonej (*res iudicata*).

Poza tym z konstytucyjnej zasady solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych (art. 20 Konstytucji) w związku z zasadą demokratycznego państwa prawnego i płynącą z niej zasadą sprawiedliwości społecznej (art. 2) wynika doniosła rola związków zawodowych, które mają stać na straży społecznej gospodarki rynkowej. Ten społeczny aspekt decyduje o tym, że rola związków zawodowych nie może być marginalizowana w toku postępowania sądowego. W zależności od poziomu reprezentatywności przynajmniej reprezentatywne organizacje związkowe powinny mieć pozycję zbliżoną do pozycji prokuratora, czy inspektora pracy, a uprawnienia zbieżne z uprawnieniami przyznanymi Prokuratorowi Generalnemu lub Rzecznikowi Praw Obywatelskich, pod warunkiem, że sprawa przedmiotowo dotyczy pracownika lub osoby mającej prawo zrzeszania się w związku zawodowym. Szczególny status organizacji reprezentatywnych wypadałoby ująć wprost w przepisach prawa procesowego, a nie marginalizować ich pozycję, zaliczając związki zawodowe do bliżej nieokreślonej kategorii organizacji społecznych (organizacji pozarządowych), posiadających wąskie uprawnienia w toku postępowania sądowego. Co więcej, należałoby się zastanowić, czy sporów zbiorowych nie poddać na pewnym etapie

kognicji sądów powszechnych. Dzięki temu nastąpiłaby pełniejsza realizacja konstytucyjnych zasad w imię dobrze zrozumianej idei demokracji konsensualnej (deliberatywnej).

Prawo pracy dzieli spory (sprawy) z zakresu stosunków pracy na indywidualne i zbiorowe. Podział ten determinuje charakter indywidualnego stosunku pracy pomiędzy pracownikiem a pracodawcą oraz charakter zbiorowych stosunków pracy pomiędzy przedstawicielstwem pracowniczym (zwłaszcza związkami zawodowymi) a pracodawcą bądź pracodawcami jako organizacjami pracodawców.

Spory powstające na tle indywidualnych stosunków zatrudnienia ze swej natury mają ograniczony zasięg do pracownika i pracodawcy, rozwiązywane są w postępowaniu sądowym, a procedura ich przewycięzania ma szczegółową regulację w prawie pozytywnym, zarówno prawie materialnym, jak i prawie procesowym. Za K. W. Baranem można przyjąć, że „indywidualny spór pracy to różnica stanowisk podmiotów konkretnego stosunku prawnego – najczęściej stosunku pracy – regulowanego normami prawa pracy *sensu largo*, co do istnienia bądź nieistnienia albo ukształtowania tego stosunku prawnego lub też zakresu wynikających z niego uprawnień i obowiązków”<sup>336</sup>.

Inna zaś jest natura sporu na tle zbiorowych stosunków pracy. Taki spór powstaje bowiem pomiędzy autonomicznymi partnerami społecznymi w chwili, gdy załamuje się między nimi prowadzony dialog na skutek podjętych na mocy swobodnej decyzji działań strony pracowniczej, związku zawodowego. Zgodnie z art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych<sup>337</sup> spór zbiorowy pracowników z pracodawcą lub pracodawcami może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych.

Zgodnie z art. 1 k.p.c. pod względem formalnym do spraw cywilnych zalicza m. in. sprawy ze stosunków z zakresu prawa pracy oraz sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych. Pojęcie spraw ze stosunków z zakresu prawa pracy jest na tyle pojemne, że można by zaliczyć do tej kategorii spraw z jednej strony spory ze stosunków z zakresu prawa pracy, zarówno spory z indywidualnych stosunków pracy, jak i na pewnym etapie spory zbiorowe. Z drugiej zaś strony do kategorii spraw ze stosunków z zakresu prawa pracy zaliczają się sprawy z zakresu stosunków prawa pracy rozpatrywane w postępowaniu nieprocesowym, a więc w sensie formalnym niebędące sporami, pozbawione pierwiastka kontrydiktoryjności.

---

<sup>336</sup> K. W. Baran, *Procesowe prawo pracy*, Kraków 2003, s. 17.

<sup>337</sup> Dz. U. z 1991 r., nr 55, poz. 236 ze zm.

Postępowanie odrębne z zakresu prawa pracy dotyczy spraw (roszczeń) pracownika (funkcjonariusza publicznego) dochodzonych od pracodawcy w ramach łączącego strony indywidualnego stosunku pracy lub stosunków z nim związanych albo w ramach innego stosunku prawnego, do którego z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy (np. stosunku służby). Każda organizacja związkowa w zakładzie pracy bądź w na szczeblu regionu czy branży, a więc w granicach swoich struktur, ma prawo wytoczyć powództwo na rzecz swojego członka lub reprezentować go przed sądem, niezależnie od tego, czy jest reprezentatywna.

Poza zakresem dalszych rozważań pozostaje zaś udział organizacji związkowych w postępowaniu nieprocesowym, na mocy szczegółowych przepisów odsyłających do Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym. Są to nieliczne przypadki odesłań i warto zasygnalizować, jakich sytuacji dotyczą.

W postępowaniu nieprocesowym, o czym była mowa w poprzednich rozdziałach, rozpatrywany jest w trakcie procedury zawierania układu zbiorowego pracy wnioski o stwierdzenie reprezentatywności organizacji związkowej. Zgodnie z art. 241<sup>17</sup> § 2 k.p. organizacje ponadzakładowe zrzeszające co najmniej 10 % ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż dziesięć tysięcy pracowników, lub zrzeszające największą liczbę pracowników, dla których ma być zawarty określony układ ponadzakładowy z wnioskiem o stwierdzenie reprezentatywności występują do Sądu Okręgowego w Warszawie, który wydaje w tej sprawie orzeczenie w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym. Przepisy art. 241<sup>25a</sup> § 4 i 5 zaś stanowią, że zarówno zakładowa organizacja związkowa, jak i pracodawca, mogą przed zawarciem układu zakładowego zgłosić uczestnikom prowadzącym rokowania w sprawie zawarcia tego układu pisemne zastrzeżenie co do spełniania przez inną zakładową organizację związkową kryteriów reprezentatywności. W tym wypadku zakładowa organizacja związkowa, wobec której zostało zgłoszone zastrzeżenie, powinna wystąpić do sądu rejonowego - sądu pracy właściwego dla siedziby pracodawcy z wnioskiem o stwierdzenie jej reprezentatywności. Sąd wydaje w tej sprawie orzeczenie w ciągu 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

Nieco inny charakter ma stwierdzanie reprezentatywności na mocy przepisów ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego. Zgodnie z jej art. 8 ust. 3 organizacje reprezentatywne na szczeblu centralnym mają obowiązek co 4 lata „odnawiać” (potwierdzać) cechę swojej

reprezentatywności. Dlatego pod rygorem utraty tej cechy w znaczeniu formalnym muszą przed upływem czteroletniego terminu złożyć ponowny wniosek o stwierdzenie swojej reprezentatywności, aby móc zachować status organizacji reprezentatywnej do czasu uprawomocnienia się odpowiedniego orzeczenia sądu. Wnioski takie rozpatruje Sąd Okręgowy w Warszawie, który wydaje w tej sprawie orzeczenie w ciągu 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym (art. 8 ust. 1 ustawy).

Zgodnie z art. 241<sup>11</sup> § 5 k.p. stronom układu zbiorowego pracy, a więc stronie pracowniczej i stronie pracodawczej, w terminie 30 dni od dnia zawiadomienia o odmowie rejestracji układu przez właściwy organ rejestrowy przysługuje odwołanie do: 1) Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie – w przypadku układu ponadzakładowego, 2) właściwego dla siedziby pracodawcy sądu rejonowego – sądu pracy – w przypadku układu zakładowego. Sąd rozpoznaje sprawę w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

Z racji tego, że wystarcza, aby układ zbiorowy pracy zawarły przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, uczestniczące w rokowaniach, mogą one w łatwy sposób odsunąć od negocjacji układowych pozostałe niereprezentatywne związki. Dlatego też przysługujące stronie pracowniczej prawo wniesienia odwołania do sądu od decyzji organu rejestrowego odmawiającej rejestracji układu zazwyczaj będą posiadać: 1) działające wspólnie wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, uczestniczące w zawieraniu układu, lub 2) wspólna reprezentacja organizacji reprezentatywnych – uczestników rokowań układowych. W pierwszej sytuacji prawo strony pracowniczej zostałyby zrealizowane w następstwie wspólnego wniesienia odrębnych odwołań do sądu przez każdą z reprezentatywnych organizacji związkowych. Brak takiego działania którejkolwiek z uczestniczących w zawarciu układu organizacji reprezentatywnych należałoby więc uznać za rezygnację strony pracowniczej z przysługującego łącznie wszystkim organizacjom prawa wniesienia odwołania do sądu w sprawie odmowy rejestracji układu zbiorowego. W drugiej zaś sytuacji prawo wniesienia odwołania w sprawie odmowy rejestracji układu zostaje scedowane na wspólną reprezentację – powołany przez organizacje związkowe organ do prowadzenia rokowań układowych, a tym samym do dokonywania innych czynności, związanych z zawartym układem zbiorowym pracy. Wówczas poszczególne organizacje związkowe reprezentatywne nie miałyby prawa, nawet łącznie, wniesienia odwołań do właściwego sądu od decyzji odmownej zarejestrowania układu. Stronę pracowniczą bowiem nie tworzy w tym wypadku kilka lub więcej organizacji związkowych, w pełni

autonomicznych i niezależnych. Po stronie pracowniczej występuje jeden podmiot – wspólna reprezentacja związkowa – w ramach której współdziałają reprezentatywne związki, a zatem wspólna reprezentacja, nie zaś wchodzące jej skład związki zawodowe, może wnieść odwołanie w sprawie odmowy rejestracji układu do sądu. Wszystko zależy więc od tego, jaką formę kooperacji ustalą reprezentatywne organizacje związkowe. Czy będą działać wspólnie, ale w nieformalny sposób, czy też wyłonią wspólną reprezentację związkową.

Wobec tego na mocy postanowień zawartego przez poszczególne organizacje związkowe odrębnego porozumienia lub na mocy postanowień w części obligacyjnej układu zbiorowego pracy zainteresowane w sprawie w postępowaniu nieprocesowym będą albo same organizacje związkowe reprezentatywne, albo wspólna reprezentacja związkowa jako wyodrębniony podmiot, na rzecz którego związki przeniosły część swoich uprawnień związanych z zawarciem, zmianą, bądź dokonaniem innych czynności dotyczących układu zbiorowego.

Zgodnie z art. 7 w związku z art. 49 ust. 1 ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym<sup>338</sup> oraz art. 14 ust. 1 w związku z art. 18 ustawy o związkach zawodowych związki zawodowe (wraz ze swoimi strukturami) podlegają w trybie przepisów o postępowaniu nieprocesowym rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym – rejestrze stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji oraz samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej. Zgodnie z dyspozycją art. 694<sup>2</sup> k.p.c. postępowanie rejestrowe prowadzi sąd rejonowy (sąd gospodarczy) właściwy ze względu na siedzibę podmiotu, w tym przypadku związku zawodowego, którego wpis dotyczy (sąd rejestrowy).

W tym samym trybie, na mocy przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym, sąd rozpatruje zgłoszone przez związek zawodowy zawiadomienie o dokonaniu zmiany statutu co do jej zgodności z prawem (art. 16 ustawy o związkach zawodowych) oraz z urzędu lub na jego wniosek skreśla związek z rejestru wówczas gdy zaistnieją określone w art. 17 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przesłanki faktyczne oraz natury formalnej<sup>339</sup>.

Z powyższego wynika, że przez wzgląd na procedurę zawierania układów zbiorowych pracy oraz efektywne uczestnictwo w dialogu społecznym ustawodawca uznał, iż związki

---

<sup>338</sup> T. j. Dz. U. z 2007 r. nr 168 poz. 1186.

<sup>339</sup> 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. Jest to katalog zamknięty przesłanek skreślenia związku z rejestru KRS.

zawodowe powinny mieć możliwość sądowego stwierdzenia swojej reprezentatywności i odbywa się to w trybie cywilnego postępowania nieprocesowego. Pośrednio świadczy to szczególnym statusie reprezentatywnych organizacji związkowych, gdyż ich reprezentatywność, pomimo iż jest tylko stwierdzana deklaratoryjnie postanowieniem sądu, korzysta z powagi rzeczy osądzonej. Sądowe stwierdzenie reprezentatywności jest zatem doniosłym prawnie oraz społecznie potwierdzeniem posiadania tej cechy przez organizację związkową. Innymi słowy, szczególny status organizacji reprezentatywnej w znacznym stopniu zależy od decyzji właściwego sądu.

## ***2. Udział reprezentatywnych organizacji związkowych w postępowaniu przed Sądem Najwyższym***

W polskim prawie pracy do niedawna obowiązywał przepis, na mocy którego reprezentatywne związki zawodowe mogły uczestniczyć w postępowaniu przed Sądem Najwyższym. Na szczeblu ogólnokrajowym organizacje związkowe reprezentatywne miały zarówno prawo wnoszenia rewizji nadzwyczajnych w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, jak również prawo występowania do Sądu Najwyższego z wnioskami o wyjaśnienie przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych budzących wątpliwości lub których stosowanie wywołało rozbieżności w orzecznictwie. Kształt tych uprawnień ulegał wszak pewnym zmianom z upływem czasu pod względem podmiotu, a także ich treści.

Po raz pierwszy reprezentatywne (w sensie materialnym) związki zawodowe wyżej wymienione uprawnienia uzyskały w wyniku nowelizacji ustawy z dnia 8 października 1982 r. o związkach zawodowych<sup>340</sup>, dokonanej ustawą z dnia 24 lipca 1985 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych i niektórych innych ustaw określających uprawnienia związków zawodowych<sup>341</sup>. Przepis art. 1 ust. 1 pkt 14 noweli dodał do ustawy o związkach zawodowych art. 24b ust. 1 i 2 (art. 27 ust. 1 i 2 – według tekstu jednolitego ustawy<sup>342</sup>). Zgodnie z tym przepisem ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe, na zasadach i w trybie określonych w Kodeksie postępowania cywilnego, miały prawo wnoszenia rewizji nadzwyczajnych od każdego prawomocnego orzeczenia kończącego postępowanie w sprawie z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Ponadto ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe

---

<sup>340</sup> Dz. U. Nr 32, poz. 216.

<sup>341</sup> Dz. U. Nr 35, poz. 162.

<sup>342</sup> Obwieszczenie Przewodniczącego Rady Państwa z dnia 4 listopada 1985 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy z dnia 8 października 1982 r. o związkach zawodowych; Dz. U. z 1985 r. Nr 54, poz. 277.

miały również prawo występowania do Sądu Najwyższego z wnioskami o ustalenie wytycznych w zakresie wykładni przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz praktyki sądowej, jak też o wyjaśnienie tych przepisów prawnych budzących wątpliwości lub których stosowanie wywołało rozbieżności w orzecznictwie. Następnie zaś – z mocy ustawy z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych<sup>343</sup> – stosowne uprawnienia uzyskały ogólnokrajowe związki zawodowe reprezentatywne dla pracowników większości zakładów pracy (związki zawodowe reprezentatywne w sensie formalnym).

Aby móc zrozumieć istotę prawa ogólnokrajowej (reprezentatywnej) organizacji międzyzwiązkowej do wniesienia rewizji nadzwyczajnej, należy najpierw przybliżyć charakter prawny samej rewizji nadzwyczajnej jako specyficznego środka odwoławczego, z którego można było skutecznie skorzystać jedynie w pewnym ograniczonym zakresie.

Kodeks postępowania cywilnego zawierał przepisy art. 417 – 424 o rewizji nadzwyczajnej. Przepisy te z dniem 1 lipca 1996 r. zostały uchylone na mocy art. 1 pkt 55 ustawy z dnia 1 marca 1996 r. o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego, rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej – Prawo upadłościowe i Prawo o postępowaniu układowym, Kodeksu postępowania administracyjnego, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz niektórych innych ustaw<sup>344</sup>. W miejsce rewizji nadzwyczajnej ustawodawca wprowadził kasację – nowy środek odwoławczy o innym, bardziej powszechnym przeznaczeniu. Późniejsza nowelizacja Kodeksu polegająca na skreśleniu przepisów art. 392 – 393<sup>20</sup> dotyczących kasacji i dodaniu przepisów art. 398<sup>1</sup> – 298<sup>21</sup> o skardze kasacyjnej<sup>345</sup>, które zaczęły formalnie obowiązywać z dniem 6 lutego 2005 r., nie zmieniła nowego charakteru odwołania się do Sądu Najwyższego. W tym sensie ważną cezurą czasową w kontekście dalszych rozważań jest data wejścia w życie dużej nowelizacji Kodeksu postępowania cywilnego z 1996 r., w tym przepisów dotyczących kasacji.

Zgodnie z uchylonymi przepisami art. 417 § 1 k.p.c. w związku z art. 418 § 1 k.p.c. istotę rewizji nadzwyczajnej stanowiła jedynie pośrednia możliwość skorzystania z tego środka odwoławczego poprzez wniesienie podania o złożenie rewizji nadzwyczajnej do Ministra Sprawiedliwości lub Prokuratora Generalnego. Pod względem formalnym prawo do wniesienia rewizji nadzwyczajnej od każdego prawomocnego orzeczenia kończącego postępowanie w sprawie, również na pisemną prośbę strony postępowania, miał Minister Sprawiedliwości lub Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego, Prokurator Generalny, Rzecznik

---

<sup>343</sup> Dz. U. Nr 20, poz. 105.

<sup>344</sup> Dz. U. Nr 43, poz. 189.

<sup>345</sup> Zob. art. 1 pkt 11 oraz pkt 13 ustawy z dnia 22 grudnia 2004 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych; Dz. U. z 2005 r. Nr 13, poz. 98.

Praw Obywatelskich, a w sprawie z zakresu prawa pracy lub ubezpieczeń społecznych – także Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, jeżeli orzeczenie rażąco naruszało prawo lub interes państwa. Podanie strona mogła wnieść tylko raz i tylko do jednego z wyżej wymienionych organów. Jeżeli w tej samej sprawie wniesiono kilka podań, należało je przekazać temu z organów, do którego wpłynęło pierwsze z nich, a jeżeli wpłynęły one do obu organów jednocześnie – temu z organów, który pierwszy podjął czynności. Po stronie Ministra Sprawiedliwości bądź Prokuratora Generalnego istniała zaś swoboda uznania, czy prawomocnym orzeczeniem, które kwestionuje strona postępowania, powinien zająć się Sąd Najwyższy w trybie rewizji nadzwyczajnej.

Kodeks postępowania administracyjnego zawierał przepisy art. 196 – art. 216b o zaskarżeniu decyzji do sądu administracyjnego. Przepisy te z dniem 1 października 1995 r. zostały skreślone na mocy art. 61 pkt 3 ustawy z dnia 11 maja 1995 r. o Naczelnym Sądzie Administracyjnym<sup>346</sup>.

Zgodnie zatem z nieobowiązującym już art. 210 k.p.a. wymienione w jego treści podmioty – Minister Sprawiedliwości, Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego, Prokurator Generalny oraz Rzecznik Praw Obywatelskich, a w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz z zakresu zatrudnienia i bezrobocia także Minister Pracy i Polityki Socjalnej oraz ogólnokrajowa organizacja międzyzwiązkowa – miały prawo od orzeczenia sądu administracyjnego ze skargi na decyzję wnieść rewizję nadzwyczajną do Sądu Najwyższego, jeżeli orzeczenie to rażąco naruszało prawo lub interes państwa. Przepis art. 211 k.p.a. natomiast stanowił, że w sprawach nie uregulowanych w niniejszym dziale stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego, rozpoznanie skargi następowało według przepisów tego Kodeksu o postępowaniu rewizyjnym. Należy tu zwrócić uwagę na pewną niekonsekwencję ówczesnego ustawodawcy. O ile w treści art. 210 k.p.a. wprost stanowiło się o prawie ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej do wniesienia rewizji nadzwyczajnej sprawach administracyjnych z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz z zakresu zatrudnienia i bezrobocia, to o tyle w treści art. 417 § 1 k.p.c. w sprawach cywilnych z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych nie było odpowiedniego zwrotu o prawie ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej do wniesienia rewizji nadzwyczajnej do Sądu Najwyższego.

Wyposażenie ogólnokrajowych (reprezentatywnych) organizacji międzyzwiązkowych – a potem ogólnokrajowych związków zawodowych reprezentatywnych dla pracowników większości zakładów pracy – w prawo do wnoszenia rewizji nadzwyczajnych, na zasadach i

---

<sup>346</sup> Dz. U. z 1995 r. Nr 74, poz. 368 z późn. zm.



w trybie określonych w Kodeksie postępowania cywilnego – bądź też zgodnie z przepisami Kodeksu postępowania administracyjnego – od prawomocnych orzeczeń kończących postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych należy uznać za racjonalne posunięcie ustawodawcze. Skoro bowiem Minister Sprawiedliwości bądź Prokurator Generalny posiadał legitymację do wniesienia rewizji nadzwyczajnej w każdej zakończonej prawomocnie sprawie sądowej, to tym bardziej ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe jako przedstawicielstwo pracownicze powinny posiadać taką legitymację w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Pracownik wnosił do odpowiedniego statutowego organu ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej podanie o złożenie rewizji nadzwyczajnej w jego sprawie do Sądu Najwyższego, zaś organizacja ta mogła swobodnie zdecydować, czy są do tego podstawy, czy przemawia za tym rażące naruszenie prawa lub interesu państwa, żeby skorzystać z przysługującego jej prawa.

W tym sensie ogólnokrajowa organizacja międzyzwiązkowa oraz ogólnokrajowy reprezentatywny związek zawodowy uczestniczyły w cywilnym postępowaniu sądowym w sprawie z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, będąc podmiotami uprawnionymi do wniesienia rewizji nadzwyczajnej w imieniu pojedynczego pracownika bądź określonej grupy pracowników. W postępowaniu przed Sądem Najwyższym miały prawo wnieść rewizję nadzwyczajną, jeżeli prawomocne orzeczenie kończące postępowanie w sprawie z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych rażąco naruszało prawo lub interes Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. Mogły uczynić to z własnej inicjatywy, zważywszy na przesłanki umieszczone w art. 417 § 1 k.p.c., albo na wniosek pracownika – strony postępowania, złożony w trybie art. 418 § 1 i 2 k.p.c.

Pod względem formalnoprawnym stroną postępowania była ogólnopolska organizacja międzyzwiązkowa (ogólnokrajowy związek zawodowy). Istota bowiem rewizji nadzwyczajnej polegała na możliwości zaskarżenia rażącego naruszenia prawa w następstwie wydania prawomocnego orzeczenia sądowego w sprawie z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z wolą ówczesnego ustawodawcy rewizja nadzwyczajna nie tylko w tych sprawach, ale we wszystkich sprawach sądowych, miała zatem pewien wymiar abstrakcyjny, polegający na założeniu, że nie tyle strona, co uprawnione podmioty (organy), nie będąc związane takim czy innym interesem prawnym strony postępowania, mogą wystąpić do Sądu Najwyższego z zarzutem, że wydanie przez sąd prawomocnego orzeczenia, np. w sprawach z zakresu prawa pracy bądź ubezpieczeń społecznych, spowoduje rażące uchybienie prawu lub interesowi państwa. Stroną postępowania rewizyjnego były ogólnokrajowa organizacja międzyzwiązkowa bądź ogólnokrajowy związek zawodowy

reprezentatywny dla pracowników większości zakładów pracy – działające formalnie w interesie samego prawa lub interesie państwa, choć faktycznie działały również w interesie i na korzyść strony postępowania przed sądem niższej instancji<sup>347</sup>. Fakt, że podmioty te, mając na uwadze praworządność (legalizm) oraz interes publiczny, pośrednio musiały liczyć się z interesem pracownika – strony postępowania wynikał z treści uchylonego art. 423 § 2 k.p.c.<sup>348</sup>

Ogólnokrajowy charakter organizacji międzyzwiązkowej stanowił warunek *sine qua non* nabycia przez nią prawa do wnoszenia rewizji nadzwyczajnych do Sądu Najwyższego oraz prawa występowania do Sądu Najwyższego z wnioskami o ustalenie wytycznych w zakresie wykładni przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz praktyki sądowej, jak też o wyjaśnienie tych przepisów prawnych budzących wątpliwości lub których stosowanie wywołało rozbieżności w orzecznictwie. W sensie materialnym ogólnokrajowa organizacja międzyzwiązkowa była organizacją reprezentatywną. Kryterium reprezentatywności w postępowaniu przed Sądem Najwyższym zależało od ogólnokrajowego zasięgu takiej organizacji. Wniosek o reprezentatywności ogólnokrajowych organizacji międzyzwiązkowych w postępowaniu sądowym można by zaś wysnuć w związku z art. 21 ust. 2 i 3 ustawy o związkach zawodowych z treści uchwały Rady Państwa z dnia 12 kwietnia 1983 r. w sprawie zasad i sposobu tworzenia ogólnokrajowych organizacji związkowych<sup>349</sup>.

Zgodnie z § 1 ust. 1 i 2 uchwały (w związku z art. 21 ust. 2 ustawy z 8.10.1982 r. o związkach zawodowych) ogólnokrajowa organizacja związkowa mogła być tworzona jako organizacja pracowników zatrudnionych w danej gałęzi pracy, w danym rodzaju zatrudnienia lub zawodzie, zrzeszonych w dotychczas działających organizacjach związkowych w zakładach pracy. Ogólnokrajowa organizacja związkowa mogła być także tworzona jako organizacja zrzeszająca związki zawodowe w zakładach pracy jednej gałęzi pracy, jednego rodzaju zatrudnienia lub zawodu. Organizacje związkowe w zakładach pracy, zainteresowane utworzeniem ogólnokrajowej organizacji związkowej, podejmowały w tej sprawie

---

<sup>347</sup> Podobny pogląd przedstawił w ówczesnej doktrynie prawa pracy J. Oniszczyk, pisząc, że: „treść art. 27 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych regulującego sprawę rewizji nadzwyczajnej nie wskazuje, że OPZZ wnosi rewizje na korzyść pracowników, emerytów i rencistów, jednakże z uwagi na podstawowe cele związków zawodowych, tj. reprezentowanie i obronę praw i interesów pracowników wobec kierownictw zakładów pracy, organów administracji państwowej i gospodarczej, jest oczywiste, iż OPZZ występuje z rewizjami nadzwyczajnymi wyłącznie w interesie pracowników”; Rewizje nadzwyczajne OPZZ, PiZS nr 7/1988, s. 51. W owym czasie – aż do ustaleń „Okrągłego Stołu” – NSZZ „Solidarność” była jeszcze zdelegalizowana.

<sup>348</sup> Treść art. 423 § 2 k.p.c. brzmiała następująco: „W postępowaniu przed Sądem Najwyższym wywołanym złożeniem rewizji nadzwyczajnej niedopuszczalne są następujące czynności stron: rozszerzenie żądania pozwu lub inna zmiana powództwa, cofnięcie pozwu, zrzeczenie się roszczenia, ugoda sądowa, przypoznanie oraz żądanie wezwania lub zawiadomienia osób nie biorących udziału w postępowaniu; nie uwzględnia się ani uznania powództwa, ani przyznania okoliczności faktycznych. W postępowaniu tym można przytaczać nowe fakty oraz powoływać dowód z dokumentu tylko wówczas, gdy to jest potrzebne do wykazania istnienia lub braku podstaw rewizji nadzwyczajnej”.

<sup>349</sup> Dz. U. Nr 21, poz. 92.

odpowiednie uchwały i wybierały swoich przedstawicieli do grupy założycielskiej (§ 2 ust. 1 uchwały). Grupa założycielska przeprowadzała konsultacje z organizacjami związkowymi działającymi w zakładach pracy danej gałęzi pracy, danego rodzaju zatrudnienia lub zawodu. Jeżeli gotowość utworzenia ogólnokrajowej organizacji związkowej wyraziła więcej niż połowa organizacji związkowych w zakładach pracy określonej gałęzi pracy, określonego rodzaju zatrudnienia lub zawodu, grupa założycielska złożona z przedstawicieli tych organizacji podejmowała uchwałę o założeniu ogólnokrajowej organizacji związkowej, wybierała ze swego grona komitet założycielski i uchwałała statut (§ 2 ust. 4 uchwały). Organizacje związkowe działające w zakładach pracy po wejściu w skład ogólnokrajowej organizacji związkowej i uzyskaniu przez nią wpisu do rejestru musiały zrzec się osobowości prawnej, zawiadamiając o tym właściwe sądy rejestrowe w celu wykreślenia ich z rejestru (§ 4 ust. 2 uchwały).

Uchwała stanowiła, że zgodę na utworzenie ogólnokrajowej organizacji związkowej powinna wyrazić więcej niż połowa organizacji związkowych w zakładach pracy np. danej gałęzi pracy. Warunek ten został spełniony, jeśli co najmniej 50% plus jedna z ogólnej liczby tych organizacji zdecydowały się na stworzenie ogólnokrajowej organizacji związkowej. W przeciwnym razie grupa założycielska podejmowała uchwałę o nietworzeniu organizacji związkowej ogólnokrajowej. Tak wysoko ustawiony próg liczbowy w swej istocie był również gwarancją reprezentatywności takiej organizacji w skali całego kraju, a przynajmniej w skali danej branży, czy zawodu. Organizacja ogólnokrajowa skupiała większość organizacji związkowych działających w zakładach pracy, a tym samym zrzeszała większość pracowników w danej gałęzi pracy, w danym rodzaju zatrudnienia lub zawodzie.

Biorąc zatem pod uwagę treść art. 21 ust. 3 ówczesnej ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym ogólnokrajową organizację międzyzwiązkową mogły tworzyć ogólnokrajowe organizacje związkowe, należy stwierdzić, że w skład organizacji międzyzwiązkowej zazwyczaj wchodziły w skali kraju organizacje związkowe w istocie reprezentatywne.

Dlatego też ustawodawca ówczesny przyznając ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej prawo wniesienia rewizji nadzwyczajnej oraz prawo występowania do Sądu Najwyższego z wnioskami o ustalenie wytycznych w zakresie wykładni przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz praktyki sądowej, jak też o wyjaśnienie tych przepisów prawnych budzących wątpliwości lub których stosowanie wywołało rozbieżności w orzecznictwie, w istocie przyznawał te uprawnienia organizacji międzyzwiązkowej reprezentatywnej (w sensie materialnym) w takim stopniu, aby w sprawach z zakresu prawa

pracy i ubezpieczeń społecznych mogła brać udział w postępowaniu przed Sądem Najwyższym.

U schyłku starego ustroju politycznego i gospodarczego zaszła konieczność nowelizacji ustawy o związkach zawodowych, zgodnej z zachodzącymi przemianami społecznymi i ekonomicznymi. Na mocy ustawy z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych nowe brzmienie uzyskał m. in. art. 21 oraz art. 27 ustawy.

Znowelizowany przepis art. 21 ust. 1 i 2 stanowił, iż związki zawodowe mają prawo tworzyć ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych, natomiast ogólnokrajowe związki zawodowe i zrzeszenia związków zawodowych mogą tworzyć, na podstawie zawieranych porozumień, ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe. Według zaś nowego brzmienia art. 27 ust. 1 i 2 nie tylko ogólnokrajowa organizacja międzyzwiązkowa, ale też ogólnokrajowy związek zawodowy reprezentatywny dla pracowników większości zakładów pracy, miały prawo wnoszenia rewizji nadzwyczajnej od każdego prawomocnego orzeczenia kończącego postępowanie w sprawie z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Podmioty te miały również prawo występowania do Sądu Najwyższego z wnioskami o ustalenie wytycznych w zakresie wykładni przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz praktyki sądowej, jak też o wyjaśnienie tych przepisów prawnych budzących wątpliwości lub których stosowanie wywołało rozbieżności w orzecznictwie. Ważne tu jest przy tym, że po raz pierwszy w naszej ustawie użyte zostało wyrażenie „reprezentatywny” w kontekście pojęcia związku zawodowego. Ustawodawca nie posłużył się jednak zwrotem „związek reprezentatywny”, czy określeniem podobnym, a użył dość enigmatycznego sformułowania „związek zawodowy reprezentatywny dla pracowników większości zakładów pracy”, dzieląc tym samym ogólnokrajowe związki zawodowe na „reprezentatywne dla pracowników większości zakładów pracy i ogólnokrajowe związki zawodowe „niereprezentatywne dla pracowników większości zakładów pracy”. Użycie wspomnianego określenia utworowało w pewnym sensie drogę dla rozprzestrzenienia się praktyki ustawodawczej posługiwania się w przepisach terminem „reprezentatywna organizacja związkowa”.

Ustawodawca ówczesny ustalił nowe kryterium reprezentatywności w postępowaniu przed Sądem Najwyższym. Dopuścił, aby jednolita organizacja (struktura) związkowa, jeśli jest w skali kraju reprezentatywna dla pracowników większości zakładów pracy, a więc w przypadku, gdy posiada zakładowe organizacje związkowe w większości zakładów pracy, mogła skorzystać ze wspomnianych wyżej uprawnień w postępowaniu przed Sądem Najwyższym.

Po zmianie ustroju ustawodawca postanowił zreformować ruch związkowy w myśl założeń modelu pluralistycznego. W tym celu uchwalona została nowa ustawa o związkach zawodowych (1991 r.). W pierwotnym brzmieniu ustawa zawierała odpowiednik art. 27 ustawy z 1982 r., którym był art. 22 ust. 1 i 2 ustawy z 1991 r., z resztą kilkakrotnie nowelizowany do czasu ostatecznego uchylecia z dniem 1 stycznia 2003 r. Stanowił on, że ogólnokrajowa organizacja międzyzwiązkowa, a także ogólnokrajowy związek zawodowy reprezentatywny dla pracowników większości zakładów pracy, mają prawo wnoszenia rewizji nadzwyczajnych w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, na zasadach i w trybie określonych w Kodeksie postępowania cywilnego. Ponadto stanowił, iż przysługuje im prawo występowania do Sądu Najwyższego z wnioskami o wyjaśnienie przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych budzących wątpliwości lub których stosowanie wywołało rozbieżności w orzecznictwie.

Można tym samym zgodzić się ze wyrażonym w nauce stanowiskiem, iż w tamtym czasie ustawa o związkach zawodowych z 1991 r. za reprezentatywne z mocy samego prawa uznawała: 1) każdą ogólnokrajową organizację międzyzwiązkową, 2) te ogólnokrajowe związki zawodowe, które były reprezentatywne dla pracowników większości zakładów pracy<sup>350</sup>. Ustawodawca przyznał określone uprawnienia, a więc zarówno możliwość wnoszenia środka odwoławczego do Sądu Najwyższego, jak i możliwość występowania do Sądu Najwyższego z wnioskami o interpretację przepisów prawa, tym wszystkim organizacjom związkowym, które miały ogólnokrajowy charakter, a ponadto były organizacjami międzyzwiązkowymi (skupiającymi nie tylko same związki, ale też federacje związkowe) lub były jednolitymi związkami zawodowymi pod warunkiem, że zrzeszały w swoich strukturach pracowników większości polskich zakładów pracy.

Reprezentatywność na gruncie ustawy o związkach zawodowych w jej pierwotnym brzmieniu nie była wówczas postrzegana jednolicie przez doktrynę, a także przez judykaturę. Wspominał o tym W. Masewicz, pisząc, iż „w tym zakresie ujawniły się dwa punkty widzenia”<sup>351</sup>.

Pierwszy z tych poglądów opierał się na założeniu, że „ustawowy zwrot „ogólnokrajowy związek zawodowy reprezentatywny dla pracowników większości zakładów pracy” jest integralny pod względem semantycznym, stanowi pewną całość, która nie może być poprawnie tłumaczona rozdzielnie dla słowa „reprezentatywny” i odrębnie dla dalszych

---

<sup>350</sup> Zob. W. Masewicz: Ustawa o związkach zawodowych. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Warszawa 1998, s. 91.

<sup>351</sup> Zob. szerzej tamże, s. 92-96.

fragmentów tego zwrotu, tj. „pracowników większości zakładów pracy”. Związek zawodowy ma cechy reprezentatywności właśnie dlatego, że tak oceniają go pracownicy większości zakładów pracy. Według tego poglądu liczba zrzeszonych członków i liczba zakładowych ogniw są tylko pewnymi elementami reprezentatywności. Związek zawodowy reprezentatywny musi być znamieny pod względem wszystkich cech reprezentowanej zbiorowości, swego rodzaju obszarem, na którym następuje „dziedziczenie”, tj. recepcja tych cech (...) musi wyrażać ten sam system wartości, być wyrazicielem życzeń, dążeń, legitymować się działaniem akceptowanym przez określone środowisko”<sup>352</sup>. Z tym punktem widzenia W. Masewicz się zgadzał. Przepisy art. 19, art. 20 i art. 22 ustawy o związkach zawodowych w dawnym brzmieniu posługując się zwrotem „ogólnokrajowy związek zawodowy reprezentatywny dla pracowników większości zakładów pracy”, nie wyjaśniały znaczenia tego zwrotu, tym samym pozostawiając szerokie pole do interpretacji sądom, a w konsekwencji Sądowi Najwyższemu. Jednakże wybrzmienie sformułowania „ogólnokrajowy związek zawodowy reprezentatywny dla pracowników większości zakładów pracy” stwarzało możliwość, by doszukiwać się w konstrukcji reprezentatywności czegoś więcej (elementu, pierwiastka) niż tylko samo kryterium liczbowe reprezentatywności. Zwrot „związek reprezentatywny dla pracowników większości zakładów pracy” jest bowiem na tyle semantycznie pojemny, że w zakres tego wyrażenia wchodzić może zarówno pewien pierwiastek (cecha) reprezentatywności materialnej (faktycznej), jak również element formalny w postaci określonego progu ilościowego, czy nawet kryterium reprezentatywności innej natury, np. desygnacji związku reprezentatywnego w drodze ogólnopolskiego referendum wśród pracowników zakładów pracy. Wedle tego poglądu reprezentatywność na gruncie ustawy o związkach zawodowych miała mieć charakter formalno – materialny. Zbiorowość pracowników większości zakładów pracy stanowiła pewną wymierną liczbę, a zatem tworzyła formalny pierwiastek tej reprezentatywności. Natomiast materialny pierwiastek wynikał z semantycznej wieloznaczności sformułowania „ogólnokrajowy związek zawodowy reprezentatywny dla pracowników większości zakładów pracy”. Można było bowiem zasadnie ten zwrot zinterpretować w ten sposób, że ów związek jest reprezentatywny dla większości pracowników zakładów pracy nie w oparciu o samo kryterium liczbowe, ale dodatkowo związek ten może być reprezentatywny w drodze desygnacji (referendum), czy z uwagi na kryterium historyczne, uwzględniające siłę związku, jego zasługi dla ruchu związkowego, prestiż i rozpoznawalność wśród pracowników większości zakładów pracy.

---

<sup>352</sup> Tamże, s. 92.

Inne stanowisko w tej kwestii zajął Sąd Najwyższy w orzeczeniach do uchylonego art. 22 ustawy o związkach zawodowych. Z prezentowanej przez Sąd Najwyższy linii orzeczniczej wynikało, że reprezentatywność na gruncie dawnego brzmienia tej ustawy ma wyłącznie charakter formalno – statystyczny. Przez wzgląd na powagę Sądu Najwyższego jego wykładnia była wiążąca dla organizacji związkowych, przyznających sobie uprawnienia przewidziane w art. 19, art. 20, a zwłaszcza w art. 22 ustawy o związkach zawodowych w jej pierwotnej treści normatywnej.

Uchwałą 7 sędziów z dnia 14 kwietnia 1993 r.<sup>353</sup> Sąd Najwyższy Krajowej Komisji NSZZ „Solidarność 80” odmówił prawa do wnoszenia rewizji nadzwyczajnych w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych na podstawie art. 22 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Sąd Najwyższy dokonał dynamicznej wykładni ustawowego sformułowania „ogólnokrajowy związek zawodowy reprezentatywny dla pracowników większości zakładów pracy”, posługując się formalnym kryterium liczbowym, bynajmniej jednak nie w bezpośrednim odniesieniu do liczby pracowników – pracowników większości zakładów pracy, a w oparciu o liczbę zakładów pracy – większości zakładów pracy w tym sensie, że związek reprezentatywny to taki związek, który posiada w skali kraju struktury organizacyjne (zakładowe organizacje związkowe) w więcej niż połowie zakładów pracy<sup>354</sup>. Sąd Najwyższy apriorycznie bowiem założył, że "reprezentatywność", o której mowa w przepisie art. 22 ust. 1 omawianej ustawy, polega na reprezentowaniu praw i interesów członków organizacji związkowej i może ona dotyczyć jedynie reprezentowania zakładów pracy, w których funkcjonują struktury organizacyjne tego związku. W świetle tego przepisu pojęcie to musi być łączone z liczebnością zakładowych ogniw związkowych, jako jednego z elementów reprezentatywności związku dla pracowników większości zakładów pracy. Związek zawodowy jest reprezentatywny w danym zakładzie pracy, jeżeli są w nim pracownicy, którzy należą do tego związku. Reprezentatywnym dla pracowników większości zakładów pracy jest więc taki związek zawodowy, który ma struktury organizacyjne zrzeszające pracowników w większości zakładów pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, niezależnie od liczby członków związku, bo nie do nich ustawa zastosowała odnośnik "reprezentatywności". Sąd Najwyższy takie rozumienie reprezentatywności na gruncie ustawy związkowej uznał za zgodne z intencją ustawodawcy. Jego zdaniem zamiarem ustawodawcy

---

<sup>353</sup> I PZP 7/93, OSNC 1993/10/175.

<sup>354</sup> Sąd Najwyższy dokonał uściślenia zwrotu „większość zakładów pracy”. Jego zdaniem ogólnokrajowy związek zawodowy reprezentatywny dla pracowników większości zakładów pracy, w rozumieniu art. 22 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oznacza ogólnokrajowy związek zawodowy, który posiada swoje struktury organizacyjne w więcej niż połowie zakładów pracy w Polsce; zob. szerzej postanowienie 7 sędziów SN z 9.09.1994 r., I PZP 38/94, OSNP 1995/6/73.

było wyraźne zawężenie zakresu podmiotowego organizacji związków zawodowych kompetentnych do wnoszenia rewizji nadzwyczajnych. Znajduje to uzasadnienie w tym, że rewizja nadzwyczajna jest szczególnym środkiem prawnym, z którego należy korzystać tylko wówczas, gdy prawomocne orzeczenie rażąco narusza prawo lub interes Rzeczypospolitej Polskiej; stąd wywodzi się ustawowo ograniczony krąg podmiotów uprawnionych do jej wnoszenia. Ze względu właśnie na wyjątkowy charakter uprawnienia do składania rewizji nadzwyczajnych przyznano go tylko takim związkom zawodowym, które są reprezentowane przez szczególnie liczne struktury związkowe w zakładach pracy i przez to mogą być uważane za reprezentatywne.

Ponadto w okresie obowiązywania przepisu art. 22 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych Sąd Najwyższy ze względu na ustalone w drodze wykładni ustawowego zwrotu „ogólnokrajowy związek zawodowy reprezentatywny dla pracowników większości zakładów pracy” kryterium reprezentatywności o charakterze formalno – statystycznym nie uznał prawa do wnoszenia rewizji nadzwyczajnych w sprawach z zakresu prawa pracy następujących organizacji związkowych: Związku Nauczycielstwa Polskiego<sup>355</sup> oraz Związku Zawodowego Pracowników Rolnictwa w Rzeczypospolitej Polskiej<sup>356</sup>.

Natomiast w nawiązaniu do treści art. 22 ust. 2 ustawy związkowej Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 10 stycznia 1995 r. orzekł, że prawo występowania do Sądu Najwyższego z wnioskami o wyjaśnienie przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych nie przysługuje Ogólnopolskiemu Związkowi Zawodowemu Lekarzy także po nowelizacji Kodeksu pracy dokonanej ustawą z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw<sup>357</sup>. W uzasadnieniu zaznaczył, że w przypadku wystąpienia z wnioskiem o wyjaśnienie przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych – podobnie jak w razie wniesienia rewizji nadzwyczajnej – przez ogólnopolski związek zawodowy, jego legitymacja do dokonania tej czynności zależy od spełnienia warunku reprezentatywności dla pracowników większości zakładów pracy. W dalszej zaś części uzasadnienia sędziowie, trzymając się ustalonej linii orzecniczej, przyjęli, że o istnieniu omawianej reprezentatywności decyduje kryterium liczbowe w tym znaczeniu, iż reprezentatywny dla pracowników większości zakładów pracy jest taki ogólnopolski związek zawodowy, który ma struktury organizacyjne w większości zakładów pracy w Polsce.

---

<sup>355</sup> Zob. szerzej postanowienie SN z 7.09.1995 r., I PRN 61/95, OSNP 1996/7/97.

<sup>356</sup> Zob. szerzej postanowienie SN z 17.01.1997 r., I PRN 93/96, OSNP 1997/17/319.

<sup>357</sup> Dz. U. Nr 113, poz. 547 ze zm.



W związku z ustaloną interpretacją przymiotu reprezentatywności Sąd Najwyższy w okresie obowiązywania przepisu art. 22 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych odmówił Związkowi Zawodowemu Górników w Polsce<sup>358</sup> prawa do wystąpienia do Sądu Najwyższego z wnioskiem o wyjaśnienie przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych budzących wątpliwości, lub których stosowanie wywołało rozbieżność w orzecznictwie, zaś Niezależnemu Samorządnemu Związkowi Zawodowemu Policjantów<sup>359</sup> – prawa do występowania do Sądu Najwyższego o wykładnię przepisów prawa pracy.

W orzeczeniach dotyczących Związku Zawodowego Pracowników Rolnictwa w Rzeczypospolitej Polskiej oraz Związku Zawodowego Górników w Polsce Sąd Najwyższy ponadto zwrócił uwagę, że ze względu na wyjątkowość regulacji art. 22 ustawy o związkach zawodowych zachodzi konieczność ścisłej interpretacji tego przepisu zawężającej krąg podmiotów uprawnionych do wnoszenia rewizji nadzwyczajnych oraz występowania do Sądu Najwyższego z wnioskami o wyjaśnienie przepisów prawnych tylko do organizacji związkowych wymienionych w tym przepisie. Sąd Najwyższy zatem dobitnie podkreślił, że stan prawny w tym zakresie nie uległ zmianie w związku z nowelizacją Kodeksu pracy dokonaną ustawą z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw. Według art. 238 § 1 i art. 241<sup>17</sup> Kodeksu pracy w brzmieniu nadanym tą ustawą ogólnokrajowy związek zawodowy (obok federacji i konfederacji) był jedną z ponadzakładowych organizacji związkowych, która mogła być organizacją reprezentatywną. Próg reprezentatywności związku ogólnokrajowe przekraczały wówczas, gdy zrzeszały co najmniej pięćset tysięcy pracowników lub co najmniej 10% ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu, nie mniej niż pięć tysięcy pracowników lub największą liczbę pracowników, dla których ma być zawarty określony układ ponadzakładowy. Była to jednakże reprezentatywność, która nadawała tym organizacjom zdolność do zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, a nie do podejmowania czynności określonych w art. 22 ustawy o związkach zawodowych.

Sąd Najwyższy na gruncie powyższego przepisu trafnie podkreślił, iż ustawodawca nadał uprawnienie do przedkładania Sądowi Najwyższemu budzących poważne wątpliwości zagadnień prawnych (ale też uprawnienie do wnoszenia rewizji nadzwyczajnych) ogólnokrajowemu związkowi zawodowemu reprezentatywnemu dla pracowników większości zakładów pracy jako całemu związkowi<sup>360</sup>. Podmiotem uprawnionym był reprezentatywny

---

<sup>358</sup> Zob. szerzej postanowienie 7 sędziów SN z 28.09.1995 r., I PZP 21/95, OSNP 1996/7/96.

<sup>359</sup> Zob. szerzej postanowienie SN z 14.11.2001 r., III ZP 19/01, PPIPS 2003/9/35.

<sup>360</sup> Zob. szerzej postanowienie 7 sędziów SN z 18.04.1996 r., I PZP 6/96, OSNP 1996/22/333.

dla pracowników większości zakładów pracy ogólnopolski związek zawodowy jako zorganizowana, skonsolidowana całość. Dlatego samodzielnie z praw zastrzeżonych wyłącznie dla całego związku zawodowego nie mogły skorzystać jednostki organizacyjne jego struktury, np. sekcje branżowe, stanowiące wszak pewną tylko część całości, a tym samym będące podmiotami nieuprawnionymi na gruncie przepisu art. 22 ustawy o związkach zawodowych. W konsekwencji Sąd Najwyższy orzekł, że Krajowa Sekcja Pożarnictwa NSZZ "Solidarność" jako struktura branżowa tego związku zawodowego nie była uprawniona do przedstawiania Sądowi Najwyższemu zagadnień prawnych budzących poważne wątpliwości gdyż takie uprawnienie przysługiwało w tym wypadku *in corpore* NSZZ „Solidarność”.

Z drugiej jednak strony Sąd Najwyższy, trzymając się wąskiej (literalnej) interpretacji kręgu podmiotów uprawnionych do wniesienia rewizji nadzwyczajnej lub wystąpienia z wnioskiem o wyjaśnienie przepisów prawa, orzekł, że ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych z tej racji, iż nie były wymienione w treści art. 22 ustawy, nie mogły skorzystać z praw przysługujących ogólnokrajowym organizacjom międzyzwiązkowym (konfederacjom), a także ogólnokrajowym związkom zawodowym reprezentatywnym dla pracowników większości zakładów pracy. Tym samym płynie stąd wniosek, że nawet gdyby federacje takie były reprezentatywne, np. przy zawieraniu ponadzakładowego układu zbiorowego lub gdyby nawet posiadały swoje struktury w większości zakładów pracy w Polsce, byłyby podmiotami nieuprawnionymi w myśl art. 22 ustawy związkowej. Katalogu podmiotów uprawnionych nie można zatem w drodze wykładni rozszerzyć i w kontekście wyżej wspomnianych uprawnień uznać, że federacja związkowa jest w rozumieniu w rozumieniu art. 22 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową. Z tych względów w okresie obowiązywania tego przepisu Sąd Najwyższy odmówił wszczęcia postępowania na wniosek złożony przez Federację Związków Zawodowych Pracowników Ochrony Zdrowia<sup>361</sup>, a także odrzucił rewizję nadzwyczajną Federacji Związków Zawodowych Pracowników PKP<sup>362</sup>.

Z dniem 1 lipca 1996 r. weszły w życie przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o kasacji, zastępując uchylone przepisy o rewizji nadzwyczajnej. Zgodnie z art. 392 § 1 k.p.c. kasacja do Sądu Najwyższego przysługiwała stronie od wyroku lub postanowienia, wydanych przez sąd drugiej instancji i kończących postępowanie w sprawie. Po nowelizacji środek odwoławczy do Sądu Najwyższego stał się powszechnie dostępną drogą dochodzenia sprawiedliwości. O skorzystaniu z kasacji nie decydował już, kierując się uchybieniem prawu

<sup>361</sup> Zob. postanowienie 7 sędziów SN z 15.06.1994 r., I PZP 27/94, OSNP 1994/5/79.

<sup>362</sup> Zob. postanowienie SN z 12.04.1996 r., I PRN 39/96, OSNP 1996/22/334.

lub naruszeniem interesu państwa, Minister Sprawiedliwości lub Prokurator Generalny, a sama strona postępowania apelacyjnego miała prawo wnieść kasację do Sądu Najwyższego od orzeczenia sądu drugiej instancji, kończącego postanowienie w sprawie. Tym samym udział ogólnokrajowej organizacji związkowej oraz ogólnokrajowego związku zawodowego reprezentatywnego dla pracowników większości zakładów pracy w postępowaniu kasacyjnym ograniczył się do sytuacji, w której w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych organizacje te z własnej inicjatywy składały kasację, kierując się zarzutem naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie bądź też zarzutem naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (podstawy kasacji) oraz pod warunkiem, że organizacje związkowe wszczęły postępowanie lub wstąpiły do toczącego się już postępowania, co możliwe było w każdym jego stadium<sup>363</sup>. Natomiast strona postępowania z zakresu prawa pracy lub ubezpieczeń społecznych (pracownik, emeryt, rencista) uzyskała bezpośrednie prawo wniesienia kasacji w swojej sprawie i nie musiała już składać podania o jej wniesienie jak w przypadku rewizji nadzwyczajnej, m. in. do właściwego statutowego organu reprezentatywnej organizacji związkowej w myśl art. 22 ustawy o związkach zawodowych.

Przepis art. 392 k.p.c. został znowelizowany na mocy art. 1 pkt 22 ustawy z dnia 24 maja 2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego, ustawy o zastawie rejestrowym i rejestrze zastawów, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz ustawy o komornikach sądowych i egzekucji<sup>364</sup>. Zgodnie z nowym brzmieniem art. 392 k.p.c. stanowił, że od wydanego przez sąd drugiej instancji wyroku lub postanowienia w przedmiocie odrzucenia pozwu albo umorzenia postępowania kończących postępowanie w sprawie przysługuje kasacja do Sądu Najwyższego, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej. Nowa treść tego przepisu w niczym jednak nie zmieniała istoty kasacji w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

---

<sup>363</sup> Mając na uwadze zmiany w prawie, których rezultatem m. in. są obecnie obowiązujące przepisy o skardze kasacyjnej, a także wymóg pisemnej zgody pracownika na wytoczenie powództwa na jego rzecz przez organizację pozarządową lub przystąpienie przez nią do postępowania, należy uznać za wciąż aktualny w pewnym zakresie pogląd W. Sanetry, że „brak instytucji rewizji nadzwyczajnej nie oznacza wszakże, że związki zawodowe nie mogą występować w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy przed Sądem Najwyższym”, gdyż mogą zarówno wytaczać powództwa na rzecz pracowników, jak i wstępować do postępowań w każdym ich stadium, „a to oznacza, że mogą także wnosić środki odwoławcze przewidziane dla strony, a więc tym samym także kasację”; zob. *Reprezentacja związkowa praw i interesów pracowniczych w sporach z zakresu prawa pracy* [w:] pod. red. G. Goździewicza, *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, Toruń 2001, s. 303. Wydaje się nawet, że również obecnie przepisy k.p.c. nie zabraniają, aby za zgodą pracownika nie tylko reprezentatywne lecz i pozostałe związki zawodowe jako jedna ze stron postępowania – w obszarze obrony indywidualnego prawa oraz interesu swojego członka – miały możliwość wystąpić ze skargą kasacyjną do Sądu Najwyższego.

<sup>364</sup> Dz. U. Nr 48, poz. 554.

Ustawa z dnia 1 marca 1996 r., uchylając przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o rewizji nadzwyczajnej, a wprowadzając przepisy o kasacji, niemniej jednak w art. 10 stanowiła, że rewizje nadzwyczajne od orzeczeń Naczelnego Sądu Administracyjnego oraz organów pozasądowych, przewidziane w ustawach szczególnych, miał rozpoznawać Sąd Najwyższy stosując odpowiednio przepisy o postępowaniu kasacyjnym. Termin do wniesienia rewizji nadzwyczajnej wynosił sześć miesięcy od dnia doręczenia prawomocnego orzeczenia. Ostatecznie przepis ten został skreślony z mocy art. 39 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o ustroju sądów administracyjnych i ustawę – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi<sup>365</sup>, a w związku z art. 106 tej ustawy z dniem 1 stycznia 2004 r. przestał obowiązywać.

Zważywszy więc na tamten porządek prawny, W. Sanetra zaprezentował trafny pogląd, iż należało wtedy przyjąć, że „z mocy art. 22 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 57 ustawy o NSA oraz ustawy z 1 marca 1996 r. wskazane w art. 22 ust. 1 organizacje związkowe są upoważnione do wnoszenia rewizji nadzwyczajnych, w sprawach w których zapadło orzeczenie NSA, jeżeli dotyczy ono kwestii z zakresu prawa pracy lub ubezpieczenia społecznego”<sup>366</sup>. Organizacjami wymienionymi w przepisie ustawy o związkach zawodowych, który obowiązywał w tamtym czasie, były zaś ogólnokrajowa organizacja międzyzwiązkowa, jak i ogólnokrajowy związek zawodowy reprezentatywny dla pracowników większości zakładów pracy.

Udział organizacji związkowych w postępowaniu przed Sądem Najwyższym uległ zasadniczej zmianie po uchwaleniu ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego<sup>367</sup>. Na podstawie art. 21 pkt 3 w związku z art. 36 pkt 1 ustawy z dniem 24 stycznia 2002 r. nowe brzmienie otrzymał art. 22 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. W nowym brzmieniu przepis ten stanowił, że organizacja związkowa, reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych, miała prawo wnieść rewizję nadzwyczajną od orzeczeń Naczelnego Sądu Administracyjnego oraz od prawomocnych orzeczeń organów pozasądowych w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Do rewizji nadzwyczajnej organizacji związkowej należało stosować odpowiednio przepis art. 57 ust. 2 ustawy z dnia 11 maja 1995 r. o Naczelnym Sądzie Administracyjnym. Co prawda, przepis art. 22 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych

---

<sup>365</sup> Dz. U. Nr 153, poz. 1271.

<sup>366</sup> Zob. szerzej W. Sanetra, Reprezentacja związkowa praw i interesów pracowniczych..., s. 301-302.

<sup>367</sup> Dz. U. Nr 100, poz. 1080.

literalnie pozostał bez zmian, ale ze względu a nową treść art. 22 ust. 1 uległ zmianie krąg podmiotów uprawnionych do występowania do Sądu Najwyższego z wnioskami o wyjaśnienie przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych budzących wątpliwości lub których stosowanie wywołało rozbieżności w orzecznictwie. Ustawodawca bowiem na nowo ustanowił jednolite kryteria reprezentatywności w postępowaniu przed Sądem Najwyższym, co wpłynęło również na poszerzenie kręgu podmiotów uprawnionych do wniesienia rewizji nadzwyczajnej lub złożenia wniosku o wykładnię przepisów prawa. Zakres podmiotowy tych praw ustawodawca poszerzył. Z drugiej jednak strony w wyniku zmiany treści uprawnienia do wniesienia środka odwoławczego do Sądu Najwyższego uległ poważnemu zawężeniu zakres przedmiotowy tego uprawnienia.

Zgodnie z pierwotnym tekstem art. 6 ust. 2 ustawy o Trójstronnej Komisji na podstawie kryterium nominacji za reprezentatywne organizacje związkowe uznawał NSZZ „Solidarność” oraz OPZZ (w grę wchodziły tu historyczne zasługi i prestiż tych central związkowych). Według zaś art. 6 ust. 3 reprezentatywnymi organizacjami związkowymi były ponadto zgodnie z kryterium liczbowym (statystycznym) ogólnokrajowe związki zawodowe, ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych i ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje), które spełniały łącznie następujące kryteria: 1) zrzeszały więcej niż 300.000 członków będących pracownikami, 2) działały w jednostkach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności określony jest w więcej niż w połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), o której mowa w przepisach o statystyce publicznej. Przy ustalaniu kryterium liczebności uwzględniało się natomiast nie więcej niż po 100.000 członków organizacji związkowej będących pracownikami zatrudnionymi w jednostkach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności określony jest w jednej sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności. Tym samym reprezentatywność związku zawodowego w postępowaniu przed Sądem Najwyższym ustalana na podstawie kryterium nominacji lub kryterium liczbowego zastąpiła kategorię reprezentatywności stwierdzanej na mocy formalno – statystycznego kryterium zrzeszania pracowników w większości (więcej niż połowie) zakładów pracy w skali kraju.

Jeśli zaś idzie o zakres przedmiotowy prawa do wniesienia środka odwoławczego, z nowego brzmienia art. 22 ust. 1 u.z.z. wynikało, że organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji utraciły prawo do wniesienia rewizji nadzwyczajnej w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Zachowały jedynie wolą ustawodawcy prawo wniesienia rewizji nadzwyczajnej od orzeczeń Naczelnego

Sądu Administracyjnego oraz od prawomocnych orzeczeń organów pozasądowych w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Zgodnie z art. 57 ust. 2 uchylonej z dniem 1 stycznia 2004 r.<sup>368</sup> ustawy z dnia 11 maja 1995 r. o Naczelnym Sądzie Administracyjnym Minister Sprawiedliwości, Prokurator Generalny, Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego, Prezes Naczelnego Sądu Administracyjnego, Rzecznik Praw Obywatelskich, w sprawach z zakresu prawa podatkowego – minister właściwy do spraw finansów publicznych, w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych – minister właściwy do spraw pracy i zabezpieczenia społecznego, a w sprawach z zakresu prawa własności przemysłowej – Prezes Urzędu Patentowego Rzeczypospolitej Polskiej mogli wnosić od orzeczenia NSA rewizję nadzwyczajną do Sądu Najwyższego, jeżeli orzeczenie rażąco naruszało prawo lub interes Rzeczypospolitej Polskiej. Z treści tego przepisu wynikało, że podmiotami uprawnionymi do wniesienia rewizji nadzwyczajnej byli Minister Sprawiedliwości, Prokurator Generalny, Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego, Prezes Naczelnego Sądu Administracyjnego, Rzecznik Praw Obywatelskich – również w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz minister właściwy do spraw pracy i zabezpieczenia społecznego – wyłącznie w tych sprawach. W myśl art. 22 ust. 1 u.z.z. w nowym brzmieniu do kręgu podmiotów uprawnionych do złożenia rewizji nadzwyczajnej od prawomocnych orzeczeń Naczelnego Sądu Administracyjnego, ale wyłącznie w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, należało zaliczyć organizacje związkowe reprezentatywne na gruncie ustawy o Trójstronnej Komisji.

Przepis art. 22 ustawy o związkach zawodowych ostatecznie został uchylony na mocy art. 81 w związku z art. 101 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym<sup>369</sup> i z dniem 1 stycznia 2003 r., a więc w dniu wejścia w życie ustawy, przestał obowiązywać. Reprezentatywne na szczeblu ogólnopolskim organizacje związkowe pozbawiono tym samym zarówno prawa do wniesienia rewizji nadzwyczajnej od orzeczeń Naczelnego Sądu Administracyjnego oraz od prawomocnych orzeczeń organów pozasądowych w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, jak również prawa do występowania do Sądu Najwyższego z wnioskami o wyjaśnienie przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych budzących wątpliwości lub których stosowanie wywołało rozbieżności w orzecznictwie.

Takie działanie ustawodawcy należy ocenić jako krok w tył i zaprzeczenie sensu funkcjonowania reprezentatywnych organizacji związkowych. Takie działanie jest niezgodne

---

<sup>368</sup> Zob. art. 3 w związku z art. 106 wspomnianej już ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o ustroju sądów administracyjnych i ustawę – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi.

<sup>369</sup> Dz. U. Nr 240, poz. 2052.

z paradygmatem racjonalnego zachowania ustawodawcy. Odebranie organizacjom związkowym reprezentatywnym w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji prawa do wnoszenia rewizji nadzwyczajnych (czy też nieprzyznanie im prawa składania kasacji, a później skarg kasacyjnych) oraz prawa do występowania z wnioskami o wyjaśnienie i wykładnię przepisów prawnych pozbawiło te organizacje bezpośredniego, realnego wpływu na toczące się w polskich sądach postępowania w sprawach ze stosunków z zakresu prawa pracy i w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Dlatego zasadny jest *de lege ferenda* postulat, ażeby reprezentatywne organizacje związkowe na szczeblu ogólnokrajowym w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych miały prawo wniesienia skargi kasacyjnej od każdego prawomocnego orzeczenia sądu drugiej instancji, a także prawo do wystąpienia do Sądu Najwyższego o wyjaśnienie każdego przepisu prawnego i to nie tylko przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

### ***3. Udział reprezentatywnych organizacji związkowych w postępowaniu przed Trybunałem Konstytucyjnym***

Zgodnie z art. 79 ust. 1 Konstytucji RP każdy, czyje konstytucyjne wolności lub prawa zostały naruszone, ma prawo, na zasadach określonych w ustawie, wnieść skargę do Trybunału Konstytucyjnego w sprawie zgodności z Konstytucją ustawy lub innego aktu normatywnego, na podstawie którego sąd lub organ administracji publicznej orzekł ostatecznie o jego wolnościach lub prawach albo o jego obowiązkach określonych w Konstytucji (skarga konstytucyjna). Skargę konstytucyjną w swojej sprawie może zatem wnieść każdy, zarówno osoba fizyczna, jak i jednostka organizacyjna lub osoba prawna, pod warunkiem, że sąd bądź organ administracji publicznej rozstrzygając na podstawie określonego przepisu ustawy lub innego aktu normatywnego (np. rozporządzenia) naruszył konstytucyjne wolności lub prawa skarżącego.

Zgodnie z art. 46 ust. 1 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym<sup>370</sup> skarga konstytucyjna może być wniesiona po wyczerpaniu drogi prawnej, o ile droga ta jest przewidziana, w ciągu 3 miesięcy od doręczenia skarżącemu prawomocnego wyroku, ostatecznej decyzji lub innego ostatecznego rozstrzygnięcia. Skarga poza wymaganiami dotyczącymi pisma procesowego powinna zawierać: 1) dokładne określenie ustawy lub innego aktu normatywnego, na podstawie którego sąd lub organ administracji publicznej orzekł ostatecznie o wolnościach lub prawach albo obowiązkach

---

<sup>370</sup> Dz. U. Nr 102, poz. 643.

określonych w Konstytucji i w stosunku do którego skarżący domaga się stwierdzenia niezgodności z Konstytucją, 2) wskazanie, jakie konstytucyjne wolności lub prawa i w jaki sposób – zdaniem skarżącego – zostały naruszone, 3) uzasadnienie skargi, z podaniem dokładnego opisu stanu faktycznego. Do skargi należy załączyć wyrok, decyzję lub inne rozstrzygnięcie, z podaniem daty jej doręczenia, wydane na podstawie zakwestionowanego aktu normatywnego. Uczestnikami postępowania przed Trybunałem są: skarżący, organ, który wydał zakwestionowany akt normatywny, albo Prokuratoria Generalna Skarbu Państwa, jeżeli Rada Ministrów wyznaczyła Prokuratorię Generalną Skarbu Państwa do reprezentowania Rady Ministrów lub ministrów w postępowaniu przed Trybunałem Konstytucyjnym, i Prokurator Generalny; uczestnikiem jest również Rzecznik Praw Obywatelskich, jeżeli zgłosił swój udział w postępowaniu, oraz Rzecznik Praw Dziecka, jeżeli zgłosił udział w postępowaniu wszczętym na wniosek Rzecznika Praw Obywatelskich lub w postępowaniu w sprawie skargi konstytucyjnej, dotyczących praw dziecka (art. 52 ust. 1 ustawy).

Zgodnie z art. 188 Konstytucji Trybunał Konstytucyjny orzeka w sprawach: 1) zgodności ustaw i umów międzynarodowych z Konstytucją, 2) zgodności ustaw z ratyfikowanymi umowami międzynarodowymi, których ratyfikacja wymagała uprzedniej zgody wyrażonej w ustawie, 3) zgodności przepisów prawa, wydawanych przez centralne organy państwowe, z Konstytucją, ratyfikowanymi umowami międzynarodowymi i ustawami, 4) zgodności z Konstytucją celów lub działalności partii politycznych, 5) skargi konstytucyjnej.

Zgodnie zaś z art. 191 ust. 1 Konstytucji z wnioskiem w sprawach, o których mowa w art. 188, do Trybunału Konstytucyjnego wystąpić mogą: 1) Prezydent Rzeczypospolitej, Marszałek Sejmu, Marszałek Senatu, Prezes Rady Ministrów, 50 posłów, 30 senatorów, Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego, Prezes Naczelnego Sądu Administracyjnego, Prokurator Generalny, Prezes Najwyższej Izby Kontroli, Rzecznik Praw Obywatelskich, 2) Krajowa Rada Sądownictwa, 3) organy stanowiące jednostek samorządu terytorialnego, 4) ogólnokrajowe organy związków zawodowych oraz ogólnokrajowe władze organizacji pracodawców i organizacji zawodowych, 5) kościoły i inne związki wyznaniowe, 6) podmioty określone w art. 79 w zakresie w nim wskazanym. Należy przy tym pamiętać, że Krajowa Rada Sądownictwa może wystąpić z takim wnioskiem jedynie wtedy, gdy kwestionowany akt normatywny dotyczy niezależności sądów i niezawisłości sędziów, zaś organy stanowiące jednostek samorządu terytorialnego, ogólnokrajowe organy (władze) związków zawodowych, organizacji pracodawców i organizacji zawodowych oraz kościoły i



inne związki wyznaniowe mogą wystąpić z takim wnioskiem, jeżeli akt normatywny dotyczy spraw objętych ich zakresem działania.

W trybie art. 191 ustawy zasadniczej Trybunał Konstytucyjny sprawuje abstrakcyjną kontrolę legalności prawa, wszczynając postępowanie na wniosek uprawnionych podmiotów. Podmioty wymienione w art. 191 ust. 1 pkt 1 Konstytucji RP posiadają tzw. legitymacje generalną do wszczęcia postępowania przed Trybunałem w zakresie zamkniętego katalogu spraw, określonego w art. 188 Konstytucji. Z kolei podmioty wymienione w art. 191 ust. 1 pkt 2 – 4 mają jedynie tzw. legitymację funkcjonalną<sup>371</sup>. „Podmioty uprawnione generalnie mogą składać wnioski do TK niezależnie od tego, czy kwestionowany przez nie akt normatywny związany jest z zakresem kompetencji podmiotu. Natomiast podmioty mające tzw. legitymację funkcjonalną mogą składać wnioski, jeżeli akt normatywny dotyczy zakresu ich działania (art. 191 ust.2)”,<sup>372</sup>.

Wystąpienie z wnioskiem w sprawie abstrakcyjnej kontroli konstytucyjności norm należy odróżnić od skargi konstytucyjnej. Skarga konstytucyjna stanowi konkretną oraz indywidualną kontrolę konstytucyjności stanowionego prawa. Ustawa zasadnicza stanowi, że w sprawie swoich konstytucyjnych wolności, praw i obowiązków każdy, a więc szeroki – bliżej nieokreślony – krąg podmiotów, może zaskarżyć jakikolwiek akt normatywny, na podstawie którego w majestacie prawa sądy lub organy administracji publicznej rozstrzygają w sposób ostateczny o jego wolnościach, prawach lub obowiązkach. Każdy zatem, nawet najmniej liczny związek zawodowy, np. istniejący tylko w jednym zakładzie pracy, po wyczerpaniu drogi sądowej, może złożyć do Trybunału skargę konstytucyjną, np. w przypadku naruszenia samorządności takiego związku. Może to więc uczynić niezależnie od tego, czy jest reprezentatywny, gdyż czyni to w swojej sprawie, w swoim interesie prawnym. Jeśli zaś identyfikować interes związku z interesem pracownika – członka związku, to wniesioną skargę konstytucyjną przez swojego członka, ma prawo poprzeć każdy związek zawodowy.

W wypadku zaś abstrakcyjnej kontroli legalności prawa istnieje ściśle określony krąg podmiotów uprawnionych do złożenia wniosku w sprawie zbadania konstytucyjności aktów normatywnych. W sytuacji gdy akt normatywny dotyczy zakresu działania związków zawodowych, z wnioskiem o abstrakcyjną kontrolę prawa do Trybunału wystąpić mogą ogólnokrajowe organy związków zawodowych. „Tym samym nie każdy związek zawodowy

---

<sup>371</sup> Zob. A. Kustra: Legitymacja czynna związków zawodowych i organizacji zawodowych w świetle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego, *Studia Iuridica Toruniensia*, t. VI, Toruń 2010, s. 101.

<sup>372</sup> Tamże, s. 101.

faktycznie będzie posiadać czynną legitymację procesową przed TK. Użyty w art. 191 ust. 1 pkt 4 Konstytucji przymiotnik „ogólnokrajowy” odnosi się wprawdzie do organu związku, jednak w sposób naturalny musi być powiązany i z charakterem samego związku zawodowego. Ogólnokrajowe organy może mieć bowiem tylko taki związek zawodowy, który swoim działaniem obejmuje obszar całego kraju”<sup>373</sup>.

Wymóg „ogólnokrajowości” związku zawodowego już sam w sobie stanowi pewne kryterium reprezentatywności, różnicujące związki zawodowe na ogólnokrajowe, czyli posiadające szczególną legitymację do wniesienia wniosku do Trybunału, a także pozbawione ogólnokrajowego charakteru, a więc w konsekwencji pozbawione legitymacji do wniesienia odpowiedniego wniosku celem wszczęcia postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym<sup>374</sup>. Ustawa zasadnicza uznaje ogólnokrajowe związki zawodowe za wystarczająco reprezentatywne, aby miały prawo wystąpić do TK z wnioskami w sprawach abstrakcyjnej kontroli konstytucyjności stanowionego prawa. Taki podział związków zawodowych na reprezentatywne – ogólnopolskie, posiadające ogólnokrajowe organy oraz niereprezentatywne – pozostałe związki, pozbawione ogólnokrajowego zasięgu działania, jak i ogólnokrajowych organów, w niczym nie narusza konstytucyjnej zasady równości podmiotów wobec prawa. Podział ten jest bowiem uzasadniony ze względu na konstytucyjną zasadę wolności zrzeszania się (art. 59 ust. 1 Konstytucji), rozwiniętą między innymi w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, która gwarantuje obywatelom dużą swobodę tworzenia organizacji społecznych. Do utworzenia związku zawodowego wystarczy zgodna wola 10 osób fizycznych. Niski próg wymagań stawianych organizatorom w tym zakresie mógłby powodować, że w istocie każdy zarejestrowany związek byłby uprawniony do inicjowania abstrakcyjnej kontroli aktów normatywnych. Poważną barierę w tym zakresie stanowi właśnie wymienione w art. 191 ust. 1 pkt 4 Konstytucji wymaganie ogólnokrajowego charakteru związku<sup>375</sup>.

Trybunał Konstytucyjny w każdym przypadku żąda wykazania istnienia cechy ogólnokrajowości związku zawodowego. W ocenie Trybunału bowiem na związku zawodowym występującym z wnioskiem o dokonanie abstrakcyjnej kontroli norm na podstawie legitymacji szczególnej ciąży obowiązek wykazania, że należy on do grupy

---

<sup>373</sup> M. Zubik: Wnioski związków zawodowych w postępowaniu przed Trybunałem Konstytucyjnym, PiZS nr 11/2006, s. 3.

<sup>374</sup> Organizacja związkowa, występująca z wnioskiem do Trybunału powinna mieć przymiot „ogólnokrajowego organu związków zawodowych”, tzn. jej zakres działania, wyznaczony postanowieniami statutu lub przepisami prawa, powinien obejmować obszar całego kraju; zob. szerzej postanowienie TK z 18.11.1998 r., K 20/98, OTK ZU 1999/1/5.

<sup>375</sup> Zob. szerzej postanowienie TK z 25.03.2003 r., Tw 75/02, OTK ZU 2003/4B/199.

podmiotów wymienionych w art. 191 ust. 1 pkt 3 – 5 Konstytucji RP. Legitymację procesową wnioskodawca musi posiadać na każdym etapie postępowania. Dlatego też zdaniem Trybunału „stwierdzenie, iż dana organizacja posiada legitymację do występowania z wnioskami do Trybunału Konstytucyjnego, musi być poprzedzone merytoryczną oceną, czy organizacja ta ma rzeczywiście charakter związku ogólnokrajowego”. Ocena ta nie może ograniczyć się jedynie do odczytania jego nazwy, ani też deklaracji zawartej w statucie. Powyższe kryteria nie mogą być uznane za rozstrzygające o legitymacji organów związku zawodowego do inicjowania abstrakcyjnej kontroli aktów normatywnych<sup>376</sup>. Rozstrzygający charakter ma jedynie kryterium faktycznego (rzeczywistego) istnienia rozbudowanej struktury organizacyjnej w skali całego kraju, opartej na odpowiednio powołanych organach terenowych<sup>377</sup>.

Obowiązek wykazania istnienia takiej funkcjonującej i zorganizowanej struktury związkowej obejmującej zasięgiem terytorium całego kraju ciąży zatem na związku zawodowym, tym niemniej zazwyczaj „oceny tej Trybunał dokonuje przede wszystkim na podstawie danych ujawnionych w rejestrze, w szczególności z wpisów zawartych w dziale I, rubryka 3, dotyczących jednostek terenowych lub oddziałów organizacji”<sup>378</sup>.

Dokonując interpretacji pojęcia „związku zawodowego”, użytego przez ustrojodawcę w art. 191 ust. 1 pkt 4 Konstytucji RP, należy stwierdzić, że zostało ono zastosowane w znaczeniu organizacji świata pracy. W tym znaczeniu pojęcie „związku zawodowego” stanowi kategorię na tyle ogólną (zbiorczą), aby można było zasadnie wnioskować, że ustawodawca konstytucyjny miał na myśli zarówno tradycyjnie rozumiane związki zawodowe *sensu stricto*, jak i struktury ponadzwiązkowe, a więc zrzeszenia związków oraz organizacje międzyzwiązkowe<sup>379</sup>. Zawężenie prawa występowania z wnioskami do TK w sprawie abstrakcyjnej kontroli norm jedynie do ogólnokrajowych związków zawodowych byłoby niczym nie uzasadnionym naruszeniem zasady równego traktowania podmiotów wobec prawa.

Niemniej jednak pojęcie „ogólnokrajowego związku zawodowego” Trybunał uznał za autonomiczne na gruncie ustawy zasadniczej<sup>380</sup>. Argumentacja TK w tej kwestii jest ciekawa i paradoksalnie wydaje się przemawiać za ujednoczeniem kryterium reprezentatywności w

---

<sup>376</sup> Zob. tamże.

<sup>377</sup> Zob. szerzej postanowienie TK z 20.01.2003 r., Tw 58/02, OTK ZU 2003/3B/159.

<sup>378</sup> M. Zubik, jw., s. 4.

<sup>379</sup> Por. tamże, s. 3.

<sup>380</sup> Por. postanowienie TK z 20.01.2003 r., Tw 58/02, OTK ZU 2003/3B/159.

postępowaniu przed Trybunałem na rzecz stosowania formuły reprezentatywności organizacji związkowych przyjętej w Kodeksie pracy bądź też w ustawie o Trójstronnej Komisji.

Trybunał Konstytucyjny w składzie jednego sędziego (E. Łętowskiej) w wyniku wstępnego rozpoznania wniosku Ogólnopolskiego Akademickiego Związku Zawodowego w sprawie konstytucyjności określonych przez wnioskodawcę rozporządzeń ustalił, że ustawa zasadnicza posługuje się autonomicznym pojęciem „ogólnokrajowego związku zawodowego”. Pojęcia tego nie definiuje ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Natomiast ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, posługując się pojęciem „ogólnokrajowego związku zawodowego”, formułuje definicję „reprezentatywnego” związku zawodowego. Zgodnie z art. 6 drugiej ze wskazanych ustaw, za reprezentatywne organizacje związkowe uznaje się „ogólnokrajowe związki zawodowe”, które spełniają dodatkowo szczegółowe przesłanki związane z liczbą członków i rodzajem działalności danego związku. Trybunał Konstytucyjny uznaje jednak za nieadekwatne, odnoszenie tak szczegółowych kryteriów, jakie dotyczą reprezentatywnego związku zawodowego w ujęciu ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, do konstytucyjnego pojęcia „ogólnokrajowego związku zawodowego”. W tym stanie rzeczy należy zatem przyjąć, że ustawa zasadnicza posługuje się w sposób autonomiczny pojęciem „ogólnokrajowego związku zawodowego”.

Przyjęte w postanowieniu TK rozumowanie, zgodnie z którym zwrotowi „ogólnokrajowy związek zawodowy” ustawa zasadnicza nadaje szczególne – autonomiczne – znaczenie nie jest trafne. Jeśli uznać, że zarówno pojęcie „związku zawodowego”, jak i pojęcie „ogólnokrajowego związku zawodowego” zostały bliżej określone w niższych hierarchicznie, lecz bardziej szczegółowych aktach normatywnych, jak ustawa o związkach zawodowych i ustawa o Trójstronnej Komisji, to użyte w art. 191 ust.1 pkt 4 Konstytucji RP sformułowanie „ogólnokrajowy organ związku zawodowego”, czyli pojęcie „ogólnokrajowego związku zawodowego”, nie może być interpretowane w oderwaniu od szczególnych regulacji ustawowych.

Ustawa o związkach zawodowych w art. 1 ust. 1 posługuje się szerokim pojęciem „związku zawodowego”, stanowiąc, że związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Związek zawodowy rozumiany jest jako organizacja (pewna struktura) świata ludzi pracy. W przepisie art. 11 ust. 1 i 2 u.z.z. zostało użyte wąskie

określenie związku zawodowego w znaczeniu pewnej jednostki organizacyjnej. W tym sensie związki zawodowe mogą być jednostkami organizacyjnymi (częścią struktury) zarówno zrzeszeń związkowych, jak i organizacji międzyzwiązkowych.

Użyte w art. 191 ust. 1 pkt 4 Konstytucji RP sformułowanie „związek zawodowy” należy odnieść do szerokiego rozumienia tego pojęcia. Tym samym cały zwrot w brzmieniu „ogólnokrajowy związek zawodowy” w związku z art. 6 ust. 2 ustawy o Trójstronnej Komisji trzeba by interpretować jako tożsamy nie tylko z pojęciem „ogólnokrajowego związku zawodowego, lecz także z pojęciem „ogólnokrajowego zrzeszenia (federacji) związków zawodowych” oraz pojęciem „ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji)”. Ustawa po spełnieniu określonych warunków uznaje te organizacje za reprezentatywne organizacje związkowe. W tym kontekście konstytucyjny zwrot „ogólnokrajowy związek zawodowy” powinno się identyfikować z ogólnokrajową organizacją związkową reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego.

Takie rozumowanie opiera się ponadto na normatywnym brzmieniu art. 19 ust. 1, art. 19<sup>1</sup> ust. 1 oraz art. 20 ust. 1 u.z.z., przy założeniu, że wykładni sformułowań konstytucyjnych dokonać można w oparciu o bardziej szczegółowe w treści przepisy ustaw zwykłych. Przepisy powyższe dają organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego prawo: 1) opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych, 2) 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, 3) występowania z wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie spraw objętych zadaniami związku zawodowego. Z tymi prawami w sposób naturalny (tworzą pewną jednorodną grupę) związane jest prawo do występowania z wnioskami w kwestii abstrakcyjnej kontroli aktów prawnych w zakresie spraw objętych zadaniami związku zawodowego.

Na tej podstawie należy uznać, że ustawa zasadnicza nie posługuje się wcale autonomicznym pojęciem „ogólnokrajowego związku zawodowego”. Ustawodawca konstytucyjny w istocie ma na myśli ogólnokrajową organizację związkową reprezentatywną na gruncie ustawy o Trójstronnej Komisji. Zatem tylko taka organizacja związkowa może złożyć do Trybunału wniosek, o którym mowa w art. 191 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Jest to niewątpliwie wykładnia zawężająca literalne brzmienie art. 191 ust. 1 pkt 4

ustawy zasadniczej, niemniej jednak pozostaje w zgodzie z postulatami spójności systemu prawa oraz racjonalności ustawodawcy przede wszystkim ze względu na zakres podmiotowy praw unormowanych w art. 19 ust. 1, art. 19<sup>1</sup> ust. 1 oraz art. 20 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Do czasu jednak ewentualnych zmian Konstytucji RP należy wszakże stosować się do literalnego brzmienia jej art. 191 ust. 1 pkt 4, a tym samym uznać, że ustawodawca konstytucyjny mógł posłużyć się autonomicznym pojęciem „ogólnokrajowego związku zawodowego”.

Trybunał Konstytucyjny dokonał również interpretacji zakresu podmiotowego spraw należących do sfery działania uprawnionych reprezentatywnych organizacji związkowych. Warto powołać się na argumentację Trybunału w tej kwestii.

Najpełniejszą analizę kategorii spraw objętych zakresem działania organizacji związkowych przedstawił Trybunał w składzie jednego sędziego (A. Jamroza) po wstępnym rozpoznaniu wniosku Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy<sup>381</sup> o stwierdzenie konstytucyjności ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych<sup>382</sup>. Trybunał podkreślił, że zakres uprawnienia wnioskodawcy do inicjowania abstrakcyjnej kontroli norm wynika w ścisły sposób z charakteru tego podmiotu jako związku zawodowego. Wniosek do Trybunału Konstytucyjnego musi być bowiem bezpośrednio związany z interesem prawnym danej organizacji jako takiej lub z interesem prawnym członków tej organizacji, do którego reprezentowania jest ona powołana. Istota związku zawodowego, jako organizacji skupiającej pracowników i dbającej o ich prawa, wyklucza natomiast możliwość domagania się kontroli tych aktów normatywnych, które nie tylko kształtują prawa i obowiązki członków tej organizacji, ale również podmiotów niebędących lub niemogących być członkami określonych struktur związkowych. Odmienne stanowisko, zdaniem Trybunału, prowadziłoby do uznania, że związek zawodowy jest uprawniony do kwestionowania konstytucyjności także tych przepisów, które nie dotyczą spraw objętych jego zakresem działania. Tego rodzaju wniosek jest natomiast niedopuszczalny ze względu na ograniczony charakter legitymacji procesowej związku zawodowego, wynikający z art. 191 ust. 2 Konstytucji. Trybunał Konstytucyjny jednocześnie podkreślił, że postanowienia zawarte w statucie związku zawodowego nie mogą przesądzać o zakresie działania tego podmiotu, a tym samym wpływać na sposób interpretacji konstytucyjnej przesłanki zawartej w art. 191 ust. 2 ustawy zasadniczej. Statut może jedynie zawęzić zakres działania wyznaczony dla danego podmiotu

---

<sup>381</sup> Zob. postanowienie TK z 11.07.2005 r., Tw 29/05, OTK ZU 2005/4B/159.

<sup>382</sup> Dz. U. Nr 210, poz. 2135.

w przepisach rangi konstytucyjnej i ustawowej. Nie może natomiast wykroczać poza te przepisy i stanowić podstawy do przypisywania danemu podmiotowi nowych zadań i kompetencji, rozszerzających jednocześnie jego zakres działania wynikający z regulacji konstytucyjnej.

Tym samym reprezentatywna organizacja związkowa może zgłosić wniosek o wszczęcie postępowania przed TK wyłącznie wtedy, gdy określona norma narusza prawa i interesy członków związku bądź zbiorowe prawa i interesy zawodowe i socjalne lub wolności i prawa samych związków zawodowych. Tego rodzaju organizacje nie są natomiast legitymowane do występowania do Trybunału Konstytucyjnego z wnioskami w sprawach ogólnopństwowych czy ogólnospołecznych, które z natury rzeczy dotyczą interesu prawnego wszystkich obywateli lub grup o wiele szerszych niż te, które dana organizacja reprezentuje<sup>383</sup>.

#### ***4. Udział reprezentatywnych organizacji związkowych w cywilnym postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych***

Zgodnie z art. 462 k.p.c. w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych organizacje pozarządowe mogą powodować wszczęcie postępowania na rzecz pracowników oraz ubezpieczonych. Z treści tego przepisu wynika prawo wszczęcia postępowania cywilnego na rzecz pracowników (ubezpieczonych) szeroko pojętej, bliżej nieokreślonej, kategorii organizacji pozarządowych, a więc organizacji działających *non for profit*. W związku z art. 61 § 1 pkt 5 k.p.c. związki zawodowe (organizacje związkowe) w ramach tej nieokreślonej grupy organizacji można by zaliczyć do zbioru organizacji pozarządowych, do których zadań statutowych należy ochrona równości oraz niedyskryminacji przez bezpodstawne bezpośrednie lub pośrednie zróżnicowanie praw i obowiązków obywateli<sup>384</sup>. Organizacje te mogą w sprawach o roszczenia z tego zakresu wytaczać za zgodą obywateli powództwa na ich rzecz oraz, za zgodą powoda, wstępować do postępowania w każdym jego stadium. Poza tym takie rozumowanie jest zasadne ze względu na treść art. 465 § 1 k.p.c.

---

<sup>383</sup> Zob. szerzej postanowienie TK z 24.09.1996 r., T 35/96, OTK ZU 1996/5/45; postanowienie TK z 3.09.1998 r., U 1/98, OTK ZU 1998/5/66; por. M. Zubik, *iw.*, s. 4-5.

<sup>384</sup> Należy uznać, że przepisy art. 61 § 3, 4 i 5 nie mają odpowiedniego zastosowania w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, ponieważ dotyczą one wyraźnie określonych i oddzielnych kategorii spraw oraz organizacji, które sprawami tymi zajmują się statutowo. Przyjęty powyżej wniosek, że organizacja pozarządowa (społeczna) może wnieść powództwo lub wstąpić do postępowania z zakresu prawa pracy lub ubezpieczeń społecznych odnosi się także do spraw z zakresu ochrony równości i niedyskryminacji, jeżeli są one jednocześnie sprawami z zakresu prawa pracy lub ubezpieczeń społecznych; zob. szerzej i por. postanowienie SN z 26.05.2010 r., II PZ 16/10, LEX nr 603842.

Przepis ten stanowi, że pełnomocnikiem pracownika lub ubezpieczonego może być przedstawiciel związku zawodowego. Skoro więc ustawodawca przyznał związkom zawodowym prawo reprezentowania pracowników w postępowaniu sądowym, to tym bardziej związki zawodowe powinny mieć zarówno prawo wszczęcia postępowania na rzecz pracownika, jak i prawo wstąpienia do postępowania w każdym jego stadium.

Sprawy z zakresu prawa pracy ze swej natury związane są z indywidualnymi stosunkami pracy. Na mocy zaś art. 7 ust. 1 u.z.z. w sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków. Z tego przepisu – w związku z art. 61 § 4, art. 462 oraz art. 465 § 1 k.p.c. – wynika, że zazwyczaj zakładowa organizacja związkowa może – za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie – wszcząć postępowanie na rzecz pracownika, wstąpić do toczącego się postępowania, czy reprezentować pracownika w postępowaniu tylko wtedy, gdy pracownik jest zarazem członkiem zrzeszonym w zakładzie pracy w ramach tej organizacji związkowej.

Związek zawodowy wytaczając powództwo nie realizuje więc własnych praw. Jest stroną postępowania jedynie w znaczeniu formalnym. Odnosząc to do powództwa o ustalenie należy podnieść, że w takiej sytuacji związek zawodowy może domagać się jedynie ustalenia istnienia (nieistnienia) stosunku prawnego lub prawa między podmiotem na rzecz którego wytoczył powództwo a drugą stroną stosunku prawnego oraz musi się powołać na interes prawny powoda w znaczeniu materialnym (osoby, na rzecz której wytoczono powództwo)<sup>385</sup>.

W obecnym stanie prawnym związki zawodowe wyjątkowo w nielicznych przypadkach mają możliwość na gruncie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy wystąpić z powództwem we własnym imieniu (własnym interesie prawnym) i w tym zakresie nie działają na rzecz pracowników – swoich członków, a w interesie zbiorowości pracowników (załogi) bądź też występują w granicach tradycyjnie rozumianego interesu prawnego jako podmiot pewnych praw i obowiązków.

Związki zawodowe w myśl art. 8 ust. 3 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych<sup>386</sup> mają prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zwrot funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na fundusz. Mimo że przepis o tym wyraźnie nie stanowi, postępowanie w tych sprawach toczy się na podstawie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego dotyczących postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy i

---

<sup>385</sup> Zob. szerzej wyrok SN z 24.06.1998 r., I PKN 186/98, OSNP 1999/13/424, Wokanda 1999/7/26.

<sup>386</sup> Tj. Dz. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335.



ubezpieczeń społecznych. W tej kwestii wypowiedział się również Sąd Najwyższy. W jednym z orzeczeń stwierdził, że pomijając charakter przysługujących związkowi zawodowemu roszczeń określonych w art. 8 ust. 3 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (cywilny, pracowniczy, publicznoprawny), nie budzi wątpliwości, iż sprawy o te roszczenia są sprawami z zakresu prawa pracy, przekazanymi do postępowania odrębnego w sprawach pracowniczych odrębnym przepisem rangi ustawowej<sup>387</sup>. Zdaniem SN sprawę o zwrot zakładowemu funduszowi świadczeń socjalnych środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy trudno zakwalifikować do spraw wymienionych w art. 476 § 1 k.p.c. Nie ma jednak takiej potrzeby, gdyż z mocy odrębnych przepisów rangi ustawowej sprawa o roszczenie niewymienione w tym przepisie może być także przekazana do postępowania odrębnego w sprawach pracowniczych. Tak należy ocenić regulację zawartą w art. 8 ust. 3 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Skoro przepis ten stanowi, że sprawę o takie roszczenie rozpatruje sąd pracy, a sąd ten rozpatruje wyłącznie sprawy z zakresu prawa pracy, to z mocy tego przepisu jej rozpoznanie następuje w postępowaniu odrębnym dla spraw z zakresu prawa pracy<sup>388</sup>.

Zakładowe organizacje związkowe mają prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem wynikającym z niewykonania lub nienależytego wykonania umowy zawartej z pracodawcą, dotyczącej warunków udostępniania zakładowej organizacji związkowej pomieszczeń i urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania działalności związkowej w zakładzie pracy (art. 33 ust. 1 i 2 u.z.z.). Jeżeli warunki udostępniania organizacji związkowej pomieszczeń i urządzeń technicznych określają postanowienia układu zbiorowego pracy, prawo wystąpienia z odpowiednim roszczeniem przysługuje pracodawcy lub każdej z organizacji związkowych, której postanowienia te dotyczą (art. 33 ust. 3). Postępowanie w tych sprawach toczy się w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu z zakresu prawa pracy (art. 33 ust. 4 ustawy).

W obecnym stanie prawnym brak jednak przepisów określających pozycję procesową, udział w postępowaniu z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, reprezentatywnych organizacji związkowych, zarówno w zakładzie pracy jak i na szczeblu ponadzakładowym. Pewną wskazówką dla ustawodawcy może okazać się orzecznictwo Sądu Najwyższego.

Zgodnie z ustaloną linią orzecniczą<sup>389</sup> Sąd Najwyższy przyjmuje, że zakładowa organizacja związkowa zrzeszająca mniejszą liczbę członków niż przewidziana w przepisie

<sup>387</sup> Zob. szerzej postanowienie SN z 4.03.2009 r., II PK 209/08, OSNP 2010/21-22/263.

<sup>388</sup> Zob. szerzej wyrok SN z 16.08.2005 r., I PK 12/05, OSNP 2006/11-12/182.

<sup>389</sup> Zob. wyrok SN z 9.05.2008 r., II PK 316/07, OSNP 2009/19-20/250; postanowienie SN z 2.07.2009 r., II PZ 5/09, OSNP 2011/5-6/80, por. wyrok SN z 6.05.2010 r., II PK 344/09, LEX nr 603421.

art. 25<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych nie ma legitymacji czynnej do wytoczenia powództwa na rzecz pracownika na podstawie art. 462 k.p.c. w związku z art. 61 k.p.c., nie może brać udziału w tym postępowaniu, a tym samym złożyć apelacji od wyroku sądu pierwszej instancji. Tym samym organizacje związkowe w zakładzie pracy zrzeszające mniej niż dziesięciu pracowników nie mają uprawnienia do wytoczenia powództwa we własnym imieniu na rzecz pracownika (za jego zgodą), a zatem w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy nie posiadają ani zdolności sądowej, ani procesowej. Interesujący pogląd SN wyraził na gruncie ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Sąd przytoczył stanowisko sądu okręgowego, zgodnie z którym powództwo z art. 8 ust. 3 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych służyć ma załodze, stąd jeśli powodowy związek zrzesza niewielu członków, to jego obecne stanowisko nie może przeważać w sprawie<sup>390</sup>.

Sąd Najwyższy zatem zdaje się uznawać, że legitymację czynną, a więc prawo do wszczęcia postępowania oraz wstąpienia do postępowania, ma tylko taka zakładowa organizacja związkowa, która zrzesza co najmniej dziesięciu członków związku. Innymi słowy, organizacje związkowe zrzeszające poniżej dziesięciu pracowników w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy nie mają zdolności sądowej, ani zdolności procesowej. Nie mają bowiem uprawnień przysługujących zakładowej organizacji związkowej. Z tego względu na rzecz pracownika – swojego członka nie mogą wystąpić z powództwem w sprawie z zakresu prawa pracy, wstąpić do toczącego się postępowania oraz reprezentować go przed sądem pracy.

Można zatem uznać, że próg zrzeszania przynajmniej dziesięciu pracowników jest *sui generis* kryterium reprezentatywności zakładowych organizacji związkowych w postępowaniu przed sądami pracy. Legitymację czynną w postępowaniu z zakresu prawa pracy formalnie nabywa organizacja związkowa, jeśli tylko udokumentuje sądowi, że łączna liczba jej członków w zakładzie pracy wynosi dziesięć i więcej pracowników.

Mając natomiast na uwadze aprobowany przez SN pogląd, wedle którego gdyby z powództwem o zwrot funduszowi świadczeń socjalnych środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na fundusz wystąpił na rzecz załogi zakładu pracy nieliczny związek zakładowy, to jego stanowisko nie może przeważać w toczącym się postępowaniu, wydaje się być zasadny *de lege ferenda* postulat większego udziału organizacji reprezentatywnych w postępowaniu sądowym z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

---

<sup>390</sup> Zob. wyrok SN z 25.08.2004 r., I PK 22/03, OSNP 2005/6/80.

Należałoby zatem proponować przemyślane zmiany w prawie. Zgodnie z art. 76 k.p.c. każdy, kto ma interes prawny w tym, aby sprawa została rozstrzygnięta na korzyść jednej ze stron, może w każdym stanie sprawy aż do zamknięcia rozprawy w drugiej instancji przystąpić do tej strony (interwencja uboczna). *De lege ferenda* zakładowe organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> § 1 i 2 k.p. powinny mieć zawarte w odrębnym przepisie Kodeksu postępowania cywilnego prawo interwencji ubocznej w sprawach z zakresu prawa pracy. Bez wątplenia bowiem w interesie reprezentatywnej organizacji związkowej leży, aby sąd rozstrzygnął sprawę na korzyść pracownika, nawet jeśli nie jest on członkiem tej organizacji w zakładzie pracy. Wynika to z założenia, że organizacja reprezentatywna jest szczególnie predestynowana do obrony zbiorowych interesów i praw załogi, zaś rozstrzygnięcie w indywidualnej sprawie pracownika może mieć wpływ na całość tych interesów i praw.

Do pomyślenia jest również sytuacja, w której z uwagi na szczególnie zawiły charakter sprawy na wniosek każdej organizacji zakładowej mogłaby z interwencją uboczną wystąpić organizacja związkowa reprezentatywna na szczeblu ponadzakładowym w rozumieniu art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p., w strukturze której pozostaje zakładowa organizacja związkowa, która na rzecz pracownika wszczęła postępowanie przed sądem pracy.

Z innych względów uzasadniony jest *de lege ferenda* postulat poddania sporów zbiorowych kognicji sądów pracy na podstawie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu zbiorowych stosunków pracy; wymagałoby to wprowadzenia do Kodeksu postępowania cywilnego ustawowej definicji „spraw z zakresu zbiorowych stosunków pracy”. Spór zakładowy toczyłby się przed sądem rejonowym, zaś spór wielozakładowy – przed Sądem Okręgowym w Warszawie. Spór zbiorowy (strajk) kończyłby się wydaniem przez sąd stosownego orzeczenia korzystającego z powagi rzeczy osądzonej.

Przy założeniu, że spór z pracodawcą (grupą pracodawców) prowadzi wspólna reprezentacja związkowa lub wspólnie działające związki zawodowe, a w sytuacji gdy nie wszystkie organizacje przystąpią do sporu – przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, racjonalne wydaje się przyznanie organizacjom reprezentatywnym kilku szczególnych uprawnień procesowych.

Można zaproponować, że w przypadku sporu (strajku) zakładowego organizacja związkowa reprezentatywna na mocy art. 241<sup>25a</sup> § 1 i 2 k.p. miałaby prawo: 1) wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem rozstrzygnięcia sporu zbiorowego na korzyść strony pracowniczej, lub 2) wystąpienia do sądu pracy z wnioskiem zawieszenia sporu zbiorowego, np. na okres

jednego miesiąca. Jeśli zaś doszłoby do spontanicznego strajku w zakładzie pracy, organizacja reprezentatywna mogłaby wystąpić do sądu pracy z roszczeniem zawieszenia strajku i poddania strajku procedurze ponownej mediacji na mocy postanowienia sądu kierującego strony do mediacji. Jeśli natomiast próba mediacji zakończyłaby się fiaskiem, organizacja reprezentatywna miałaby prawo wystąpienia do sądu z roszczeniem uznania legalności prowadzonego strajku.

W przypadku zaś sporu (strajku) wielozakładowego tożsame uprawnienia procesowe posiadać powinny na szczeblu ponadzakładowym organizacje reprezentatywne w trybie art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p. Natomiast organizacja związkowa reprezentatywna dla zawarcia określonego ponadzakładowego układu zbiorowego, gdyż zrzeszająca największą liczbę pracowników, dla których ma być zawarty określony układ ponadzakładowy, nie powinna partycypować w uprawnieniach przyznanych *de lege ferenda* organizacjom związkowym posiadającym przymiot tzw. reprezentatywności ogólnej. Charakter i waga zbiorowych praw i interesów pracowniczych na poziomie ponadzakładowym są bowiem tego rodzaju, że nigdy nie będą skutecznie reprezentowane i broniące przez organizacje związkowe o relatywnej, nietrwałej cesze reprezentatywności.

## **5. Wnioski końcowe**

W obecnym stanie prawnym brak jest jakiegokolwiek poważniejszej i przemyślanej regulacji dotyczącej udziału reprezentatywnych organizacji związkowych w postępowaniu sądowym w sprawach ze stosunków z zakresu prawa pracy oraz w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Jednoznacznie negatywnie na tym tle należy ocenić uchylene przepisu art. 22 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Przepis ten stanowił o prawie organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych, a następnie w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego do wniesienia rewizji nadzwyczajnej (kasacji) do Sądu Najwyższego w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Ponadto stanowił o prawie tych organizacji do występowania do Sądu Najwyższego z wnioskami o wyjaśnienie przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych budzących wątpliwości lub których stosowanie wywołało rozbieżności w orzecznictwie.

Odebranie przez ustawodawcę tych praw reprezentatywnym organizacjom związkowym w istocie jest działaniem sprzecznym z konstrukcją prawną skargi kasacyjnej,

zamieszczoną w treści art. 398<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p.c. Podmiotami uprawnionymi do wniesienia tej skargi do Sądu Najwyższego od wydanego przez sąd drugiej instancji prawomocnego orzeczenia są wedle tego przepisu strona postępowania, Prokurator Generalny, Rzecznik Praw Obywatelskich lub Rzecznik Praw Dziecka. Jednak wniesienie skargi kasacyjnej przez stronę wyłącza – w zaskarżonym zakresie – wniesienie skargi kasacyjnej przez Prokuratora Generalnego, Rzecznika Praw Obywatelskich lub Rzecznika Praw Dziecka. Brak pośród tych podmiotów reprezentatywnych organizacji związkowych, uprawnionych do wniesienia skargi kasacyjnej w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, ogranicza rolę i umniejsza prestiż tych organizacji związkowych, a także narusza w pewnej mierze zasadę demokratycznego państwa prawnego.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej stanowi, że ogólnokrajowe organy związków zawodowych mogą wystąpić do Trybunału Konstytucyjnego z wnioskiem w sprawie abstrakcyjnej kontroli aktów normatywnych. Trybunał interpretuje zwrot użyty w art. 191 ust. 1 pkt 4 w ten sposób, że ogólnokrajowe organy posiadają jedynie ogólnokrajowe związki zawodowe. W pewnym sensie – innym niż przyjęte w niniejszej pracy – oznacza to zastosowanie swego rodzaju kryterium reprezentatywności. Związki ogólnokrajowe, gdyż posiadające w skali kraju rozbudowaną strukturę, mają możliwość wystąpienia do TK w sprawie abstrakcyjnej kontroli norm, pozostałe zaś organizacje związkowe takiego uprawnienia są wolą ustawodawcy konstytucyjnego pozbawione.

Niemniej jednak pojęcie „ogólnokrajowego związku zawodowego” z uwagi na zasadę demokratycznego państwa prawnego i postulat spójności systemu prawa można by rozumieć wężiej, przy założeniu, że zwrotów zamieszczonych w ustawie zasadniczej nie można interpretować w oderwaniu od szczególnych regulacji ustawowych. Tym samym pojęcie „ogólnokrajowego związku zawodowego” oznaczałoby w istocie ogólnokrajową organizację związkową, reprezentatywną na mocy ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego. Prawo do wystąpienia z wnioskiem w sprawie abstrakcyjnej kontroli konstytucyjności aktów normatywnych bowiem przynależałoby do tej samej kategorii uprawnień, które określa art. 19 ust. 1, art. 19<sup>1</sup> ust. 1 oraz art. 20 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Przepisy przyznają możliwość skorzystania z tych uprawnień wyłącznie organizacjom związkowym reprezentatywnym w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji. Pozostaje to wszakże w sprzeczności z literą art. 191 ust. 1 pkt 4 Konstytucji RP i wobec tego ostatecznie należy zgodzić się z poglądem, który przyjmuje, że „ogólnokrajowy związek zawodowy” (gdyż posiada „ogólnokrajowe organy”) jest wyrażeniem „autonomicznym”. Natomiast w przyszłości w razie ewentualnych zmian w

Konstytucji RP zasadne – jak sądzę – byłoby ograniczenie kompetencji organizacji związkowych w zakresie występowania z wnioskami przewidzianymi w art. 191 Konstytucji RP tylko do tych organizacji, które korzystają z przymiotu reprezentatywności z mocy art. 6 ust. 2 i 3 ustawy o Trójstronnej Komisji.

Udział organizacji reprezentatywnych w postępowaniu sądowym w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych w obecnym stanie prawnym ograniczony jest do uprawnień procesowych, które przysługują w zasadzie wszystkim organizacjom pozarządowym w postępowaniu cywilnym. Związki zawodowe, niezależnie od przymiotu reprezentatywności, jeśli zrzeszają co najmniej dziesięciu pracowników w pojęciu art. 25<sup>1</sup> ust. 1 u.z.z., mogą wszcząć postępowanie za zgodą pracownika na jego rzecz, wstąpić do toczącego się postępowania i reprezentować pracownika przed sądem pracy.

*De lege ferenda* wydaje się być uzasadniony większy udział organizacji związkowych reprezentatywnych w trybie art. 241<sup>25a</sup> § 1 i 2 k.p., jak również reprezentatywnych na mocy art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p. w postępowaniu z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Organizacje takie powinny mieć przyznane wprost w przepisie Kodeksie postępowania cywilnego prawo wystąpienia z interwencją uboczną w każdym sporze pomiędzy pracownikiem a pracodawcą w sytuacji, gdy pracownik ten jest członkiem innej mniej licznej zakładowej organizacji związkowej, pozbawionej cechy reprezentatywności.

Organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy *de lege ferenda* powinny mieć również stosowne uprawnienia procesowe w sprawach ze stosunków z zakresu prawa pracy, a zwłaszcza w sprawach ze zbiorowych stosunków pracy. Gdyby zatem spory zbiorowe i strajki poddać kognicji sądów pracy, organizacje reprezentatywne powinny mieć możliwość: 1) wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem rozstrzygnięcia sporu zbiorowego na korzyść strony pracowniczej, 2) złożenia do sądu pracy wniosku w sprawie zawieszenia sporu zbiorowego, 3) wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem poddania strajku procedurze ponownej mediacji na mocy postanowienia sądu oraz 4) wystąpienia do sądu z roszczeniem uznania legalności prowadzonego strajku.

## Rozdział VIII

### Reprezentacja a reprezentatywność związków zawodowych w projekcie Zbiorowego kodeksu pracy

#### 1. Systematyka projektu Zbiorowego kodeksu pracy

Projekt Zbiorowego kodeksu pracy w myśl jego twórców z Komisji Kodyfikacyjnej obejmuje materię prawa zawartą w obecnym stanie prawnym w szeregu szczegółowych ustaw oraz dziale XI Kodeksu pracy. W zakres regulacji kodeksowej weszłyby bowiem instytucje oraz stosunki zbiorowego prawa pracy unormowane w takich aktach prawa jak: 1) ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych<sup>391</sup>; 2) ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców<sup>392</sup>; 3) ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji<sup>393</sup>; 4) ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego<sup>394</sup>; 5) dział XI Kodeksu pracy – Układy zbiorowe pracy; 6) ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych<sup>395</sup>; 7) ustawa z 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych<sup>396</sup>; 8) ustawa z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek<sup>397</sup>; 9) ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej<sup>398</sup>; 10) ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej<sup>399</sup>.

Inkorporowanie do Kodeksu materii tych ustaw nie wyczerpuje jednak jego normatywnej treści. Kodyfikatorzy postawili bowiem sobie za cel również reformę zbiorowego prawa pracy, polegającą na stworzeniu nowego modelu ruchu pracowniczego, a w konsekwencji nowej formuły reprezentatywności związkowej. Dlatego też implementacja norm poszczególnych ustaw dokonana została w twórczy sposób z zamiarem unowocześnienia zbiorowego prawa pracy.

---

<sup>391</sup> Tj. Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854.

<sup>392</sup> Dz. U. Nr 55, poz. 235.

<sup>393</sup> Dz. U. Nr 79, poz. 550.

<sup>394</sup> Dz. U. Nr 100, poz. 1080.

<sup>395</sup> Dz. U. Nr 55, poz. 236.

<sup>396</sup> Tj. Dz. U. z 2012 r., poz. 1146.

<sup>397</sup> Dz. U. Nr 86, poz. 525.

<sup>398</sup> Dz. U. Nr 62, poz. 551.

<sup>399</sup> Dz. U. Nr 149, poz. 1077.

Zamierzenie te potwierdza systematyka projektu Zbiorowego kodeksu pracy. Projekt składa się z siedmiu tytułów. Tytuł pierwszy to przepisy ogólne, gdzie w ramach działu II podany został katalog podstawowych zasad zbiorowego prawa pracy. W zakresie tytułu drugiego zamieszczone zostały przepisy o tworzeniu i rozwiązywaniu, a także uprawnieniach związków zawodowych i organizacji pracodawców. Tytuł trzeci zawiera w sobie normy regulujące w szerokim ujęciu dialog i współpracę pracowników z pracodawcami. W skład tego tytułu wchodzi przepisy dotyczące funkcjonowania rad zakładowych jako przedstawicielstw pracowniczych pozazwiązkowych, udziału przedstawicieli pracowników w radzie nadzorczej spółki, procedur rokowań zbiorowych, zakresu informowania i konsultacji z pracownikami kondycji ekonomicznej pracodawcy oraz niektórych czynności podejmowanych przez niego w stosunku do załogi, a także przepisy o funkcjonowaniu instytucji dialogu społecznego pod nazwą Trójstronnej Komisji Dialogu Pracy – na szczeblu centralnym, wojewódzkich komisji dialogu pracy – na szczeblu regionalnym oraz *novum* – Krajowego Konsultanta Dialogu Pracy. Tytuł czwarty poświęcony został procedurze zawarcia ponadzakładowego oraz zakładowego układu zbiorowego pracy i zakładowym świadczeniom socjalnym. W ramach tytułu piątego uregulowane są zaś zbiorowe spory pracy od mediacji i arbitrażu aż po strajk i inne formy protestu zbiorowego. Z kolei tytuł szósty to przepisy stanowiące o trybie zaangażowania pracowników w przedsiębiorstwach europejskich poprzez specjalne zespoły negocjacyjne i europejskie rady zakładowe, a także przepisy o partycypacji pracowniczej w spółce europejskiej oraz spółdzielni europejskiej. Ostatni zaś tytuł siódmy projektu Zbiorowego kodeksu pracy zawiera przepisy o odpowiedzialności, głównie karnej, za naruszenie przepisów kodeksu.

Za najbardziej reformatorskie przedsięwzięcie należy uznać sformułowanie przez kodyfikatorów katalogu podstawowych zasad zbiorowego prawa pracy i umieszczenie w nim jako jednej z nich zasady reprezentatywności. „Podniesienie tej właściwości do rangi podstawowej zasady zbiorowego prawa pracy przyczyni się w przyszłości do rozwiązania sytuacji kolizyjnych pomiędzy partnerami społecznymi”<sup>400</sup>.

„Kolejny kodeks powinien być dziełem nowym pod względem treści w tym znaczeniu, że winien uwzględniać, w dostosowaniu do standardów europejskich, zasady ogólne”<sup>401</sup>. Zasady te zostały w projekcie Kodeksu ujęte w precyzyjny sposób, w związku z czym ich nadrzędny charakter względem innych norm kodeksowych jest wyraźnie

---

<sup>400</sup> G. Goździewicz: Czy należy kodyfikować zbiorowe prawo pracy w Polsce? [w:] Problemy kodyfikacji prawa pracy. Wybrane zagadnienia zabezpieczenia społecznego. Referaty na XVI Zjazd Katedr oraz Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Gdańsk 2007, s.73.

<sup>401</sup> T. Zieliński: Reforma prawa pracy (Szanse i zagrożenia), PiP nr 5/2001, s. 26.



zaakcentowany. Dlatego też formuła zasad podstawowych w Kodeksie hołduje postulatowi doktryny, zgodnie z którym „powinny to być zasady o normatywnym charakterze, które nadawałyby się również do bezpośredniego zastosowania”, zaś „ich ujęcie powinno nawiązywać do zasadniczych wartości, nośnikami których powinny być normy zbiorowego prawa pracy”<sup>402</sup>.

Należy zatem stwierdzić, że sformułowanie katalogu podstawowych zasad zbiorowego prawa pracy sprawia, iż projekt Kodeksu pod względem systematyki (struktury, konstrukcji) jest przejrzysty, spójny i wewnętrznie uporządkowany, tworząc tym samym koherentną całość. Na tych zasadach ma bowiem opierać się system zbiorowych stosunków pracy i w oparciu o te zasady mają funkcjonować instytucje zbiorowego prawa pracy. Niezmiernie istotny wydaje się fakt, że jedną z tych zasad ma być zasada reprezentatywności.

## ***2. Model przedstawicielstwa pracowniczego w projekcie Zbiorowego kodeksu pracy***

Projekt Zbiorowego kodeksu pracy (z.k.p.) wprowadza do zbiorowych stosunków pracy nowy model przedstawicielstwa pracowniczego. Zgodnie bowiem z jego art. 6 pkt 11 przez zakładowe przedstawicielstwo pracownicze należy rozumieć zakładową sekcję związkową, a w razie jej braku – zakładowego delegata pracowników lub radę zakładową, jak również zakładowy komitet protestacyjny - w zakresie sporu zbiorowego. Z redakcji tego przepisu można wnioskować, że ciałem uprawnionym do reprezentowania zatrudnionych w zakładzie pracy jest zakładowa sekcja związkowa, a więc struktura związkowa, zaś przedstawicielstwa pozazwiązkowe pełnią jedynie rolę komplementarną, subsydiarną względem niej. Nie są to ciała równorzędne.

Zamiast terminu „zakładowa organizacja związkowa” kodeks posługuje się pojęciem zakładowej sekcji związkowej, która stanowi statutową jednostkę organizacyjną związku zawodowego, zrzeszającą pracowników jednego zakładu pracy (art. 6 pkt 13 z.k.p.). Projekt Kodeksu nakłada zatem na związek zawodowy obowiązek utworzenia struktury organizacyjnej oraz działania na poziomie zakładu pracy poprzez sekcję związkową, niezależnie od nazwy nadanej tej jednostce organizacyjnej w statucie związku zawodowego.

Projekt Kodeksu ponadto wprowadza pojęcie międzyzakładowej sekcji związkowej. W myśl art. 6 pkt 5 pod tym pojęciem trzeba rozumieć statutową komórkę związku zawodowego, zrzeszającą pracowników zatrudnionych w zakładach pracy należących do różnych pracodawców, w których nie istnieją sekcje tego związku. Płyne stąd wniosek, że w

---

<sup>402</sup> G. Goździewicz, jw., s. 72.

zakładzie pracy mogą istnieć zarówno sekcje zakładowe, jaki i międzyzakładowe, ale zawsze będą one jednostkami organizacyjnymi różnych i niezależnych związków zawodowych.

Kodyfikatorzy nie zrezygnowali z pojęcia organizacji związkowej, jednak jest to nazwa ogólna (zbiorcza). W jej zakresie mieszczą się bowiem nie tylko związki zawodowe, lecz także całe struktury związkowe, takie jak federacje lub konfederacje związkowe, jak również inne zrzeszenia związków zawodowych (art. 6 pkt 6 z.k.p.).

Z kolei na poziomie struktur ponadzakładowych funkcjonować by mogły, tak jak dotychczas, federacje oraz konfederacje związkowe, które oznaczają jednak nieco inne struktury aniżeli w obecnym stanie prawnym. Zgodnie bowiem z art. 11 ust. 1 u.z.z. federacja jest ogólnokrajowym zrzeszeniem związków zawodowych. W projekcie Kodeksu federacją jest zaś każde zrzeszenie związków zawodowych (art. 6 pkt 1), nie tylko ogólnokrajowe, a na przykład również regionalne lub branżowe, czy też obejmujące tylko jeden z zawodów. Zgodnie z art. 11 ust. 2 u.z.z. konfederacja to ogólnokrajowa organizacja międzyzwiązkowa, złożona z ogólnokrajowych związków zawodowych oraz zrzeszeń związków zawodowych. Natomiast projekt Kodeksu w art. 6 pkt 4 przewiduje, że w strukturę konfederacji wchodzi federacje lub ogólnokrajowe federacje. Konfederacja jest zrzeszeniem federacji lub ogólnokrajowych zrzeszeń związków zawodowych. Płyne stąd wniosek, że zgodnie z projektem każde zrzeszenie związków zawodowych należy nazwać federacją, zaś zrzeszenie każdej federacji – konfederacją. Nie wymaga się, aby miały one zasięg ogólnopolski.

Zakładowy model organizacji ruchu związkowego kodyfikatorzy chcą zastąpić modelem mieszanym, który w dalszej przyszłości z powodzeniem mógłby być zamieniony na ponadzakładowy model organizacji ruchu związkowego. Model mieszanym charakteryzuje się znaczącym udziałem struktur zakładowych w kreowaniu zbiorowych stosunków pracy. Organizacje zakładowe w tym modelu „odgrywają decydującą rolę w rokowaniach układowych. Z reguły organizacje te nie są jednak samodzielnyimi związkami zawodowymi, lecz ogniwiemi związków ponadzakładowych, z których upoważnienia działają”<sup>403</sup>. Istotą zaś modelu ponadzakładowego jest oparcie ruchu związkowego na strukturach branżowych i rokowania branżowe, co ma przeciwdziałać decentralizacji organizacji ruchu związkowego i ukrócić partykularyzm małych grup pracowniczych, zazwyczaj załóg zakładów pracy<sup>404</sup>.

---

<sup>403</sup> Z. Hajn: Ustawowy model organizacji polskiego ruchu związkowego i jego wpływ na zbiorowe stosunki pracy [w:] pod red. M. Matey – Tyrowicz, L. Nawackiego, B. Wagner: Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga Jubileuszowa Prof. T. Zielińskiego, Warszawa 2002, s. 428. Autor podaje, że model mieszanym organizacji ruchu związkowego da się zaobserwować m. in. w USA i Kanadzie.

<sup>404</sup> Zob. szerzej tamże, s. 428-429.

Do wysnucia takiego wniosku uprawnia treść art. 41 § 1 z.k.p. Zgodnie z tym przepisem związek zawodowy może działać w zakładzie pracy poprzez zakładową sekcję związkową, bądź inaczej nazwaną zakładową jednostkę organizacyjną, zrzeszającą co najmniej 10 pracowników zakładu; sekcja związkowa zaś działa w imieniu związku zawodowego. Oznacza to odebranie osobowości prawnej sekcji zakładowej. Nie jest to zatem samodzielna zakładowa organizacja związkowa, a jedynie sekcja związkowa, pozostająca u pracodawcy częścią (jednostką) struktury związku zawodowego, w imieniu którego reprezentuje i broni prawa i interesy załogi określonego zakładu. Cały związek zawodowy będzie więc ponosił odpowiedzialność za zachowanie swojej jednostki organizacyjnej na szczeblu zakładu pracy.

Projekt Zbiorowego kodeksu pracy, reformując model reprezentacji pracowniczej, utrzymuje monopol związkowy w zbiorowych stosunkach pracy. Przedstawicielstwo pozazwiązkowe pełni tylko rolę komplementarną, subsydiarną względem związku zawodowego. Świadczy o tym dobitnie treść art. 65 § 1 z.k.p., zgodnie z którym w zakładzie pracy, w którym pracodawca zatrudnia co najmniej 50 pracowników i w którym nie istnieje zakładowa sekcja związkowa, wybiera się radę zakładową, będącą ich organem przedstawicielskim w zakresie informacji i konsultacji z pracownikami. W razie jednak utworzenia zakładowej sekcji związkowej rada zakładowa przestaje istnieć. Jej kompetencję do reprezentowania pracowników przejmuje zakładowa sekcja związkowa, a rada zakładowa musi zostać rozwiązana.

Natomiast w myśl art. 65 § 3 z.k.p. w zakładzie pracy, w którym pracodawca zatrudnia co najmniej 20, ale mniej niż 50 pracowników wybiera się zakładowego delegata pracowników. Do zakładowego delegata pracowników stosuje się odpowiednio przepisy projektu Kodeksu dotyczące rady zakładowej i jej członków. W razie utworzenia zakładowej sekcji związkowej mandat delegata pracowników wygasa. Jego kompetencję do reprezentowania załogi przejmuje sekcja związkowa.

Z kolei w razie wszczęcia sporu zbiorowego, w sytuacji braku u pracodawcy sekcji związkowej, do czasu jej utworzenia prawo do ogłoszenia strajku w zakładzie pracy, w którym toczy się spór zbiorowy, przysługuje komitetowi protestacyjnemu, po uzyskaniu zgody większości pracowników zakładu (art. 164 § 3 z.k.p.). Komitet byłby zinstytucjonalizowanym ciałem przedstawicielskim podczas strajku, a jego członkom przysługiwałaby ochrona taka jak związkowym organizatorom strajku. Komitet taki stanowiłby całkiem nową instytucję zbiorowego prawa pracy.

Przy zachowanym co do zasady monopolu związków zawodowych w dziedzinie zbiorowych stosunków pracy nastąpiłoby przejście z ustawowego modelu zakładowego na ustawowy model mieszany organizacji ruchu związkowego. Tym samym spowodowałyby to wzrost znaczenia organizacji związkowych reprezentatywnych nad pozostałymi związkami zawodowymi. Wiąże się to też z uznaniem reprezentatywności za jedną z podstawowych zasad zbiorowego prawa pracy.

Gdyby jednak nie przyjąć modelu mieszanego, w którym organizacja zakładowa przestaje być najważniejszym ogniwem struktury związkowej, faktyczne znaczenie zasady reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy byłoby znacznie mniejsze. Z istoty modelu mieszanego wynika bowiem oparcie ruchu związkowego na strukturach ponadzakładowych. Na wyższym poziomie niż zakład pracy mogą zaś skutecznie działać na rzecz pracowników jedynie reprezentatywne organizacje związkowe. Wyjątkowo tylko do głosu dochodzą organizacje niereprezentatywne w ramach wspólnej reprezentacji lub współdziałania.

### ***3. Konstrukcja reprezentatywności w projekcie Zbiorowego kodeksu pracy***

Kodyfikatorzy uznali za słuszne nadanie reprezentatywności związkowej całkiem uniwersalnego waloru w tym sensie, że reprezentatywność staje się jedną z fundamentalnych zasad zbiorowego prawa pracy, a tym samym przenika przez całość zbiorowych stosunków pracy. Wszystkie podmioty zbiorowych stosunków pracy, a więc związki zawodowe, załogi zakładów pracy, przedstawicielstwa pozazwiązkowe, pracodawcy, organizacje pracodawców, a także władza publiczna, obowiązane są respektować – zgodnie z zasadą reprezentatywności – uprzywilejowanie organizacji reprezentatywnych.

Normatywną treść zasady reprezentatywności wyraża art. 10 § 1 projektu Kodeksu. W myśl tego przepisu w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów pracowników reprezentowanych przez więcej niż jedną organizację związkową uprawnione są do działania organizacje związkowe reprezentatywne, chyba że wszystkie organizacje związkowe, których dana sprawa dotyczy, utworzą wspólną reprezentację lub przedstawią wspólne stanowisko. Kodeks przyznaje zatem pierwszeństwo do działania organizacjom reprezentatywnym i wyposaża je w pełną zdolność do rokowań w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów pracowników, jeśli nie wszystkie zainteresowane organizacje związkowe utworzą wspólną reprezentację lub uzgodnią wspólne stanowisko.

Zasada reprezentatywności w zamyśle kodyfikatorów powinna mieć funkcję pomocniczą i uzupełniającą w stosunku do zasady dialogu i współpracy oraz solidarności społecznej w zbiorowych stosunkach pracy (art. 11 § 1 z.k.p.). Instrumentem prawnym umożliwiającym w praktyce skuteczną realizację zasady dialogu społecznego jest bowiem reprezentatywność związkowa, dzięki której dialog pomiędzy partnerami przestaje być fasadą prawną, rytuałem demokracji konsensualnej, a staje się skutecznym środkiem w negocjacyjnym kreowaniu zbiorowych stosunków pracy. Ze względu na zasadę reprezentatywności nie będzie martwą powtórzona w projekcie Zbiorowego kodeksu pracy konstytucyjna zasada dialogu, współpracy i solidarności społecznej (partnerów społecznych).

Projekt Kodeksu wprowadza trzy poziomy reprezentatywności: 1) poziom ogólnokrajowy, 2) poziom lokalny, 3) poziom zakładowy. Do określenia reprezentatywności organizacji związkowych użyte zostały zarówno kryterium liczbowe, jak i kryterium desygnacji, co jest *novum* w porównaniu do obecnego stanu prawnego.

Zgodnie z art. 3 § 1 z.k.p. reprezentatywna na poziomie ogólnokrajowym byłaby organizacja związkowa, zrzeszająca co najmniej trzysta tysięcy członków. Na tym szczeblu projekt Kodeksu przewiduje więc sztywne kryterium liczbowe, tj. zrzeszania co najmniej 300.000 członków. Natomiast według ustawy o Trójstronnej Komisji współcześnie za reprezentatywne organizacje związkowe uznaje się ogólnokrajowe związki zawodowe, ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych i ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje), które spełniają łącznie następujące przesłanki: 1) zrzeszają więcej niż 300.000 członków będących pracownikami, 2) działają w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w więcej niż w połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), o której mowa w przepisach o statystyce publicznej. Niemniej jednak przy ustalaniu kryterium liczebności uwzględnia się nie więcej niż po 100.000 członków organizacji związkowej będących pracownikami zatrudnionymi w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w jednej sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). W stosunku do obecnie obowiązującego skomplikowanego kryterium liczbowego projektowana konstrukcja kryterium reprezentatywności uległaby znacznemu uproszczeniu w dwóch aspektach.

Po pierwsze, odpada w całości przesłanka „dyferencjacji” liczebności organizacji związkowej w przekroju całej gospodarki narodowej. Organizacja związkowa nie musiałaby zatem posiadać swoich struktur u pracodawców, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w więcej niż w połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności, przy czym uwzględnia się nie więcej niż po 100.000 członków organizacji związkowej będących

pracownikami zatrudnionymi w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w jednej sekcji PKD. Usunięcie tego ograniczenia przez kodyfikatorów i pozostawienie jedynie kryterium liczbowego „w czystej postaci” w przyszłości ma na celu umożliwienie uzyskania reprezentatywności przez większą ilość organizacji związkowych aniżeli wielkie centrale związkowe, jak OPZZ, NSZZ „Solidarność” i FZZ. Struktury takich organizacji nie musiałyby istnieć u pracodawców prowadzących działalność w ponad połowie przekroju polskiej gospodarki. Jednocześnie jest to chyba wyraz braku wiary kodyfikatorów w utrzymanie się lub wzrost wskaźnika syndykalizacji, a wręcz przekonanie o dalszym spadku uzwiązkowienia.

Po drugie, wymagałoby się, aby reprezentatywna organizacja związkowa zrzeszała przynajmniej 300.000 członków, nie zaś wyłącznie członków będących pracownikami. Jest to krok w dobrym kierunku. Przedmiotem zbiorowych stosunków pracy w obecnym okresie nie są bowiem tradycyjnie rozumiane prawa i interesy pracowników, ale szeroko pojmowane prawa i interesy wszystkich zatrudnionych, a nawet interesy i prawa zawodowe i socjalne społeczeństwa polskiego niezależnie od istnienia bądź ustania podstawy zatrudnienia. W tym sensie będą to wszystkie osoby mające zgodnie z projektem Kodeksu prawo tworzenia i wstąpienia do związku zawodowego, a więc pracownicy, niebędące pracodawcami osoby wykonujące pracę zarobkową, emeryci, renciści, bezrobotni, a także funkcjonariusze publiczni, jeśli odrębna ustawa nie będzie im zakazywać tworzenia więcej niż jednego związku zawodowego (art. 15 § 1 w związku z art. 16 § 1 – 3 z.k.p.). Stanowiłoby to również pożądany przejaw równego traktowania wszystkich członków organizacji związkowej w trakcie stwierdzania cechy jej reprezentatywności.

Zgodnie z art. 3 § 2 z.k.p. reprezentatywna na poziomie lokalnym byłaby organizacja związkowa zrzeszająca największą liczbę pracowników na obszarze danej jednostki administracyjnego podziału kraju lub w danej dziedzinie zatrudnienia. Poziom lokalny reprezentatywności ma zastąpić teraźniejszy szczebel ponadzakładowy na płaszczyźnie terytorialnej oraz płaszczyźnie branżowej. Reprezentatywność na poziomie lokalnym stwierdzałoby się także w oparciu o kryterium liczbowe, ale natura tego kryterium jest inna w porównaniu do kryterium reprezentatywności na poziomie ogólnopolskim.

Należy zauważyć tu wyraźną niekonsekwencję, polegającą na tym, że na poziomie ogólnopolskim zliczani będą wszyscy członkowie związku zawodowego, natomiast na poziomie lokalnym wyłącznie pracownicy. Tym samym kryterium reprezentatywności lokalnej będzie bardziej restrykcyjne niż kryterium reprezentatywności ogólnokrajowej. Paradoksalnie mogłoby to doprowadzić do sytuacji, w której żadna ze struktur terytorialnych

lub branżowych organizacji reprezentatywnej w skali kraju nie byłaby reprezentatywna ze względu na zrzeszanie na danym obszarze lub w danej gałęzi pracy niewystarczającej liczby pracowników. Dlatego, jeśli tylko jest to niedopatrzenie kodyfikatorów, należałoby zmienić przepis projektu Kodeksu poprzez zmianę wyrazu „pracownicy” na wyrażenie „członkowie związku”. Liczbowe kryterium reprezentatywności lokalnej stałoby się koherentne z liczbowym kryterium reprezentatywności ogólnokrajowej.

Zgodnie z obowiązującym stanem prawnym na szczeblu ponadzakładowym reprezentatywną organizacją związkową jest ponadzakładowa organizacja związkowa: 1) reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego lub 2) zrzeszająca co najmniej 10 % ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż dziesięć tysięcy pracowników, lub 3) zrzeszająca największą liczbę pracowników, dla których ma być zawarty określony układ ponadzakładowy (art. 241<sup>17</sup> § 1 k.p.). Obecnie zatem współistnieją na szczeblu ponadzakładowym trzy kryteria liczbowe reprezentatywności (progi reprezentatywności).

Projekt Kodeksu odrzuca dwa progi reprezentatywności, pozostawia zaś w wersji zmodyfikowanej próg pierwszy (w kolejności). W przeciwieństwie jednak do sztywnego kryterium liczbowego na poziomie ogólnokrajowym próg reprezentatywności lokalnej jest w miarę elastyczny. Reprezentatywne miałyby bowiem być organizacje związkowe zrzeszające największą liczbę pracowników w danych jednostkach administracyjnego podziału kraju lub w danych dziedzinach zatrudnienia. Prowadzi to do wniosku, że np. w poszczególnych województwach, czy gałęziach pracy reprezentatywne będą organizacje o różnych stanach liczbowych bazy członkowskiej i rozróżnienie między liczebnością tych organizacji może być znaczny. Jest to racjonalne rozwiązanie, gdyż uwzględnia specyfikę określonego obszaru, np. gęstość zaludnienia, czy też wielkość danej branży.

Z drugiej jednak strony projekt Kodeksu na poziomie lokalnym w przeciwieństwie do szczebla ogólnokrajowego uznaje za reprezentatywną tylko jedną organizację z uwagi na kryterium zrzeszania największej liczby pracowników. Wydaje się, że jest to krok wstecz w porównaniu do stanu obecnego. Należałoby zatem przez wzgląd na zasadę dialogu społecznego zmodyfikować projektowane kryterium reprezentatywności lokalnej przez ustanowienie nowego pomocniczego kryterium podwójnej reprezentatywności.

Istotą tej zmiany byłoby dopuszczenie do istnienia na obszarze danej jednostki administracyjnego podziału kraju lub w danej dziedzinie zatrudnienia więcej niż jednej reprezentatywnej organizacji związkowej. Status reprezentatywnej organizacji związkowej na

poziomie lokalnym mogłaby uzyskać każda organizacja, gdyby zrzeszała co najmniej 10% ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu na obszarze danej jednostki administracyjnego podziału kraju lub w danej dziedzinie zatrudnienia. Jeśliby zaś nastąpił pat w rokowaniach na terenie jednostki samorządu terytorialnego lub w określonej branży, wtedy pełną zdolność do rokowań mogłaby uzyskać organizacja: 1) zrzeszająca największą liczbę pracowników na obszarze danej jednostki administracyjnego podziału kraju lub w danej dziedzinie zatrudnienia albo 2) ciesząca się największym poparciem zatrudnionych na obszarze danej jednostki administracyjnego podziału kraju lub w danej dziedzinie zatrudnienia na podstawie przeprowadzonego w tej sprawie referendum. Nie ma bowiem przeszkód, aby „podwójna” reprezentatywność była stwierdzana w oparciu zarówno o kryterium liczbowe, jak i kryterium desygnacji.

Zgodnie z art. 3 § 3 z.k.p. reprezentatywny na poziomie zakładowym byłby związek zawodowy, który uzyskał w tajnym głosowaniu poparcie największej liczby pracowników zakładu objętego jego działalnością. Na poziomie zakładowym projekt wprowadza w miejsce dotychczas obowiązującego kryterium liczbowego kryterium desygnacji reprezentatywnej sekcji związkowej (w drodze referendum zakładowego).

Niemniej jednak należy również zaznaczyć pewną niekonsekwencję użytych sformułowań w projekcie Kodeksu. Na poziomie ogólnokrajowym przy stwierdzaniu reprezentatywności uwzględniani są wszyscy członkowie związku, zaś na szczeblu zakładu pracy w głosowaniu mogą wziąć udział jedynie pracownicy. W ten sposób powstaje niespójność pomiędzy formułą reprezentatywności ogólnokrajowej a formułą reprezentatywności zakładowej. Niespójność tą można by zlikwidować poprzez zmianę w treści przepisu projektu Kodeksu wyrażenia „pracownicy zakładu” na sformułowanie „zatrudnieni w zakładzie”.

Przepis jest wszak na tyle nieprecyzyjny, że można jego treść zrozumieć także inaczej. Otóż głosować mieliby prawo wszyscy zatrudnieni w zakładzie pracy niezależnie od podstawy prawnej zatrudnienia, ale w przypadku gdyby spośród ogólnej liczby głosujących na daną sekcję oddało swój głos najwięcej pracowników, to związek ten stałby się reprezentatywny w zakładzie pracy. Jednak i w tym wypadku następuje nieuzasadnione uprzywilejowanie pracowników w stosunku do reszty zatrudnionych, którzy wzięli udział w referendum w sprawie reprezentatywności związku zawodowego u pracodawcy.

W drodze desygnacji wyłaniany byłby zawsze tylko jeden związek reprezentatywny. W doktrynie wskazuje się na plusy oraz minusy takiego rozwiązania. „Zaletą tego rozwiązania jest jego funkcjonalność. W kluczowych sprawach pracodawca będzie miał do



czynienia z jednym partnerem, co uprości procedury prowadzące np. do zawarcia układu zbiorowego pracy<sup>405</sup>. Kolejną zaletą tej metody jest możliwość „wyłaniania jako reprezentatywnego tego związku, który ma największe rzeczywiste poparcie i wpływy wśród pracowników zakładu”<sup>406</sup>. „Wadą jest natomiast pominięcie możliwości artykułowania interesów przez grupy mniejszościowe nieuznające popularnego związku zawodowego za swoją reprezentację”<sup>407</sup>. Pomimo to należy uznać wyłonienie w wyniku głosowania jednego najbardziej reprezentatywnego związku za rozwiązanie skutecznie przeciwdziałające obstrukcji dialogu z pracodawcą w sprawach ważnych dla załogi przez mniejsze zakładowe sekcje związkowe<sup>408</sup>.

Zasadniczą słabością proponowanej konstrukcji reprezentatywności na szczeblu zakładu pracy jest brak wyraźnego wskazania w przepisie projektu Kodeksu, czy będzie to reprezentatywność jedynie *ad casu* (np. dla zawarcia określonego układu zbiorowego pracy), czy też cecha reprezentatywności będzie trwalsza w myśl koncepcji reprezentatywności ogólnej. Gdyby kodyfikatorzy opowiedzieli się za ideą reprezentatywności *ad casu*, każdy ze związków zawodowych w trakcie rozpoczęcia jakichkolwiek rokowań z pracodawcą stanąłby przed koniecznością nieustannego organizowania wśród załogi zakładu pracy referendów, mających na celu nabycie przymiotu reprezentatywności na poziomie zakładu pracy. W tym wypadku doszłoby do paraliżu jakiegokolwiek dialogu strony związkowej z pracodawcą. Taka interpretacja przepisu byłaby też niezgodna z dyrektywą tworzenia racjonalnego prawa. Dlatego należy przyjąć, że kodyfikatorzy powiedzieli mniej niż chcieli powiedzieć. Zgodnie z wykładnią rozszerzającą brzmienie art. 3 § 3 z.k.p. związek zawodowy w wyniku głosowania nabywałby reprezentatywność ogólną i byłby reprezentatywny w każdych negocjacjach zbiorowych aż do momentu, gdy inny związek, którego sekcja działa w tym samym zakładzie pracy, nie zakwestionuje jego reprezentatywności przed sądem.

Projekt Kodeksu wprowadza prosty tryb sądowego stwierdzenia reprezentatywności (art. 5 § 1 – 3). Organizacja związkowa powinna bowiem wystąpić z odpowiednim wnioskiem do sądu okręgowego właściwego ze względu na siedzibę wnioskodawcy. Wniosek sąd musi rozpatrzyć, wydając orzeczenie, w terminie 30 dni od dnia jego złożenia.

---

<sup>405</sup> J. Wratny: Charakterystyka i ocena wybranych rozwiązań w projekcie Zbiorowego kodeksu pracy, *Polityka Społeczna* nr 3/2009, s. 2.

<sup>406</sup> Zob. szerzej M. Seweryński: Problemy legislacyjne zbiorowego prawa pracy [w:] pod red. M. Matey – Tyrowicz, T. Zielińskiego: *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, Warszawa 2006, s. 399-402.

<sup>407</sup> J. Wratny, *iw.*, s. 2.

<sup>408</sup> Por. M. Seweryński, *Zakładowe struktury związkowe w projekcie zbiorowego kodeksu pracy* [w:] pod red. Z. Hajna: *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Warszawa 2012, s. 201.

Właściwym trybem byłoby postępowanie nieprocesowe według przepisów Kodeksu postępowania cywilnego.

Z treści przepisu nie wynika, że obligatoryjne miałyby być sądowe stwierdzenie reprezentatywności w celu nabycia statusu i uprawnień organizacji związkowej reprezentatywnej. Jednak z uwagi na umieszczenie zasady reprezentatywności w katalogu podstawowych zasad zbiorowego prawa pracy i z samej treści zasady reprezentatywności wynika, że co najmniej moralnym obowiązkiem każdego związku aspirującego do statusu i praw zastrzeżonych dla organizacji reprezentatywnych miałyby być wystąpienie do sądu z wnioskiem o stwierdzenie swojej reprezentatywności. Sąd mógłby zaś stwierdzić zarówno reprezentatywność jak i niereprezentatywność takiego związku zawodowego.

Natomiast nowością jest wprost sformułowane prawo każdego podmiotu mającego w tym interes prawny wystąpienia do sądu z wnioskiem o zweryfikowanie ustalonej reprezentatywności organizacji związkowej lub organizacji pracodawców. Skorzystać z tego prawa mógłby zatem dość szeroki krąg podmiotów. Wystarczyłoby uprawdopodobnić przed sądem istnienie interesu prawnego w rozumieniu Kodeksu postępowania cywilnego.

Projekt Kodeksu czyni wyłom od zasady reprezentatywności przy zawieraniu układów zbiorowych pracy na rzecz wyrażonej w art. 10 § 1 z.k.p. zasady współdziałania wszystkich organizacji związkowych poprzez wspólną reprezentację lub wydanie wspólnego stanowiska. Zgodnie z art. 112 § 3 z.k.p. zasadą jest, że układ zbiorowy negocjowany przez wspólną reprezentację związkową zawierałaby ta reprezentacja. Dopiero w razie odmowy podpisania układu przez wspólną reprezentację układ uważałoby się za zawarty, jeżeli podpisze go reprezentatywna organizacja związkowa.

Z treści tego przepisu wprost wynika, że organizacja reprezentatywna nie musiałaby od początku uczestniczyć w rokowaniach układowych, nawet nie musiałaby tworzyć wspólnej reprezentacji, aby móc przejąć inicjatywę układową w razie braku zgody na podpisanie układu przez wspólną reprezentację. Prawo organizacji reprezentatywnej nie byłoby zależne od jej uczestnictwa w negocjacjach układowych. Organizacja reprezentatywna mogłaby nawet biernie obserwować rokowania układowe, ale w momencie, gdy przynajmniej jeden ze związków zawodowych w ramach wspólnej reprezentacji odmówi podpisania układu, stałoby się aktualne jej bezpośrednie podmiotowe prawo do zawarcia bądź renegeacji i zawarcia układu zbiorowego z pominięciem stanowisk pozostałych niereprezentatywnych związków, zarówno tych, które utworzyły wspólną reprezentację, jak i tych, które do wspólnej reprezentacji nie weszły.

Płynie stąd wniosek, że wobec nieprzystąpienia do wspólnej reprezentacji i biernej postawy organizacji reprezentatywnej układ zostałby zawarty przez organizacje niereprezentatywne, co jest zgodne z wyrażoną w art. 7 § 1 projektu Kodeksu swobodą rokowań zbiorowych oraz swobodą zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych.

Mankamentem projektowanej regulacji jest z kolei brak zawitego terminu, w którym wspólna reprezentacja obowiązana by była zawrzeć układ zbiorowy pracy, co jest krokiem wstecz w stosunku do obecnego rozwiązania. Zgodnie z art. 241<sup>16</sup> § 2 oraz art. 241<sup>25</sup> § 2 k.p. jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu ponadzakładowego (lub zakładowego), nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które przystąpiły do rokowań. Wtedy jednak warunkiem prowadzenia negocjacji jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej organizacji związkowej (art. 241<sup>16</sup> § 3 oraz art. 241<sup>25</sup> § 3 k.p).

Należałoby zatem postulować wprowadzenie do projektu Kodeksu przepisu sankcjonującego obowiązek wspólnej reprezentacji zawarcia układu zbiorowego w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu, nie krótszym niż 30 dni, jednak nie dłuższym niż 60 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu. Po upływie tego terminu organizacja reprezentatywna nabywałaby prawo do zawarcia bądź renegocjacji i zawarcia układu zbiorowego pracy zamiast wspólnej reprezentacji związkowej. Takie rozwiązanie przeciwdziałałoby przeciąganiu się rokowań układowych ponad miarę, a tym samym zapewniłoby skuteczną realizację zasady dialogu i współpracy oraz solidarności społecznej.

Zgodnie z art. 129 z.k.p. w razie zawarcia układu zbiorowego przez wspólną reprezentację związkową układ mogłaby rozwiązać ta reprezentacja, bądź wchodząca w jej skład organizacja reprezentatywna. Regulacja ta stanowi *novum* w stosunku do teraźniejszego prawa układowego. Jest to wyraz wzmocnienia pozycji strony związkowej wobec pracodawcy lub organizacji pracodawców. Strona pracodawcza bowiem nie mogłaby samodzielnie rozwiązać (bez zachowania okresu wypowiedzenia w przypadku układu zawartego na czas nieokreślony) układu zbiorowego, gdyż w myśl art. 128 § 1 pkt 1 wymagane jest zgodne oświadczenie drugiej strony układu. Przy tym układzie nie mogłaby rozwiązać wspólna reprezentacja bez zgody organizacji reprezentatywnej, jeśli taka organizacja weszła w jej skład, sama zaś organizacja reprezentatywna mogłaby samodzielnie rozwiązać układ bez zgody pozostałych niereprezentatywnych związków tworzących wspólną reprezentację. Na

gruncie projektu Kodeksu świadczy to o uprzywilejowanej mocnej pozycji reprezentatywnej organizacji związkowej w ramach wspólnej reprezentacji związków zawodowych, jeśli zostanie powołana przy udziale takiej organizacji.

Projekt Zbiorowego kodeksu pracy stanowi, że strony ponadzakładowego układu zbiorowego mogłyby zawrzeć porozumienie o przystąpieniu do układu w charakterze strony z reprezentatywną organizacją związkową lub organizacją pracodawców, która nie zawarła układu zbiorowego lub powstała po jego zawarciu (art. 119 § 1). W porównaniu do obecnego stanu prawnego kodyfikatorzy możliwości przystąpienia do układu w charakterze strony nie przewidzieli dla reprezentatywnego związku na poziomie zakładowym. Zgodnie bowiem z art. 241<sup>9</sup> § 4 k.p. obecnie zarówno ponadzakładowa, jak i zakładowa organizacja związkowa, która po zawarciu układu stała się reprezentatywna, może wstąpić w prawa i obowiązki strony układu, składając w tym celu oświadczenie stronom tego układu.

Wydaje się, że pozbawienie wyłonionego w drodze referendum związku reprezentatywnego prawa do przystąpienia w charakterze strony do układu zbiorowego jest nieuzasadnionym ograniczeniem zasady równego traktowania podmiotów zbiorowych stosunków pracy. Warto więc rozważyć takie uregulowanie w przyszłym kodeksie zbiorowego prawa pracy, które pozwalałoby związkowi reprezentatywnemu na szczeblu zakładu wejść w prawa i obowiązki uczestnika strony związkowej układu zbiorowego pracy.

Związki reprezentatywne zawsze korzystają z szeregu zastrzeżonych dla nich uprawnień. Zbiorowy kodeks pracy również przewiduje takie uprawnienia. Można je pogrupować w następujący sposób: 1) uprawnienia związków reprezentatywnych na poziomie ogólnokrajowym, 2) uprawnienia związków reprezentatywnych na poziomie lokalnym, 3) uprawnienia do desygnowania przedstawicieli (ekspertów) związkowych, 4) uprawnienia w ramach zaangażowania pracowników w europejskich radach zakładowych, spółkach europejskich i spółdzielniach europejskich.

Zgodnie z art. 23 § 1 z.k.p. organizacje związkowe reprezentatywne na poziomie ogólnokrajowym, miałyby mieć prawo opiniowania projektów lub założeń aktów prawnych w zakresie objętym działalnością związków zawodowych. Kodyfikatorzy takiego prawa nie odmawiają organizacjom reprezentatywnym w skali kraju również w stosunku do założeń projektu budżetu państwa oraz projektu ustawy budżetowej, ale tryb opiniowania tych aktów normatywnych regulować będą przepisy odrębne.

Organy władzy i administracji państwowej miałyby przysyłać projekty lub założenia aktów prawnych właściwym organizacjom związkowym, określając termin przedstawienia opinii, nie krótszy niż 30 dni. Termin ten mógłby zostać skrócony do 14 dni ze względu na

ważny interes publiczny. Nieprzedstawienie przez organizację związkową opinii we wskazanym terminie byłoby traktowane jako rezygnacja z prawa do jej wyrażenia. W razie zaś nieuwzględnienia w całości lub w części opinii reprezentatywnej organizacji związkowej, po stronie właściwego organu władzy lub administracji państwowej powstałby obowiązek przekazania właściwej organizacji związkowej pisemnego stanowiska w sprawie odrzucenia opinii wraz z uzasadnieniem. Realizacji tego obowiązku bez zbędnej zwłoki mogłaby domagać się organizacja reprezentatywna. Wydaje się, że organ władzy lub administracji państwowej powinien byłby również poinformować na piśmie organizację związkową o uwzględnieniu jej opinii.

Ponadto organizacja reprezentatywna na szczeblu ogólnopolskim miałaby prawo opiniowania dokumentów konsultacyjnych Unii Europejskiej, w szczególności białych ksiąg, zielonych ksiąg i komunikatów, a także projektów aktów prawnych Unii Europejskiej w zakresie działalności związków zawodowych (art. 24 z.k.p.).

Zgodnie z art. 27 § 1 projektu Kodeksu organizacje związkowe reprezentatywne na poziomie ogólnokrajowym miałyby prawo występować do organów, mających prawo inicjatywy ustawodawczej lub uprawnionych do wydania aktu prawnego, z wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy lub innego aktu prawnego w zakresie spraw objętych działalnością związku zawodowego. Przepis ten w § 2 przewiduje, że organ, do którego został skierowany wniosek o wydanie lub zmianę aktu prawnego, byłby zobowiązany przedstawić wnioskującej organizacji związkowej lub organizacji pracodawców, w terminie 30 dni, swoje stanowisko, a w razie stanowiska negatywnego - także jego uzasadnienie.

W wymiarze praktycznym zaś chyba najważniejszym uprawnieniem organizacji reprezentatywnych na poziomie ogólnokrajowym byłaby możliwość występowania do Sądu Najwyższego z wnioskami o wyjaśnienie przepisów prawa pracy i przepisów regulujących zabezpieczenie społeczne, budzących poważne wątpliwości lub których stosowanie wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądowym (art. 28 z.k.p.). Regulacja ta nie jest jednak nowością, choć na tle obecnego stanu prawnego stanowi nowe uprawnienie związków reprezentatywnych w skali kraju.

Do niedawna bowiem częściowo na mocy pierwotnego tekstu<sup>409</sup> ustawy o związkach zawodowych oraz po nowelizacji dokonanej na mocy art. 21 pkt 3 ustawy o Trójstronnej Komisji obowiązywał art. 22 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z tym przepisem organizacja związkowa, reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych, miała prawo wnieść rewizję nadzwyczajną od

---

<sup>409</sup> Dz. U. z 1991 r. Nr 55, poz. 234.

orzeczeń Naczelnego Sądu Administracyjnego oraz od prawomocnych orzeczeń organów pozasądowych w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, a także przysługiwało jej prawo występowania do Sądu Najwyższego z wnioskami o wyjaśnienie przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych budzących wątpliwości lub których stosowanie wywołało rozbieżności w orzecznictwie. Obowiązanie tego przepisu ustawodawca uchylił, a zarazem zniósł prawa organizacji reprezentatywnych w tym zakresie, w art. 81 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym<sup>410</sup>.

Kodyfikatorzy zatem częściowo odwołują się do uchylonego przepisu, gdyż przywracają organizacjom związkowym reprezentatywnym na poziomie ogólnokrajowym prawo występowania do Sądu Najwyższego z wnioskami o wyjaśnienie przepisów prawa pracy i przepisów regulujących zabezpieczenie społeczne, budzących poważne wątpliwości lub których stosowanie wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądowym.

Na mocy art. 23 § 4 z.k.p. prawo do opiniowania projektów lub założeń aktów prawnych stanowionych przez organy samorządu terytorialnego miałyby mieć organizacje związkowe reprezentatywne na poziomie lokalnym, których przedstawiciele zasiadają w odpowiedniej Wojewódzkiej Komisji Dialogu Pracy. Jest to ważne uprawnienie, dzięki któremu miałyby szansę rozwijać się dialog partnerów społecznych w mniejszej skali, np. w skali województwa, ale też grup powiatów czy gmin, a nawet pojedynczych powiatów i gmin.

Projekt Zbiorowego kodeksu pracy przyznaje organizacjom związkowym reprezentatywnym prawo do desygnowania przedstawicieli związkowych do instytucji dialogu społecznego. Forami dialogu w zamyśle kodyfikatorów ma być Trójstronna Komisja Dialogu Pracy oraz wojewódzkie komisje dialogu pracy. Trójstronna Komisja Dialogu Pracy byłaby krajowym forum dialogu partnerów społecznych oraz strony rządowej, służącym godzeniu interesów pracowników i pracodawców oraz interesu publicznego. Natomiast wojewódzkie komisje dialogu pracy miałyby stanowić takie forum na szczeblu regionu, województwa.

Zgodnie z art. 88 § 1 projektu Kodeksu stroną pracowniczą reprezentowałyby w Trójstronnej Komisji po trzech przedstawicieli, desygnowanych przez każdą organizację związkową, reprezentatywną na poziomie ogólnokrajowym. Strona pracownicza mogłaby jednak zaprosić do udziału w pracach Komisji z głosem doradczym do trzech przedstawicieli organizacji związkowych nie posiadających reprezentatywności ogólnokrajowej.

Zgodnie zaś z art. 95 § 2 z.k.p. wojewódzką komisję miałyby powoływać wojewoda, na wspólny wniosek co najmniej jednej organizacji związkowej oraz co najmniej jednej

---

<sup>410</sup> Dz. U. Nr 240, poz. 2052.

organizacji pracodawców, reprezentatywnych na poziomie lokalnym. W jej skład mieliby wchodzić obok przedstawiciela wojewody, przedstawiciela marszałka województwa, wojewódzkiego pełnomocnika Krajowego Konsultanta Dialogu Pracy oraz strony pracodawców po jednym przedstawicielu desygnowanym przez dwie organizacje związkowe, zrzeszające kolejno największą liczbę pracowników na terenie danego województwa – jako strona związkowa (art. 97 § 1 z.k.p.).

Specyficznym zaś uprawnieniem ogólnokrajowych organizacji związkowych, które należy zaliczyć do praw do desygnowania przedstawicieli – ekspertów – związkowych, byłby wpływ na skład personalny list mediatorów i arbitrów, występujących w sporach zbiorowych. Krajowy Konsultant Dialogu Pracy miałby bowiem mieć obowiązek zasięgnięcia opinii organizacji reprezentatywnych na poziomie ogólnokrajowym w celu zarówno ustalenia, jak i aktualizacji tych list (art. 101 pkt 3 z.k.p.).

Krajowy Konsultant Dialogu Pracy stanowi „całkowicie nowy organ będący moderatorem dialogu czuwającym nad jego prawidłowym przebiegiem i zachowaniem pokoju społecznego”<sup>411</sup>. W zakresie jego kompetencji zgodnie z treścią art. 99 § 1 z.k.p. byłoby podejmowanie wszelkich działań na rzecz ułatwienia rokowań zbiorowych i zachowania pokoju społecznego w stosunkach pomiędzy pracownikami a pracodawcami.

Nałożenie na ten organ obowiązku konsultowania z organizacjami reprezentatywnymi w skali kraju składu personalnego list mediatorów i arbitrów w sporach zbiorowych świadczy o spójności projektowanego systemu zbiorowych stosunków pracy, czego wyrazem są wzajemne powiązania (prawa i obowiązki) pomiędzy zarówno ciałami dialogu społecznego, jak i między tymi ciałami a podmiotami zbiorowego prawa pracy, jak zwłaszcza związkami zawodowymi i pracodawcami. Innym dobitnym przykładem istnienia tych powiązań jest to, że Konsultanta miałby powoływać Sejm, ale po zasięgnięciu opinii Trójstronnej Komisji, w której swoich reprezentantów miałyby mieć organizacje związkowe reprezentatywne na poziomie ogólnokrajowym.

Projekt Kodeksu przyznaje reprezentatywnym organizacjom związkowym szereg uprawnień w związku z zaangażowaniem pracowników w ramach przedsiębiorstw europejskich, a więc w trakcie powoływania europejskiej rady zakładowej oraz funkcjonowania ciał o charakterze partycypacyjnym w spółce europejskiej oraz w spółdzielni europejskiej.

Europejska rada zakładowa tworzona byłaby poprzez powołanie specjalnego zespołu negocjacyjnego. Zadaniem specjalnego zespołu negocjacyjnego byłoby zawarcie z zarządem

---

<sup>411</sup> J. Wratny: Dwa kodeksy prawa pracy: indywidualny i zbiorowy, Rzeczpospolita z 15.01.2009 r., s. c7.

centralnym porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami.

Przepis art. 187 § 1 z.k.p. przewiduje, że w sytuacji gdy pracownicy byliby zatrudnieni w Polsce w jednym zakładzie pracy, wchodzącym w skład przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego reprezentujący pracowników polskich byliby wyznaczani przez reprezentatywną zakładową sekcję związkową, a w przypadku jej braku, wybierani przez pracowników w liczbie określonej projektowaną ustawą lub ustawą innego państwa członkowskiego. Wiązałyby się z tym leżący po stronie reprezentatywnych sekcji związkowych obowiązek niezwłocznego powiadomienia zarządu centralnego o wyznaczonych członkach specjalnego zespołu negocjacyjnego (art. 192 z.k.p.). Zarząd centralny powinien byłby przekazać te informacje właściwym zarządom przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz zatrudnionym w nich pracownikom. Z wnioskowania *a fortiori a maiori ad minus* wynika, że przepis nie zabraniałby, aby informację o członkach SZN przekazały zarządom poszczególnych przedsiębiorstw i zakładów pracy także reprezentatywne związki zawodowe.

Wówczas gdyby specjalny zespół negocjacyjny zawarł porozumienie o utworzeniu europejskiej rady zakładowej, jej członkowie, reprezentujący pracowników zatrudnionych w Polsce mieliby być wyznaczani przez reprezentatywną zakładową sekcję związkową, a w przypadku jej braku, wybierani przez pracowników (art. 202 § 1 z.k.p.). Reprezentatywne sekcje związkowe miałyby obowiązek zawiadomienia zarządu centralnego o wyznaczonych członkach europejskiej rady zakładowej (art. 203 z.k.p.). Zarząd centralny miałby przekazać te informacje właściwym zarządom przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz zatrudnionym w nich pracownikom. Nic nie stałoby na przeszkodzie, żeby zarządy te otrzymały taką informację również od reprezentatywnych związków zawodowych.

Zgodnie z art. 217 § 1 projektem Kodeksu zadaniem specjalnego zespołu negocjacyjnego byłoby zawarcie z właściwymi organami spółek uczestniczących porozumienia w sprawie zasad zaangażowania pracowników w spółce europejskiej (SE).

W przypadku gdyby pracownicy spółki uczestniczącej, zainteresowanej spółki zależnej albo zakładu, mających wejść w skład SE, byli zatrudnieni w Rzeczypospolitej Polskiej u jednego pracodawcy, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w myśl art. 223 § 1 z.k.p. miałyby wyznaczać reprezentatywna zakładowa sekcja związkowa. Gdyby zaś brak było takiej sekcji, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybierałoby zebranie załogi.



Projekt Kodeksu w dotychczasowym kształcie zachowuje uprawnienia organizacji związkowych reprezentatywnych na poziomie ogólnokrajowym (art. 223 § 3 i 5 z.k.p.). Organizacje te mogłyby delegować swoich przedstawicieli do uczestniczenia w czynnościach związanych z przeprowadzeniem wyborów członków specjalnego zespołu negocjacyjnego. Co więcej, członkami specjalnego zespołu negocjacyjnego mieliby zostać przedstawiciele organizacji związkowej reprezentatywnej na poziomie ogólnokrajowym, niebędący pracownikami spółki uczestniczącej, zainteresowanej spółki zależnej lub zakładu, rekomendowani przez tę organizację. Jednakże istotnym *novum* na gruncie projektu Kodeksu byłoby nabycie przez reprezentatywną w skali kraju organizację związkową prawa do cofnięcia rekomendacji członkowi SZN, niebędącemu pracownikiem spółki europejskiej, co pociągałoby za sobą skutek prawny w postaci automatycznego wygaśnięcia mandatu członka specjalnego zespołu negocjacyjnego. Z literalnej wykładni przepisu art. 227 § 2 z.k.p. wynika, że organizacja reprezentatywna cofnąć rekomendację mogłaby w każdym czasie.

Zgodnie z art. 270 § 1 z.k.p. zadaniem specjalnego zespołu negocjacyjnego miałyby być zawarcie z podmiotami uczestniczącymi porozumienia w sprawie zasad zaangażowania pracowników w spółdzielni europejskiej (SCE).

Kodyfikatorzy w art. 276 § 1 projektu Kodeksu postanowili natomiast, że w przypadku gdyby pracownicy podmiotu uczestniczącego, zainteresowanej spółki zależnej albo zakładu, mających wejść w skład SCE, byli zatrudnieni w Rzeczypospolitej Polskiej u jednego pracodawcy, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wyznaczałaby reprezentatywna zakładowa sekcja związkowa. W razie zaś braku takiej sekcji, członków specjalnego zespołu negocjacyjnego wybierałoby zebranie załogi.

Kodyfikatorzy inaczej niż dotychczas w obowiązującej ustawie o spółdzielni europejskiej regulują status (zakres uprawnień) reprezentatywnych organizacji związkowych. Projekt Kodeksu bowiem odbiera ogólnokrajowym organizacjom reprezentatywnym zarówno prawo do uczestniczenia w czynnościach związanych z organizacją i przeprowadzeniem wyborów członków SZN, jak i dalej idące uprawnienie do delegowania swojego przedstawiciela, niebędącego pracownikiem spółki uczestniczącej, zainteresowanej spółki zależnej lub zakładu, do SZN w charakterze członka tego zespołu.

Kodyfikatorzy część tych uprawnień przyznają zaś związkom reprezentatywnym na poziomie zakładowym. Zgodnie z art. 276 § 3 z.k.p. członkami specjalnego zespołu negocjacyjnego mogliby zostać przedstawiciele organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu art. 3 § 3 projektu Kodeksu niebędący pracownikami podmiotu uczestniczącego, zainteresowanej spółki zależnej lub zakładu, rekomendowani przez tę organizację. Ze

względu wszakże na fakt, iż cały tryb wyboru członków SZN w ramach spółdzielni europejskiej odbywałby się na szczeblu tego przedsiębiorstwa europejskiego (zakładu pracy) należałoby przyznać organizacjom reprezentatywnym na poziomie ogólnokrajowym prawo do uczestniczenia eksperta związkowego w czynnościach związanych z przeprowadzeniem wyborów członków SZN, zadaniem którego byłaby kontrola legalności oraz przestrzegania procedury wyborów.

Zgodnie z art. 280 § 2 z.k.p. związek zawodowy reprezentatywny w zakładzie pracy miałby prawo w każdym czasie cofnąć członkowi, niebędącemu pracownikiem spółki uczestniczącej, zainteresowanej spółki zależnej lub zakładu, rekomendację, w skutek czego mandat członka SZN automatycznie by wygasł.

#### ***4. Reprezentatywność w sporach zbiorowych w świetle postulatów doktryny***

Zbiorowy spór pracy (spór zbiorowy) pracowników z pracodawcą lub pracodawcami, bądź z innym podmiotem mogącym być stroną układu zbiorowego pracy miałby dotyczyć zbiorowych praw i wolności pracowników lub ich interesów zawodowych, ekonomicznych i socjalnych, jak również praw i wolności związkowych (art. 141 z.k.p.).

Projekt Zbiorowego kodeksu pracy przewiduje zasadę, że w sporze zbiorowym pracownicy byłiby reprezentowani przez związek zawodowy. Jedynie w zakładzie pracy nieobjętym działaniem związku zawodowego, pracownicy mogliby być reprezentowani przez utworzony w tym celu komitet protestacyjny (art. 142 § 1 i 2).

Projekt Kodeksu dość lakonicznie i nieprecyzyjnie określa udział reprezentatywnej organizacji związkowej w trakcie sporu zbiorowego. Jedynie bowiem art. 144 § 1 przewiduje, że spór zbiorowy miałby być wszczynany przez reprezentatywną organizację związkową po odrzuceniu przez pracodawcę w całości, bądź w części, sformułowanych na piśmie jej żądań, będących przedmiotem sporu. Obowiązkiem zaś pracodawcy, bądź organizacji pracodawców, byłoby zajęcie stanowiska w sprawie żądań związku zawodowego w terminie nie dłuższym niż 14 dni, chyba że strony uzgodniłyby inny termin (art. 144 § 2 z.k.p.).

Mając na względzie, że projekt zawiera regulację poszczególnych etapów sporu zbiorowego od jego wszczęcia poprzez mediację z bezstronnym mediatorem (jako etap obligatoryjny sporu) oraz postępowanie arbitrażowe przed arbitrem (jako etap fakultatywny) aż do strajku jako nieirenicznej formy sporu zbiorowego, rola organizacji reprezentatywnej jest dość niejasna i sprowadza się do prawa wszczęcia sporu na skutek nieuwzględnienia przez pracodawcę jej żądań. Z brzmienia przepisu projektu Kodeksu wynika, że przez

reprezentatywną organizację związkową należałoby rozumieć związek zawodowy reprezentatywny na poziomie zakładowym, który uzyskał w tajnym głosowaniu poparcie największej liczby pracowników zakładu objętego jego działalnością, a także sekcję zakładową takiego związku.

Treść przepisu jest zdawkowa i wynika stąd, że również organizacja reprezentatywna może wszcząć spór zbiorowy, a przepis milczy – a więc nie zabrania – wszcząć sporu zbiorowego związkom niereprezentatywnym. Taki tok rozumowania zdaje się potwierdzać art. 164 § 1 projektu Kodeksu, zgodnie z którym strajk ogłaszałby związek zawodowy, który wszczął spór zbiorowy, po uzyskaniu zgody, w tajnym głosowaniu, większości pracowników zakładu. Przepis nie przewiduje prawa do ogłoszenia strajku przez związek reprezentatywny, który wszczął spór zbiorowy, a mówi w ogóle o prawie każdego związku zawodowego, który wszczął spór, do ogłoszenia decyzji o strajku. Płyne stąd wniosek, że zarówno organizacja reprezentatywna w zakładzie jak i pozbawiona tej cechy miałyby pełne prawo wszcząć spór niezależnie od stanowiska i poczynań organizacji reprezentatywnej.

Wspomnianych wyżej przepisów nie można by jednak interpretować nazbyt literalnie. Przyjętą bowiem w projekcie Zbiorowego kodeksu pracy zasadą jest zasada reprezentatywności, istotą której zgodnie z jego art. 10 § 1 jest przyznanie kompetencji do działania organizacjom związkowym reprezentatywnym w sferze zbiorowych stosunków pracy, o ile przepisy szczególne nie wiążą tego prawa w pierwszej kolejności z działaniem wszystkich organizacji związkowych w ramach wspólnej reprezentacji lub wspólnie uzgodnionego stanowiska.

Przez pryzmat tej zasady należałoby zatem analizować przepisy projektu Kodeksu o sporach zbiorowych, pomimo niejasności użytych sformułowań. Najpierw spór zbiorowy mogłyby wszcząć wszystkie związki zawodowe, których sekcje działałyby w zakładzie pracy, w ramach wspólnej reprezentacji lub przedstawienia pracodawcy wspólnego stanowiska. Dopiero wówczas gdy nie dochodziłoby do powołania wspólnej reprezentacji lub przedstawienia wspólnego stanowiska, prawo wszczęcia sporu zbiorowego w całości przeszłoby na rzecz związku reprezentatywnego na szczeblu zakładu pracy. W przypadku zaś strajku decyzję o jego podjęciu ogłaszałby w ramach wspólnej reprezentacji lub wspólnie uzgodnionego stanowiska związek zawodowy, który jako pierwszy wystąpił z inicjatywą wszczęcia sporu zbiorowego, po uzyskaniu zgody, w tajnym głosowaniu, większości pracowników zakładu pracy. Gdyby natomiast spór został wszczęty przez organizację reprezentatywną, to również decyzja o podjęciu strajku byłaby ogłoszona przez

reprezentatywny w zakładzie pracy związek zawodowy po przeprowadzeniu referendum strajkowego.

Taka interpretacja projektowanych przepisów Kodeksu w kontekście roli (udziału) reprezentatywnych organizacji związkowych w sporach zbiorowych pozwoliłaby w przyszłości na uniknięcie sytuacji, w której pracodawca zostałby zmuszony równolegle w tym samym czasie do uczestniczenia w kilku sporach zbiorowych pracy, bowiem wszczętych naraz przez kilka zakładowych sekcji związkowych. Jeśli zatem tak interpretować przyszłe przepisy, to nieuzasadnionym działaniem kodyfikatorów byłoby wprowadzenie postulowanej *de lege ferenda* zasady zawisłości sporu zbiorowego<sup>412</sup>. Brak jest zresztą takiego przepisu w projekcie Zbiorowego kodeksu pracy.

Ustanowione w projekcie Zbiorowego kodeksu pracy prawo „przejęcia” sporu zbiorowego przez organizację związkową reprezentatywną stanowiłoby umiarkowaną (zachowawczą) realizację dość wyraźnie artykułowanego *de lege ferenda* postulatu doktryny.

Od lat wprowadzenia zasady reprezentatywności związkowej w sporach zbiorowych bowiem konsekwentnie domaga się B. Cudowski<sup>413</sup>. W mniemaniu autora postulatu reprezentatywność w sporze zbiorowym zawsze ma prowadzić do wyłonienia jednej organizacji związkowej reprezentatywnej, a więc uprawnionej do reprezentowania wszystkich pracowników (zatrudnionych) zakładu pracy w sporze zbiorowym z pracodawcą. Jego zdaniem reprezentatywność powinna być ustalana na podstawie zarówno kryterium liczbowego, jak i kryterium desygnacji, z tym, że kryterium desygnacji miałyby charakter pomocniczy i uzupełniający względem kryterium liczbowego. „Wymóg reprezentatywności mógłby być określony przede wszystkim poprzez minimalną liczbę zrzeszonych członków w stosunku do ogółu zatrudnionych. W praktyce mogłoby się zdarzyć, że żaden ze związków

---

<sup>412</sup> Zob. H. Lewandowski: Spory zbiorowe pracy. Pojęcie, przedmiot i strony sporu zbiorowego, Studia z zakresu prawa pracy 1997/1998, Kraków 1998, s. 139-140; E. Wronikowska: Problemy prawnej regulacji rozwiązywania sporów zbiorowych na tle praktyki [w:] pod red. A. Patulskiego, K. Walczaka Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga Pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu, Warszawa 2009, s. 284.

<sup>413</sup> Zob. szerzej B. Cudowski: Reprezentacja strony pracowniczej w sporze zbiorowym, PiZS nr 4/1995, s. 55-56; tenże: Spory zbiorowe w polskim prawie pracy, Białystok 1998, s. 70-72; tenże: Reprezentacja praw i interesów pracowniczych w sporach zbiorowych pracy [w:] pod red. G. Goździewicz: Reprezentacja praw i interesów pracowniczych, Toruń 2001 s. 319; tenże: Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – bilans dziesięciolecia [w:] pod red. M. Matey – Tyrowicz, L. Nawackiego, B. Wagner: Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga Jubileuszowa Prof. T. Zielińskiego, Warszawa 2002, s. 415-416; tenże: Prawo do zrzeszania się, prowadzenia rokowań i sporów zbiorowych w Polsce a europejskie prawo pracy [w:] pod red. W. Sanetry: Europeizacja polskiego prawa pracy, Warszawa 2004, s. 57; tenże: Spory zbiorowe pracy [w:] pod red. M. Matey – Tyrowicz, T. Zieliński: Prawo pracy RP w obliczu przemian, Warszawa 2006, s. 486; tenże: Reprezentacja zatrudnionych w sporach zbiorowych pracy (*de lege lata* i *de lege ferenda*) [w:] Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku. Praca zbiorowa pod red. A. Wypych – Żywickiej, M. Tomaszewskiej i J. Steliny, Gdańsk 2010, s. 248-251; tenże: Przedmiot i strony zakładowego sporu zbiorowego pracy [w:] pod red. Z. Hajna: Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy, Warszawa 2012, s. 357-358.

nie spełniałby tak rozumianej cechy reprezentatywności. W tym przypadku konieczne stałoby się wyrażenie poparcia dla konkretnej organizacji związkowej przez ogół pracowników zakładu pracy lub pracowników określonego zawodu czy komórki organizacyjnej<sup>414</sup>.

Wydaje się nawet, że autor ten proponuje, ażeby prawo wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego, a w konsekwencji ogłoszenia strajku, przysługiwało wyłącznie organizacjom związkowym reprezentatywnym. Stanowiłoby to gwarancję rzetelnego i profesjonalnego prowadzenia sporu zbiorowego, a także gwarancję skutecznego i dobrze zorganizowanego strajku jako środka nacisku na pracodawcę. Racjonalny pracodawca musiałby zatem uwzględnić we wszystkich swoich poczynaniach siłę i pozycję związków reprezentatywnych.

„Zastosowanie wymogu reprezentatywności związku zawodowego w sporze zbiorowym, już na szczeblu zakładu pracy, pozwoliłoby na uniknięcie wielu zbędnych sporów zbiorowych. Porozumienia zawierane przez reprezentatywny związek byłyby trwalsze i łatwiejsze do wprowadzenia w życie, gdyż – jak można zakładać – byłyby akceptowane przez pracowników<sup>415</sup>”.

W przyszłości należałoby się więc zastanowić nad wprowadzeniem bezwzględnej reprezentatywności związkowej w sporach zbiorowych jako warunku *sine qua non*, od spełnienia którego zależy prawo organizacji związkowej do legalnego wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego, a nawet prawo legalnego ogłoszenia decyzji o strajku, jeśliby został zaaprobowany przez większość zatrudnionych w zakładzie pracy. Z drugiej jednak strony nie można przeceniać reprezentatywności w sporach zbiorowych w kształcie zaproponowanym przez kodyfikatorów, jeśli tylko w wyniku zastosowania systemowej wykładni przepisów doszłoby do ustalenia roli organizacji reprezentatywnych zgodnie z zasadą reprezentatywności wyrażoną w art. 10 § 1 projektu Zbiorowego kodeksu pracy.

## 5. *Wnioski końcowe*

Przejście z gospodarki centralnie planowanej na gospodarkę wolnorynkową o konstytucyjnie zagwarantowanym społecznym charakterze doprowadziło w naturalny sposób do zwiększenia roli partnerów społecznych kosztem władzy publicznej w kreowaniu sfery wzajemnych relacji i powiązań, zwanych zbiorowymi stosunkami pracy.

---

<sup>414</sup> B. Cudowski: Reprezentacja strony pracowniczej..., s. 55.

<sup>415</sup> Tenże: Spory zbiorowe..., s. 71-72.

Zmiana ustroju politycznego i gospodarczego wiązała się ze zmianą modelu ruchu związkowego z modelu monistycznego na model pluralistyczny, który jako bardziej demokratyczny lepiej nadawał się i zachęcał wręcz partnerów społecznych do nawiązywania nowych zbiorowych stosunków pracy.

W miarę rozwoju tej dziedziny rzeczywistości prawno – społecznej następowała stopniowa i coraz większa instytucjonalizacja tych stosunków. Dzięki temu rosło znaczenie zbiorowego prawa pracy. Proces ten został dostrzeżony zarówno przez władzę publiczną jak i naukę prawa pracy.

Projekt Zbiorowego kodeksu pracy jako jedną z podstawowych zasad zbiorowego prawa pracy ustanawia zasadę reprezentatywności. Zgodnie z art. 10 § 1 z.k.p. w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów pracowników reprezentowanych przez więcej niż jedną organizację związkową uprawnione byłyby do działania organizacje związkowe reprezentatywne, chyba że wszystkie organizacje związkowe, których dana sprawa dotyczy, utworzą wspólną reprezentację lub przedstawią wspólne stanowisko. Zasada reprezentatywności ma więc charakter uniwersalny. Wszędzie tam, gdzie przepis prawa pozytywnego wyraźnie by nie stanowił, że pierwszeństwo działania zastrzeżone jest dla organizacji związkowych w ramach wspólnej reprezentacji lub wspólnie uzgodnionego stanowiska, ogólną kompetencję do działania posiadałyby wyłącznie organizacje związkowe reprezentatywne.

Projekt Kodeksu miałby wprowadzić trzy poziomy reprezentatywności: 1) poziom ogólnokrajowy, 2) poziom lokalny, 3) poziom zakładowy. Na pierwszych dwóch szczeblach obowiązywałoby liczbowe kryterium reprezentatywności, zaś na ostatnim – kryterium desygnacji w drodze głosowania załogi zakładu pracy.

Reprezentatywna na poziomie ogólnokrajowym byłaby organizacja związkowa, zrzeszająca co najmniej trzysta tysięcy członków. Reprezentatywna zaś na poziomie lokalnym byłaby organizacja związkowa zrzeszająca największą liczbę pracowników na obszarze danej jednostki administracyjnego podziału kraju lub w danej dziedzinie zatrudnienia. Natomiast reprezentatywny na poziomie zakładowym byłby związek zawodowy, który uzyskał w tajnym głosowaniu poparcie największej liczby pracowników zakładu objętego jego działalnością.

Na szczeblu zakładu pracy reprezentatywny stawałby się cały związek zawodowy, a nie jego zakładowa struktura. Pozostaje to w związku z preferowanym przez kodyfikatorów mieszanym modelem organizacji ruchu związkowego, który łączy cechy modelu zakładowego oraz modelu ponadzakładowego. W zakładzie pracy działałyby sekcje zakładowe związków zawodowych, w tym reprezentatywnych związków zawodowych.

Jedynie na zasadzie skrótu myślowego można by mówić o reprezentatywnych sekcjach związkowych. Sekcja związkowa byłaby niejako reprezentatywna przez to, że działałaby w imieniu reprezentatywnego związku zawodowego.

Projekt Zbiorowego kodeksu pracy przewiduje w sporach zbiorowych pracy zasadę reprezentatywności związkowej, choć jest to regulacja lakoniczna w swej treści normatywnej i dość niejasna. Gdyby została przyjęta, to zrealizowany by jednak został w sposób nieco ograniczony – ugruntowany w doktrynie – uzasadniony postulat *de lege ferenda* przyznania organizacjom reprezentatywnym kompetencji do wszczynania i prowadzenia sporów zbiorowych, a także ogłaszania strajków. Projekt Kodeksu w art. 144 § 1 i 2 przewiduje, iż spór zbiorowy mógłby być wszczęty przez reprezentatywną organizację związkową po odrzuceniu przez pracodawcę w całości, bądź w części, sformułowanych na piśmie jej żądań, będących przedmiotem sporu, zaś pracodawca, bądź organizacja pracodawców, powinna by była ustosunkować się do żądań związku zawodowego w terminie nie dłuższym niż 14 dni, chyba że strony uzgodniły inny termin.

Należy więc stwierdzić, że koncepcja reprezentatywności zaproponowana w projekcie Zbiorowego kodeksu pracy niewątpliwie jest godna uwagi zwłaszcza ustawodawcy, a także samych partnerów społecznych i społeczeństwa, choć – wydaje się – że wymaga ona jeszcze merytorycznego dyskursu naukowego. Kwestią, którą trzeba by było na nowo przemyśleć, jest np. problem niespójności kryteriów reprezentatywności.

Pozostaje zatem mieć tylko nadzieję, że ustawodawca polski dostrzeże ogromną wartość projektu Zbiorowego kodeksu pracy jako aktu proponującego scalenie zbiorowego prawa pracy.

W mojej ocenie projekt Kodeksu powinien zostać uchwalony. Zasada reprezentatywności stałaby się zasadą prawa w znaczeniu dyrektywalnym, a jej normatywna treść uległaby wtedy stabilizacji, z uwagi chociażby na rangę regulacji prawnych, którym prawodawca nadaje formę kodeksową.

## Zakończenie

Przedmiotem rozprawy jest problematyka reprezentatywności związków zawodowych w polskim systemie prawa. Reprezentatywność jako termin języka prawnego w niniejszej pracy rozpatrywany był w całości na gruncie polskiego prawa, nie zaś prawa unijnego czy międzynarodowego. Rozważano pojęcie reprezentatywności w prawie obowiązującym, a nie w prawie, które przestało już obowiązywać. Tym niemniej w celu dokładnego opracowania zagadnienia oraz zrozumienia istoty reprezentatywności został przedstawiony w przekroju pracy szerszy rys historyczny kształtowania się konstrukcji prawnej reprezentatywności w obowiązujących przepisach.

Ruch związkowy w Polsce przed rozpoczęciem II wojny światowej, jak i po 1989 r. był i jest organizacyjnie oraz ideologicznie rozbity. W decydujący sposób wpływa to na jego siłę jako całości oraz siłę poszczególnych organizacji związkowych na różnych szczeblach. Rozbicie ruchu związkowego utrudnia bowiem realizację naczelnego zadania, jakim jest reprezentacja interesów ludzi pracy. W związku z tym były i są podejmowane działania, które mają na celu złagodzenie negatywnych następstw rozbicia ruchu związkowego, a zarazem służą bardziej realizacji głównego zadania – reprezentowania świata pracy.

W okresie Polski Ludowej obowiązywała zasada jednolitości ruchu związkowego, wyrażająca się tym, że istniała jedna centrala związkowa (Zrzeszenie Związków Zawodowych) i na wszystkich poziomach uzwiązkowienia mogła legalnie działać tylko jedna organizacja związkowa. Nie było zatem potrzeby wprowadzania zasady reprezentatywności. Po przywróceniu zasady pluralizmu związkowego problem przewyższenia słabości i rozbicia ruchu związkowego ponownie się pojawił.

Wprawdzie zasadniczym sposobem wzmocnienia ruchu związkowego jest tworzenie struktur o charakterze federacji i konfederacji, niemniej jednak odrodzenie się tego rodzaju struktur nie zapewniło prawidłowej realizacji głównego zadania, a więc lepszej i skuteczniejszej reprezentacji interesów ludzi pracy. Jednym z istotniejszych sposobów, służących wykonywaniu tego zadania, stało się wprowadzenie do przepisów prawnych kategorii reprezentatywności związków zawodowych.

Wszystkie związki zawodowe są organizacjami reprezentującymi pracowników, ale tylko części z nich ustawodawca dość wcześnie postanowił przyznać przymiot reprezentatywności. Pomimo tego, że organizowanie się związków zawodowych w federacje i konfederacje (powstawanie złożonych struktur i jednostek organizacyjnych) w dużej mierze



przyczynia się do tego, czemu służy także reprezentatywność związkowa, to jednak obecnie reprezentatywność lepiej zapewnia konsolidację podzielonego środowiska pracowniczego.

Różnica pomiędzy organizowaniem się ruchu pracowniczego a reprezentatywnością powołanych w jego obrębie organizacji związkowych wyraża się w tym, że organizacje związkowe – federacje i konfederacje – powstają spontanicznie, czyli musi istnieć silna inicjatywa po stronie samych związków zawodowych w zrzeszaniu się. Natomiast kategoria reprezentatywności jest kategorią normatywną, narzuconą przez ustawodawcę, przy czym z uzyskaniem statusu organizacji reprezentatywnej wiążą się określone prawa i obowiązki.

Obecnie reprezentatywność związków zawodowych jest konstytutywną cechą przyjętego w demokratycznej Polsce pluralistycznego modelu organizacji ruchu związkowego. Opierając się na obiektywnych, formalnych kryteriach jej stwierdzenia, w swej istocie nie narusza jednak zasady równości wobec prawa związków zawodowych wyrażonej zarówno w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, jak i w ustawie o związkach zawodowych. Reprezentatywność zapewnia sprawność i funkcjonalność systemu prawnej reprezentacji i obrony praw i interesów pracowników w zbiorowych stosunkach pracy. Dzięki reprezentatywności ułatwiony został dialog społeczny oraz dialog partnerów społecznych na różnych szczeblach. *Per saldo* zatem ekspansję koncepcji reprezentatywności związkowej na gruncie polskiego prawa należy ocenić dobrze.

Należy podkreślić, że prawna kategoria reprezentatywności związków zawodowych w realiach pluralizmu związkowego oraz daleko posuniętej autonomii w organizacji ruchu związkowego służy wyłonieniu takich organizacji związkowych, które w sposób legalny mogą korzystać z uprawnień zastrzeżonych przez prawo jedynie większym (liczebniejszym) organizacjom związkowym (na odpowiednim poziomie). Różna jest natura tych praw, z niektórych reprezentatywne związki korzystają tylko warunkowo, niemniej jednak instytucja reprezentatywności ze względów pragmatycznych umożliwia skuteczne prowadzenie szeroko pojętego dialogu społecznego w sytuacji, gdy związków zawodowych jest wiele i pojawia się problem, który z nich ma prawo w sposób wiążący działać w imieniu innych, mniejszych związków zawodowych, będąc ich „emanacją” w zakładzie pracy czy na szczeblu ponadzakładowym.

Tym samym nie chodzi tu wyłącznie o wzmocnienie siły związków zawodowych poprzez konsolidację ruchu związkowego, lecz również idzie tu o możliwość uzgadniania stanowiska bądź realizację specyficznych uprawnień na różnych poziomach reprezentacji praw i interesów pracowniczych wówczas, gdy ruch związkowy jest rozbity (pluralizm związkowy). Toteż reprezentatywność zasadniczo spełnia swoistą funkcję, choć przyczynia

się także w znacznym stopniu do wzmocnienia ruchu związkowego. Ustawodawca bowiem wprowadzając kategorię reprezentatywności do polskiego porządku prawnego kierował się głównie motywem prakseologicznym.

W nauce podobny pogląd zaprezentował W. Sanetra<sup>416</sup>. Jego zdaniem radykalność zasady równości wszystkich związków zawodowych musi być łagodzona za pomocą instytucji reprezentatywności związków zawodowych. Przy tym dla autora tego poglądu zasada równości wynika bezpośrednio z treści art. 1 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, który stanowi, że organy państwowe, samorządu terytorialnego i pracodawcy obowiązani są traktować jednakowo wszystkie związki zawodowe. Pośrednio zaś wynika także z reguły, że związki reprezentują wszystkich pracowników, „co oznacza, że w zakresie praw i interesów zbiorowych reprezentują swoich członków, pracowników nie zrzeszonych ale także i członków innych związków zawodowych”<sup>417</sup>. Tym niemniej zasada równości ulega ograniczeniu. Fakt, iż pomiędzy poszczególnymi związkami zawodowymi istnieją poważne różnice w ich wielkości, sile i możliwościach działania, stanowił dla ustawodawcy decydujący impuls, by część uprawnień przyznać tylko niektórym organizacjom związkowym. „W szczególności uznano, że tylko niektóre związki zawodowe mogą mieć zdolność do zawierania układów zbiorowych pracy, z uwagi na ich wielkość i w tym sensie tylko one są reprezentatywne”<sup>418</sup>.

W związku z powyższym reprezentatywność znaczy co innego niż reprezentacja pracowników. W celu lepszej reprezentacji praw i interesów pracowniczych ruch związkowy zwykle się jednoczy. Ustawodawca, szanując samorządność i niezależność związków zawodowych, nie ingeruje jednak zbytnio w kształt tworzonych przez nie struktur.

Ustawa o związkach zawodowych w art. 1 ust. 1 i 2 stanowi, że związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych oraz jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji. Następnie w art. 7 ust. 1 i 2 tej ustawy legislator określił zakres kompetencji związkowej reprezentacji pracowników. W zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej. W sprawach zaś indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe z zasady reprezentują prawa i interesy swoich członków. W nawiązaniu natomiast

---

<sup>416</sup> Zob. szerzej W. Sanetra: Prawo pracy. Zarys wykładu, Białystok 1994, s. 233-234.

<sup>417</sup> Tamże, s. 234.

<sup>418</sup> Tamże.

do art. 11 ustawy o związkach zawodowych zasadniczo można wyodrębnić pięć piętér reprezentacji pracowników: 1) zbiorowość pracowników (np. załogę zakładu pracy), 2) związek zawodowy, 3) krajową federację, 4) ogólnokrajową konfederację, 5) międzynarodową organizację pracowników.

Pracownicy zrzeszają się w związek zawodowy głównie w tym celu, aby powstały tym sposobem podmiot zbiorowych stosunków pracy reprezentował i bronił ich interesy przed pracodawcą lub kilkoma pracodawcami w ramach zakładowej bądź międzyzakładowej organizacji związkowej lub – w szerszej perspektywie – na danym terenie, w zawodzie albo branży. Same zaś związki zawodowe przez wzgląd na wzmocnienie oddziaływania ruchu związkowego skupiają się w bardziej rozbudowane struktury – zrzeszenia oraz organizacje międzyzwiązkowe. W celu dalszej konsolidacji struktury te tworzą międzynarodowe organizacje pracowników.

Z przepisów ustawy o związkach zawodowych wypływa jeszcze donioślejszy wniosek. Mając na względzie, że związek zawodowy jest dobrowolną, samorządną oraz niezależną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych, każdy związek zawodowy tym samym posiada ustawową kompetencję do reprezentacji wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej – w zakresie ich praw i interesów zbiorowych. Związek zawodowy zatem jako organizacja pracownicza zawsze reprezentuje pracowników zarówno w zbiorowych, jak i indywidualnych stosunkach pracy. Każdy związek zawodowy jest więc związkiem reprezentującym (prawa i interesy ludzi pracy), nie każdy jednak jest reprezentatywnym związkiem zawodowym, a właściwie reprezentatywną organizacją związkową, gdyż takim pojęciem posługuje się ustawodawca w przepisach Kodeksu pracy, ustawy o związkach zawodowych, ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, a także w przepisach niektórych innych ustaw. Tym niemniej w pewnym uproszczeniu można stwierdzić, że w pojęciu związku zawodowego reprezentującego mieszczą się związki zawodowe reprezentatywne i również inne związki zawodowe, nieposiadające tej cechy.

Pomimo tego jakościowo czym innym są związki zawodowe reprezentujące (pracowników), a czym innym są związki zawodowe reprezentatywne. Reprezentatywność ma bowiem do spełnienia swoistą funkcję. Ma ona służyć wzmocnieniu oddziaływania ruchu związkowego (stąd w przepisach wprost używa się precyzyjnego pojęcia reprezentatywnych organizacji związkowych, nie zaś mniej dokładnego pojęcia reprezentatywnego związku zawodowego). Wynika to z prostego rozumowania, że duża federacja lub konfederacja jest w

jakimś sensie bardziej reprezentatywna niż zrzeszony w niej związek zawodowy, będący na dole struktury.

Niemniej jednak nie ma przeszkód prawnych, aby taki związek zawodowy nie mógł uzyskać reprezentatywności po spełnieniu kryterium liczbowego. Dlatego mimo wszystko nie należy z pojęciem reprezentatywności na trwałe wiązać pojęcia ponadzakładowej organizacji związkowej. Pojęcie reprezentatywności bowiem pojawiło się później i pełni inną funkcję niż pojęcie ponadzakładowej (ogólnokrajowej, branżowej) organizacji związkowej. Są one zaś o tyle ze sobą funkcjonalnie powiązane w tym sensie, że reprezentatywność wraz z prawem zrzeszania się związków zawodowych w warunkach pluralizmu służą konsolidacji społeczności pracowniczej.

Za cenę jednoczenia się ruchu związkowego poszczególne związki zawodowe, zrzeszając się, przekazują jakąś część swoich uprawnień na rzecz nadrzędnych struktur. Zgodnie z zasadą samorządności i niezależności o skali i kierunku tego procesu rozstrzygają z reguły same związki zawodowe, jedynie przy minimalnej ingerencji państwa.

Legitymacja prawna tych rozwiązań nie wpływa na konstrukcję reprezentatywności związkowej w polskim prawie, choć niewątpliwie istnieje jakiś związek pomiędzy konsolidacją ruchu pracowniczego a reprezentatywnością określonych organizacji związkowych. Inne są źródła kategorii prawnej reprezentatywności. Reprezentatywność oparta jest bowiem na konwencji. Jej istotę wyrażają kryteria precyzyjne sformułowane w określonych ustawach i z tej racji są one wiążące. Legitymacja prawna reprezentatywności polega na tym, że jest pewien zespół norm, ustanowionych zgodnie z wolą ustawodawcy, które określają formalne kryteria, jakie powinna spełnić organizacja związkowa, aby uzyskać cechę reprezentatywności. Toteż istota reprezentatywności polega również na tym, że organizacje związkowe reprezentują całość bądź fragment ruchu związkowego na mocy wskazania ustawowego i właśnie tutaj jest widoczna zależność między jednoczeniem się ruchu pracowniczego a instytucją reprezentatywności związkowej.

W podobnym duchu wypowiedział się W. Sanetra<sup>419</sup>. Jego zdaniem reprezentacja związkowa jest upoważnieniem związków zawodowych do reprezentowania pracowników. „Reprezentatywność związkowa odnosi się natomiast do szczególnej pozycji danego związku zawodowego, który z uwagi na swoją liczebność wyposażony zostaje w dodatkowe kompetencje, których pozbawione są inne związki zawodowe”<sup>420</sup>.

---

<sup>419</sup> Zob. tamże, s. 235.

<sup>420</sup> Tamże.

Kategoria reprezentatywności jest w różny sposób wykorzystywana przez ustawodawcę, w związku z czym nie ma jednolitego charakteru. Istnieją bowiem takie przepisy, które wiążą status reprezentatywnej organizacji związkowej z zastrzeżonymi na jej rzecz określonymi uprawnieniami. Przepisy te dotyczą zaś wielu materii prawnych, a tym samym charakter tych uprawnień bywa odmienny, od uprawnień stanowczych poczynając, na „miękkich” uprawnieniach informacyjnych skończywszy.

Szczególną funkcję ma do spełnienia reprezentatywność w trakcie zawierania układów zbiorowych pracy. W tym wypadku ustanowione zostały szczególne kryteria (progi) reprezentatywności. Reprezentatywność zapewnia w tym wypadku związkom zawodowym pełną zdolność układową. Jest to najdalej posunięta zdolność do zawarcia układu zbiorowego. Natomiast inną funkcję spełnia reprezentatywność przykładowo w tzw. dialogu społecznym, gdzie umożliwia się organizacjom reprezentatywnym korzystać z szeregu szczególnych uprawnień (prawotwórczych, konsultacyjnych, kontrolnych), uczestniczyć w tworzeniu porozumień (umów) zbiorowych, czy brać udział poprzez swoich przedstawicieli w pracach elitarnych niekiedy organów, rad bądź komisji.

Nie zamazuje to wszakże pewnego spójnego kształtu instytucji (konstrukcji prawnej) reprezentatywności. Przez okres funkcjonowania demokratycznej Polski zyskała ona bardzo na znaczeniu. Ustawodawca coraz chętniej po nią sięgał. Pewnie też w przyszłości jej znaczenie na gruncie polskiego prawa jeszcze wzrośnie. Kierunek ewolucji tej instytucji widoczny jest wyraźnie w projekcie Zbiorowego kodeksu pracy, gdzie reprezentatywność związków zawodowych (a także organizacji pracodawców) staje się jedną z podstawowych zasad zbiorowego prawa pracy (art. 10 § 1 i 2).

Reprezentatywność stanowi kategorię prawną właściwą zbiorowym stosunkom pracy, a więc dotyczy spraw, w których związek zawodowy w pełnym bądź jedynie ograniczonym zakresie zdolny jest do reprezentowania swoich członków oraz pozostałych pracowników objętych zakresem jego statutu.

Pomimo istnienia kryterium nominacji oraz kryterium wyznaczenia wyłącznie kryterium liczbowe jest najbardziej demokratyczne i egalitarne. Związek zawodowy zrzeszający odpowiednią, dostatecznie dużą liczbę członków, przekracza próg reprezentatywności. Ustawodawca polski decydując się na ustanowienie tego kryterium dał tym samym każdej liczącej się organizacji związkowej szansę na uzyskanie reprezentatywności formalnej, zwłaszcza wówczas, gdy dany związek jest już faktycznie reprezentatywny w określonym układzie odniesienia.

Dialog zinstytucjonalizowany opiera się na zasadzie reprezentatywności partnerów społecznych, w tym związków zawodowych. Zasada reprezentatywności stanowi gwarancję skutecznej realizacji zasady solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych. Tocząc się pomiędzy reprezentatywnymi organizacjami związkowymi a reprezentatywnymi organizacjami pracodawców dialog prowadzi do rezultatów akceptowanych przez większość społeczeństwa. W tym sensie warunkiem *sine qua non* prowadzenia dialogu społecznego jest reprezentatywność partnerów społecznych.

Obecnie instytucjami dialogu społecznego są: 1) na szczeblu centralnym – Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno – Gospodarczych, 2) na szczeblu regionalnym – wojewódzkie komisje dialogu społecznego, zaś 3) na szczeblu branżowym – Trójstronne Zespoły Branżowe.

Reprezentatywność jako zasada zbiorowych stosunków pracy w prawie układowym pełni rolę reguły kolizyjnej, umożliwiającej uzyskanie uprzywilejowanej pozycji w rokowaniach nad zawarciem układu ponadzakładowego liczniejszym (większym) związkom zawodowym wobec braku lub wbrew stanowisku pozostałych organizacji związkowych.

Zasada reprezentatywności wiąże się bezpośrednio z przysługującą każdej ponadzakładowej organizacji zdolnością układową. Zgodnie z utrwalonym poglądem tylko reprezentatywne ponadzakładowe organizacje związkowe legitymują się pełną zdolnością układową, istota której wyraża się w swobodzie zawarcia (podpisania) układu niezależnie od stanowiska organizacji związkowych pozbawionych cechy reprezentatywności.

Znaczącym wyłomem i ograniczeniem zasady równości wobec prawa jest instytucja tzw. reprezentatywności pochodnej, uzyskiwanej *ex lege* w przypadku stwierdzenia reprezentatywności konfederacji związkowej przez wchodzące w jej skład ogólnokrajowe związki zawodowe oraz zrzeszenia (federacje) związków zawodowych. Ważną zasadą jest również negocjowanie układu ponadzakładowego przez najniższe ogniwo, organizację będącą najbliższą względem prowadzonych rokowań, w przypadku złożonych struktur organizacyjnych ruchu związkowego.

Reprezentatywność zakładowych (międzyzakładowych) organizacji związkowych jest funkcją pochodną siły, pozycji i znaczenia poszczególnych organizacji związkowych w zakładzie pracy. W realiach życia codziennego oraz społecznych i ideologicznych konotacji nieuchronnie następuje gradacja owej siły, pozycji oraz znaczenia. Jedne organizacje cieszą się większym poparciem ludzi pracy aniżeli inne organizacje związkowe i jest to najbardziej widoczne na poziomie zakładu pracy.

Reprezentatywność zakładowa jest kategorią prawną wtórną w stosunku do zdolności układowej. W tym sensie organizacja zakładowa musi najpierw posiadać zdolność układową, aby następnie uzyskać przymiot reprezentatywności u danego pracodawcy. Reprezentatywność jednakże, szczególnie w zakładzie pracy, nie jest kategorią samodzielną i samoistną, której uzyskanie stanowiłoby warunek *sine qua non* rozpoczęcia rokowań układowych. Jest tylko regułą kolizyjną, co wszak nie deprecjonuje jej znaczenia.

Reprezentatywność w obecnym stanie prawnym stwierdzana jest przy pomocy kryterium liczbowego (ilościowego), zwanego też formalno – statystycznym. Progi reprezentatywności ustawione są na stosunkowo niskim poziomie, co sprawia, że zawarty układ jest często układem mniejszościowym.

Należy w związku z powyższym dostrzec, iż najistotniejszą luką w prawie układowym jest brak uregulowania sytuacji, w której po rozpoczęciu rokowań do porozumienia nie dochodzą przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe. Układ zbiorowy pracy nie może być wtedy zawarty, a cała procedura musi być powtórzona na nowo. Zasadne byłoby zatem wprowadzenie dodatkowego kryterium desygnacji, przyjmując, że referendum przeprowadzone wśród zainteresowanych pracowników wyłoniłoby organizację najbardziej reprezentatywną spośród wszystkich reprezentatywnych organizacji zakładowych.

Podział praw i interesów socjalno – ekonomicznych na indywidualne oraz zbiorowe jest podziałem dychotomicznym. Zadania w obrębie zbiorowych stosunków pracy realizują zazwyczaj reprezentatywne organizacje związkowe. Można w tym zakresie wręcz domniemywać kompetencję reprezentatywnych organizacji związkowych do współtworzenia korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku określonej zbiorowości – części polskiego świata pracy, np. branży, regionu, a nawet zakładu pracy (grupy zakładów pracy) bądź też ogółu ludzi pracy i ich rodzin.

Klasyfikacji uprawnień reprezentatywnych organizacji związkowych w doktrynie dotychczas dokonuje się w oparciu o kryterium charakteru prawnego danego uprawnienia. Tym samym w nauce mówi się np. o uprawnieniach w zakresie współtworzenia prawa czy też o uprawnieniach opiniodawczo – doradczych bądź uprawnieniach kontrolno – nadzorczych reprezentatywnych związków zawodowych.

Kryterium podmiotowe natomiast organizacje reprezentatywne wyróżnia w zależności od tego, czy uprawnienie: 1) przysługuje stronie związkowej w ramach Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych, 2) przysługuje reprezentatywnym organizacjom związkowym w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych oraz wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, 3) przysługuje stronie

związkowej w ramach wojewódzkiej komisji dialogu społecznego, 4) przysługuje ponadzakładowym reprezentatywnym organizacjom związkowym, 5) przysługuje zakładowym reprezentatywnym organizacjom związkowym. Taki wertykalny (pionowy) podział praw reprezentatywnych związków pozwala dostrzec na jakich poziomach dialogu społecznego ustawodawca skupił większość z tych uprawnień, co stanowi zaletę tej klasyfikacji.

W obecnym stanie prawnym brak jest jakiegokolwiek poważniejszej i przemyślanej regulacji dotyczącej udziału reprezentatywnych organizacji związkowych w postępowaniu sądowym w sprawach ze stosunków z zakresu prawa pracy oraz w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych. Jednoznacznie negatywnie na tym tle należy ocenić uchylene przepisu art. 22 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Udział organizacji reprezentatywnych w postępowaniu sądowym w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych w obecnym stanie prawnym ograniczony jest do uprawnień procesowych, jakie przysługują w zasadzie wszystkim organizacjom pozarządowym w postępowaniu cywilnym. Związki zawodowe, niezależnie od przymiotu reprezentatywności, jeśli zrzeszają co najmniej dziesięciu pracowników w pojęciu art. 25<sup>1</sup> ust. 1 u.z.z., mogą – za zgodą pracownika – wszcząć postępowanie na rzecz pracownika, wstąpić do toczącego się postępowania i reprezentować pracownika przed sądem pracy.

*De lege ferenda* wydaje się być uzasadniony większy udział organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> § 1 i 2 k.p., jak również reprezentatywnych z mocy art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p. w postępowaniu z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy *de lege ferenda* powinny mieć również stosowne samodzielne uprawnienia procesowe w sprawach ze stosunków z zakresu prawa pracy, a zwłaszcza w sprawach ze zbiorowych stosunków pracy.

Projekt Zbiorowego kodeksu pracy jako jedną z podstawowych zasad zbiorowego prawa pracy przewiduje zasadę reprezentatywności. Zgodnie z art. 10 § 1 w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów pracowników reprezentowanych przez więcej niż jedną organizację związkową uprawnione byłyby do działania organizacje związkowe reprezentatywne, chyba że wszystkie organizacje związkowe, których dana sprawa dotyczy, utworzą wspólną reprezentację lub przedstawią wspólne stanowisko. Zasada reprezentatywności ma więc charakter uniwersalny. Wszędzie tam, gdzie przepis prawa pozytywnego wyraźnie nie stanowiłby, że pierwszeństwo działania zastrzeżone jest dla organizacji związkowych w ramach wspólnej reprezentacji lub wspólnie uzgodnionego



stanowiska, ogólną kompetencję do działania posiadałyby wyłącznie organizacje związkowe reprezentatywne.

Projekt Kodeksu wprowadza trzy poziomy reprezentatywności: 1) poziom ogólnokrajowy, 2) poziom lokalny, 3) poziom zakładowy. Na pierwszych dwóch szczeblach obowiązywałoby liczbowe kryterium reprezentatywności, zaś na ostatnim – kryterium desygnacji w drodze głosowania załogi zakładu pracy.

Reprezentatywna na poziomie ogólnokrajowym byłaby organizacja związkowa, zrzeszająca co najmniej trzysta tysięcy członków. Reprezentatywna zaś na poziomie lokalnym byłaby organizacja związkowa zrzeszająca największą liczbę pracowników na obszarze danej jednostki administracyjnego podziału kraju lub w danej dziedzinie zatrudnienia. Natomiast reprezentatywny na poziomie zakładowym byłby związek zawodowy, który uzyskał w tajnym głosowaniu poparcie największej liczby pracowników zakładu objętego jego działalnością.

Podsumowując, można by zdefiniować reprezentatywność związków zawodowych jako metazasadę (metanormę) systemu polskiego prawa pracy, w myśl której w realiach uznanego prawnie pluralizmu związkowego określone struktury związkowe ustawowo są upoważnione do działania w imieniu innych organizacji związkowych, gdyż z racji swojej liczebności zasadnie mogą być uznane za „emanację” postaw, dążeń i interesów ruchu pracowniczego, odpowiednio na poziomie zakładu pracy, na poziomie regionu, zawodu, gałęzi pracy lub w skali kraju. W tym sensie z woli ustawodawcy reprezentatywne związki zawodowe bezpośrednio reprezentują inne organizacje związkowe, zaś pośrednio – całą społeczność pracowników, a co najmniej jej wymierną charakterystyczną (przekrojową) część.

Na gruncie obowiązującego polskiego prawa reprezentatywność staje się zasadą zbiorowego prawa pracy, dopuszczającą do partycypacji w instytucjonalnym dialogu społecznym oraz korzystania z pewnych uprawnień wyłącznie odpowiednio duże – a więc reprezentatywne – organizacje związkowe wraz z ich strukturami (jednostkami organizacyjnymi). Reprezentatywność jest także regułą kolizyjną umożliwiającą skuteczniejsze zawieranie układów zbiorowych pracy oraz współdziałanie (konsultowanie, uzgadnianie) z pracodawcą porozumień zbiorowych, regulaminów i innych aktów wewnątrzzakładowych. Reprezentatywność stwierdzana jest na podstawie formalnego kryterium liczby zrzeszonych pracowników w strukturach organizacji związkowej. Tym samym reprezentatywność jest prawnie doniosłą cechą, którą nabywa dana organizacja związkowa.

Kryterium liczbowe jest najbardziej sprawiedliwe etycznie i również społecznie. Tym niemniej należałoby, o czym była mowa wcześniej, dopuścić *ad casu* do stosowania pomocniczo – kryterium desygnacji w postaci referendum wśród pracowników objętych zakresem statutu każdej z reprezentatywnych organizacji celem wyłonienia organizacji najbardziej reprezentatywnej w procedurze zawarcia określonego układu, zawarcia określonego porozumienia bądź uzgodnienia określonego regulaminu lub innych określonych dokumentów zakładowych (planów, wykazów, rozkładów czasu pracy).

Wydaje się jednak, że formuła reprezentatywności powinna być bardziej jednolita. Przemawia to za wprowadzeniem kryterium reprezentatywności jednego rodzaju na wszystkich poziomach dialogu społecznego. Może to być np. tylko kryterium liczbowe z ustalonym progiem reprezentatywności: 1) na szczeblu Trójstronnej Komisji – zrzeszanie więcej niż 300.000 członków (pracowników), 2) na szczeblu województwa lub 3) na szczeblu branży – zrzeszanie przykładowo nie mniej niż 10.000 członków (pracowników) w ramach odpowiedniej struktury związkowej. Może to również być kryterium desygnacji w drodze referendum. Na każdym poziomie dialogu reprezentatywna mogłaby być zatem organizacja związkowa, która uzyskała poparcie np. ponad 5% uprawnionych do głosowania, jeśli w referendum wzięło udział w skali kraju, województwa lub branży co najmniej 30 % ogółu pracowników bądź osób mających prawo tworzenia lub przystępowania do związków zawodowych. Na szczeblu zaś zakładu pracy z uwagi na konieczność zapewnienia skuteczności dialogu powinna być reprezentatywna tylko ta organizacja związkowa, która uzyskała w tajnym głosowaniu poparcie największej liczby pracowników zakładu objętego jej działalnością.

## Bibliografia

1. **Baran K. W.**, *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002.
2. **Baran K. W.**, *Procesowe prawo pracy*, Kraków 2003.
3. **Baran K. W.**, *Powołanie rady pracowników*, MPP nr 6/2006.
4. **Baran K. W.**, *Kodeks pracy 2009. Komentarz pod red. B. Wagner*, Gdańsk 2009.
5. **Baran K. W.**, *Zbiorowe prawo pracy: komentarz*, Warszawa, Kraków, 2010.
6. **Błachowska B.**, *Tworzenie ogólnokrajowych organizacji związkowych (wybrane problemy prawne)*, PiZS nr 1/1988.
7. **Cudowski B.**, *Reprezentacja strony pracowniczej w sporze zbiorowym*, PiZS nr 4/1995.
8. **Cudowski B.**, *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998.
9. **Cudowski B.**, *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych w sporach zbiorowych pracy* [w:] **pod red. G. Goździewicza**, *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, Toruń 2001.
10. **Cudowski B.**, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – bilans dziesięciolecia* [w:] **pod red. M. Matey – Tyrowicz, L. Nawackiego, B. Wagner**, *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga Jubileuszowa Prof. T. Zielińskiego*, Warszawa 2002.
11. **Cudowski B.**, *Prawo do zrzeszania się, prowadzenia rokowań i sporów zbiorowych w Polsce a europejskie prawo pracy* [w:] **pod red. W. Sanetry**, *Europeizacja polskiego prawa pracy*, Warszawa 2004.
12. **Cudowski B.**, *Spory zbiorowe pracy* [w:] **pod red. M. Matey – Tyrowicz, T. Zielińskiego**, *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, Warszawa 2006.
13. **Cudowski B.**, *Reprezentacja zatrudnionych w sporach zbiorowych pracy (de lege lata i de lege ferenda)* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku. Praca zbiorowa pod red. A. Wypych – Żywickiej, M. Tomaszewskiej i J. Steliny*, Gdańsk 2010.
14. **Cudowski B.**, *Przedmiot i strony zakładowego sporu zbiorowego pracy* [w:] **pod red. Z. Hajna**, *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Warszawa 2012.
15. **Czubak M.**, *Nowelizacja przepisów ustawy o związkach zawodowych*, PiZS nr 8/2003.
16. **Długosz D.**, *System dialogu społecznego w latach 2001-2003. Analiza uczestnika. Część I*, *Polityka Społeczna* nr 4/2005.

17. **Długosz D.**, *System dialogu społecznego w latach 2001-2003. Analiza uczestnika. Część II*, Polityka Społeczna nr 5-6/2005.
18. **Dubowik A.**, *Zakładowa organizacja związkowa po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych*, PiZS nr 9/2003.
19. **Dubowik A.**, *Liczba członków zakładowej organizacji związkowej jako czynnik determinujący jej status*, PiZS nr 9/2006.
20. **Dubowik A.**, *Rady pracowników i związki zawodowe jako reprezentanci zbiorowych interesów pracowników na szczeblu zakładowym [w:] pod red. Z. Hajna, Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Warszawa 2012.
21. **Florek L.**, *Nowa regulacja prawna układów zbiorowych pracy*, PiP nr 9/1987.
22. **Florek L.**, *Rokowania i układy zbiorowe pracy*, PiP nr 12/1994.
23. **Florek L.**, *Związkowa strona układu zbiorowego pracy*, Polityka Społeczna nr 7/2002.
24. **Florek L.**, *Zalety i wady działalności związków zawodowych na szczeblu zakładowym [w:] pod red. Z. Hajna, Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Warszawa 2012.
25. **Frieske K., Machol – Zajda L.**, *Reprezentatywność związków zawodowych w kształtowaniu stosunków pracy*, IPiSS, Zeszyt 1/95, Warszawa 1995.
26. **Galicki R.**, *Reprezentatywność związków zawodowych w procesie zawierania zakładowych układów zbiorowych pracy [w:] pod red. Z. Hajna, Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Warszawa 2012.
27. **Galicki R.**, *Uczestnictwo związków zawodowych w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych oraz innych instytucjach dialogu społecznego jako realizacja idei „nowej ekonomii społecznej” [w:] pod red. A. Ejsmont, J. Ruszewskiego, Ekonomia społeczna dla rozwoju społeczności lokalnych*, Suwałki 2013.
28. **Gładoch M.**, *Zakładowe organizacje związkowe w systemie przedstawicielstwa pracowników*, PiZS nr 9/2008.
29. **Gładoch M.**, *Status niereprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w kontekście prawa koalicji*, PiZS nr 1/2012.
30. **Goździewicz G.**, *Propozycje rozwiązań prawnych dotyczących układów zbiorowych pracy w ramach rządowego projektu „Paktu o przedsiębiorstwie państwowym”*, PiZS nr 12/1992.
31. **Goździewicz G.**, *Tendencje przemian w zbiorowym prawie pracy w Polsce [w:] pod red. B. von Maydell, T. Zielińskiego, Ład społeczny w Polsce i Niemczech na tle*

- jednoczącej się Europy. Księga pamiątkowa poświęcona Czesławowi Jackowiakowi*, Warszawa 1999.
32. **Goździewicz G.**, *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy* [w:] **pod red. G. Goździewicza**, *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, Toruń 2000.
33. **Goździewicz G.**, *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych (ogólna charakterystyka)* [w:] **pod. red. G. Goździewicza**, *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, Toruń 2001.
34. **Goździewicz G.**, *Kodeks pracy. Komentarz* **pod red. W. Muszalskiego**, Warszawa 2007.
35. **Goździewicz G.**, *Czy należy kodyfikować zbiorowe prawo pracy w Polsce?* [w:] *Problemy kodyfikacji prawa pracy. Wybrane zagadnienia zabezpieczenia społecznego. Referaty na XVI Zjazd Katedr oraz Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, Gdańsk 2007.
36. **Goździewicz G.**, *Układy zbiorowe pracy w Polsce – problematyka stron układu* [w:] **pod red. T. Guza, J. Gluchowskiego, M. R. Pałubskiej**, *Prawo polskie. Próba syntezy*, Warszawa 2009.
37. **Goździewicz G.**, *Układy zbiorowe pracy jako podstawowy instrument działalności związków zawodowych* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku. Praca zbiorowa* **pod red. A. Wypych – Żywickiej, M. Tomaszewskiej i J. Steliny**, Gdańsk 2010.
38. **Goździewicz G.**, *Ograniczenia negocjacji układowych* [w:] **pod red. Z. Hajna**, *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Warszawa 2012.
39. **Hajn Z.**, *Zdolność układowa a podmiotowość cywilnoprawna*, Przegląd Sądowy nr 7-8/1996.
40. **Hajn Z.**, *Nowa regulacja prawna zdolności układowej związków zawodowych*, PiZS nr 4/2001.
41. **Hajn Z.**, *Ustawowy model organizacji polskiego ruchu związkowego i jego wpływ na zbiorowe stosunki pracy* [w:] **pod red. M. Matey – Tyrowicz, L. Nawackiego, B. Wagner**, *Prawo pracy - wyzwania XXI wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, Warszawa 2002.
42. **Hajn Z.**, *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy w Polsce – ewolucja, stan obecny, przyszłość* [w:] **pod red. Z. Hajna**, *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Warszawa 2012.
43. **Iwulski J.**, *Kasacja po nowelizacji*, PiZS nr 12/2000.

44. **Iwulski J., Sanetra W.**, *Komentarz do Kodeksu pracy*, Warszawa 2009.
45. **Izdebski H.**, *Doktryny polityczno – prawne. Fundamenty współczesnych państw*, Warszawa 2010.
46. **Jelińska U.**, *Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy*, Służba Pracownicza nr 4/1997.
47. **Jelińska U.**, *Działalność Komisji do Spraw Układów Zbiorowych Pracy utworzonej przy Ministrze Pracy i Polityki Socjalnej*, Służba Pracownicza nr 6/1997.
48. **Jelińska U.**, *Zmiana przepisów dotyczących tworzenia i działania Komisji do Spraw Układów Zbiorowych Pracy*, Służba Pracownicza nr 10/2001.
49. **Jończyk J.**, *Zbiorowe prawo pracy*, Wrocław 1983.
50. **Jończyk J.**, *Prawo Pracy*, Warszawa 1984.
51. **Kolasiński K.**, *Opinia do projektu ustawy o zmianie ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego oraz o zmianie niektórych innych ustaw (projekt ustawy w wersji przekazanej RL w dniu 4 kwietnia 2003 r.)*, Przegląd Legislacyjny nr 3(37)/2003.
52. **Kowalczyk A.**, *Uprawnienia prawotwórcze reprezentatywnych ponadzakładowych organizacji związkowych na gruncie ustawy o związkach zawodowych [w:] pod red. A. Świątkowskiego, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, Kraków 2007, t. 10.
53. **Kowalczyk A.**, *Uprawnienia reprezentatywnych ponadzakładowych organizacji związkowych w zakresie desygnowania przedstawicieli związków zawodowych do organów dialogu społecznego, opiniodawczo – doradczych, kontrolnych*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego, Seria Prawnicza 2007, Zeszyt nr 41.
54. **Kustra A.**, *Legitymacja czynna związków zawodowych i organizacji zawodowych w świetle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego*, Studia Iuridica Toruniensia, t. VI, Toruń 2010.
55. **Latos – Milkowska M.**, *Konsekwencje utraty uprawnień przez zakładową organizację związkową*, MPP nr 10/2005.
56. **Latos – Milkowska M.**, *Reprezentatywność w zbiorowych i w indywidualnych stosunkach pracy [w:] pod red. L. Floraka, Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, Warszawa – Kraków 2007.
57. **Latos – Milkowska M.**, *Międzyzakładowa organizacja związkowa [w:] pod red. Z. Hajna, Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Warszawa 2012.
58. **Lewandowski H.**, *O projekcie ustawy o zakładowych układach zbiorowych pracy*, PiZS nr 10/1991.

59. **Lewandowski H.**, *Spory zbiorowe pracy. Pojęcie, przedmiot i strony sporu zbiorowego*, Studia z zakresu prawa pracy 1997/1998, Kraków 1998.
60. **Lewandowski H.**, *Nowelizacja prawa o układach zbiorowych pracy*, PiZS nr 1/2001.
61. **Ligier B.**, *Reprezentatywność związkowa w praktyce sądowej w Polsce* [w:] **pod red. E. Sobótki, M. Pliszkiwicza**, *Reprezentatywność partnerów społecznych w zbiorowych stosunkach pracy*, Warszawa 1996.
62. **Masewicz W.**, *Zdolność związku zawodowego do zawarcia układu zbiorowego pracy*, NP nr 4/1985.
63. **Masewicz W.**, *Nowe prawo o związkach zawodowych*, PiZS nr 10/1991.
64. **Masewicz W.**, „Reprezentatywność” jako cecha związku zawodowego. (Na przykładzie Niezależnego, Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność 80”), PiZS nr 5-6/1993.
65. **Masewicz W.**, *Ustawa o związkach zawodowych. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych*, Warszawa 1998.
66. **Masternak Z.**, *Związki zawodowe a zasada centralizmu demokratycznego* [w:] **pod red. J. Jończyka**, *Prawo o związkach i zrzeszeniach zawodowych. Materiały X Zimowej Szkoły Prawa Pracy. Karpacz, marzec 1983*, Wrocław 1983.
67. **Masternak Z.**, *Refleksje na temat związkowej reprezentacji interesów załogi* [w:] **pod red. W. Sanetry**, *Pracownicy i pracodawcy. Materiały XVI Zimowej Szkoły Prawa Pracy. Karpacz, marzec 1989*, Wrocław 1989.
68. **Michalska A.**, *Układy zbiorowe pracy i zakładowe umowy zbiorowe*, PiZS nr 3/1987.
69. **Ninard G.**, *Konsultacje ze związkami zawodowymi w procesie legislacyjnym organów samorządu terytorialnego*, Samorząd Terytorialny, nr 1-2/1999.
70. **Olszewski H., Zmierzak M.**, *Historia doktryn politycznych i prawnych*, Poznań 1994.
71. **Oniszczyk J.**, *Rewizje nadzwyczajne OPZZ*, PiZS nr 7/1988.
72. **Oniszczyk J.**, *Pojęcie reprezentatywności organizacji związkowej w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, PiZS nr 7-8/1997.
73. **Pancer A.**, *Nowelizacja przepisów o układach zbiorowych pracy*, Służba Pracownicza nr 1/2001.
74. **Paszek A.**, *Problem reprezentatywności związków zawodowych w prawie polskim*, PiZS nr 2/2000.
75. **Pliszkiwicz M., Seweryński M.**, *Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy*, PiP nr 9/1995.

76. **Plażek S., Sobczyk A.**, *Wątpliwości wokół interpretacji nowych przepisów ustawy o związkach zawodowych*, PiZS nr 8/2003.
77. *Prawno – ekonomiczne podstawy przekształceń własnościowych polskiej gospodarki. Pakt o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcania*, Warszawa 1993.
78. **Raczkowski B.**, *Jak utworzyć radę pracowników?*, MPP nr 5/2006.
79. **Rączka K.**, *Uczestnicy układu zbiorowego pracy*, Przegląd Sądowy nr 4/1995.
80. **Rączka K.**, *Rokowania układowe*, PiZS nr 4/1995.
81. **Rączka K.**, *Miejsce i rola układów zbiorowych pracy w systemie źródeł prawa pracy*, PiZS nr 2 /1996.
82. **Rączka K.**, *Glosa do orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z dnia 6 maja 1997 r. (sygn. akt U.2/96)*, Przegląd Sejmowy nr 1(24)/1998.
83. **Salwa Z.**, *Nowa ustawa o związkach zawodowych*, PiP nr 3/1983.
84. **Salwa Z.**, *Refleksje nad modelem układów zbiorowych pracy*, PiZS nr 1/1985.
85. **Salwa Z.**, *Zakres podmiotowy i przedmiotowy układów zbiorowych pracy*, PiZS nr 12/1994.
86. **Salwa Z.**, *Uprawnienia związków zawodowych*, Bydgoszcz 1998.
87. **Sanetra W.**, *Ruch związkowy po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych*, PiZS nr 7/1989.
88. **Sanetra W.**, *W kwestii rejestracji związków zawodowych*, Przegląd Sądowy nr 1/1992.
89. **Sanetra W.**, *Strony i uczestnicy układów zbiorowych pracy*, Przegląd Sądowy nr 6/1993.
90. **Sanetra W.**, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Białystok 1994.
91. **Sanetra W.**, *Strony układu zbiorowego pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, PiZS nr 2/1995.
92. **Sanetra W.**, *O zdolności układowej*, PiZS nr 4/1995.
93. **Sanetra W.**, *Zakładowa zdolność układowa*, PiZS nr 7/1995.
94. **Sanetra W.**, *W sprawie rejestracji niezgodnego z prawem układu zbiorowego pracy*, PiZS nr 2/1996.
95. **Sanetra W.**, *Podstawy kasacyjne w sprawach z zakresu prawa pracy*, PiZS nr 2/2000.
96. **Sanetra W.**, *Reprezentacja związkowa praw i interesów pracowniczych w sporach z zakresu prawa pracy [w:] pod. red. G. Goździewicza, Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, Toruń 2001.



97. **Sanetra W.**, *Niektóre sporne zagadnienia kodyfikacji prawa pracy* [w:] *Problemy kodyfikacji prawa pracy. Wybrane zagadnienia zabezpieczenia społecznego. Referaty na XVI Zjazd Katedr oraz Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, Gdańsk 2007.
98. **Sanetra W.**, *Źródła europejskiego prawa pracy po zmianach traktatowych*, PiZS nr 3/2010.
99. **Sanetra W.**, *Dialog społeczny jako element ustroju społecznego i politycznego w świetle Konstytucji RP* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku. Praca zbiorowa pod red. A. Wypych – Żywickiej, M. Tomaszewskiej i J. Steliny*, Gdańsk 2010.
100. **Sanetra W.**, *Przedstawicielstwo związkowe w zakładzie pracy w świetle prawa unijnego* [w:] **pod red. Z. Hajna**, *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Warszawa 2012.
101. **Sanetra W.**, *Komentarz do art. 154* [w:] **pod red. nauk. A. Wróbla, pod red. K. Kowalik – Bańczyk, M. Szwarc – Kuczer**, *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, T. 2, (Art. 90 – 222)*, Warszawa 2012.
102. **Seweryński M.**, *Układy zbiorowe w okresie demokratycznej przebudowy państwa i gospodarki*, PiP nr 12/1992.
103. **Seweryński M.**, *Opinia o projekcie ustawy o Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych (projekt ustawy z dnia 4 kwietnia 2000r.)*, Przegląd Legislacyjny nr 3(25)/2000.
104. **Seweryński M.**, *Problemy statusu prawnego związków zawodowych* [w:] **pod red. G. Goździewicza**, *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, Toruń 2000.
105. **Seweryński M.**, *Problemy rekodyfikacji prawa pracy* [w:] **pod red. M. Matey – Tyrowicz, L. Nawackiego, B. Wagner**, *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga Jubileuszowa Prof. T. Zielińskiego*, Warszawa 2002.
106. **Seweryński M.**, *Problemy legislacyjne zbiorowego prawa pracy* [w:] **pod red. M. Matey – Tyrowicz, T. Zielińskiego**, *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, Warszawa 2006.
107. **Seweryński M.**, *Zakładowe struktury związkowe w projekcie zbiorowego kodeksu pracy* [w:] **pod red. Z. Hajna**, *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Warszawa 2012.
108. **Sierocka I.**, *Zakres podmiotowy i treść układu zbiorowego pracy*, Białystok 2000.

- 109.**Sierocka I.**, *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych w układach oraz innych porozumieniach zbiorowych* [w:] **pod red. G. Goździewicza**, *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, Toruń 2001.
- 110.**Sierocka I.**, *Nowe przepisy o zwolnieniach grupowych*, PiZS nr 12/2003.
- 111.**Sierocka I.**, *Strony zakładowej umowy emerytalnej*, PiP nr 8/2005.
- 112.**Sierocka I.**, *Przedstawicielstwo pracowników w rokowaniach w celu zawarcia zakładowej umowy emerytalnej* [w:] **pod red. Z. Hajna**, *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Warszawa 2012.
- 113.**Skoczyński J.**, *Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych po nowelizacji kodeksu postępowania cywilnego*, PiZS nr 7/1996.
- 114.**Skoczyński J.**, *Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkie komisje dialogu społecznego*, PiZS nr 12/2001.
- 115.**Sobczyk A.**, *Rady pracowników. Komentarz*, Warszawa 2007.
- 116.**Sobczyk A.**, *Reprezentatywność organizacji związkowej a wybór rady pracowników*, PiZS nr 3/2008.
- 117.**Sobczyk A.**, *Zmiany w ustawie o radach pracowników*, MPP nr 9/2009.
- 118.**Sobótka E.**, *Rady Gospodarczo – Społeczne w krajach Unii Europejskiej jako zinstytucjonalizowana forma dialogu społecznego*, PiZS nr 10-11/1994.
- 119.**Sobótka E.**, *Rola Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych w rozwoju zbiorowych stosunków pracy w Polsce* [w:] **pod red. M. Seweryńskiego**, *Polskie prawo pracy i zbiorowe stosunki pracy w okresie transformacji*, Warszawa 1995.
- 120.**Spytek – Bandurska G.**, *Komisja Trójstronna jako instytucja dialogu społecznego w Polsce* [w:] **pod red. B. Górowskiej**, *Przestrzeń polityki i spraw wyznaniowych. Szkice dedykowane Prof. J. Osuchowskiemu z okazji 75 – lecia urodzin*, Warszawa 2004.
- 121.**Stelina J.**, *Pojęcie reprezentatywności związku zawodowego*, PiZS nr 3/1995.
- 122.**Stelina J.**, *Utworzenie związku zawodowego jako przesłanka nabycia zdolności układowej*, Gdańskie Studia Prawnicze, tom IV, Gdańsk 2000.
- 123.**Stelina J.**, *Nowe regulacje w zakresie układów zbiorowych pracy*, Przegląd Sądowy nr 4/2001.
- 124.**Stelina J.**, *Powoływanie rady pracowników*, PiZS nr 7/2006.

125. **Stelina J.**, *Nowa koncepcja reprezentatywności organizacji związkowej*, PiZS nr 6/2008.
126. **Stelina J.**, *Refleksje na temat kondycji układów zbiorowych pracy w Polsce* [w:] **pod red. Z. Górala**, *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Prof. Henryka Lewandowskiego*, Warszawa 2009.
127. **Stelina J.**, *Związki zawodowe w systemie zbiorowej reprezentacji zatrudnionych – stan obecny i kierunki zmian* [w:] *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku. Praca zbiorowa* **pod red. A. Wypych – Żywickiej, M. Tomaszewskiej i J. Steliny**, Gdańsk 2010.
128. **Stelina J.**, *Związki zawodowe a pozazwiązkowe przedstawicielstwo pracowników w zakładzie pracy* [w:] **pod red. Z. Hajna**, *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Warszawa 2012.
129. **Sylwestrzak A.**, *Historia doktryn politycznych i prawnych*, Warszawa 2011.
130. **Szubert W.**, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980.
131. **Święcicki M.**, *Instytucje polskiego prawa pracy w latach 1918-1939*, Warszawa 1960.
132. *Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno – Gospodarczych. Informator za rok 2009*, MPiPS, Warszawa 2010.
133. *Trójstronne Zespoły Branżowe. Informator 2004-2009*, MPiPS, Warszawa 2010.
134. **Walczak K.**, *Nowy model zbiorowych stosunków pracy w Polsce w kontekście wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 1.7.2008 r.*, MPP nr 8/2008.
135. **Wratny J.**, *Związki zawodowe w prawodawstwie polskim w latach 1980 – 1991*, Lublin 1994.
136. **Wratny J.**, *Problem partycypacji pracowniczej na szczeblu zakładu pracy w Polsce na progu XXI wieku*, PiZS nr 2/2001.
137. **Wratny J.**, *Dwa kodeksy prawa pracy: indywidualny i zbiorowy*, Rzeczpospolita z dnia 15 stycznia 2009 r.
138. **Wratny J.**, *Charakterystyka i ocena wybranych rozwiązań w projekcie Zbiorowego kodeksu pracy*, Polityka Społeczna nr 3/2009.
139. **Wratny J.**, *Problem reprezentatywności związków zawodowych w zakładzie pracy. Więcej pragmatyzmu czy demokracji?*, PiZS nr 3/2012.
140. **Wrocławska T.**, *Pojęcie zakładowej organizacji związkowej* [w:] **pod red. Z. Hajna**, *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Warszawa 2012.

141. **Wronikowska E.**, *Związkowa reprezentacja praw i interesów pracowniczych na szczeblu ogólnopolskim* [w:] **pod red. G. Goździewicza**, *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, Toruń 2001.
142. **Wronikowska E.**, *Uprawnienia Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych*, PiZS nr 5/2002.
143. **Wronikowska E.**, *Rola państwa w dialogu społecznym w Polsce*, *Polityka Społeczna* nr 1/2003.
144. **Wronikowska E.**, *Rola państwa w budowaniu negocjacyjnego ładu społeczno – gospodarczego w Polsce* [w:] **pod red. H. Ciocha, A. Dębińskiego, J. Chacińskiego**, *Iustitia civitatis fundamentum. Księga pamiątkowa ku czci Prof. W. Chrzanowskiego*, Lublin 2003.
145. **Wronikowska E.**, *Dialog społeczny jako podstawowa zasada zbiorowego prawa pracy w Polsce*, *Studia z zakresu prawa pracy* 2007.
146. **Wronikowska E., Nowik P.**, *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2008.
147. **Wronikowska E.**, *Problemy prawnej regulacji rozwiązywania sporów zbiorowych na tle praktyki* [w:] **pod red. A. Patulskiego, K. Walczaka**, *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga Pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, Warszawa 2009.
148. *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz* **pod red. J. Wratnego, K. Walczaka**, Warszawa 2009.
149. **Zieliński T.**, *Problem rekodyfikacji prawa pracy*, PiP nr 7/1999.
150. **Zieliński T.**, *Reforma prawa pracy (Szanse i zagrożenia)*, PiP nr 5/2001.
151. **Zubik M.**, *Wnioski związków zawodowych w postępowaniu przed Trybunałem Konstytucyjnym*, PiZS nr 11/2006.
152. **Zwolińska A.**, *Powołanie członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w ramach procedury utworzenia spółki europejskiej*, PiZS nr 2/2009.

## **Wykaz aktów prawnych**

### **Prawo międzynarodowe**

1. Konstytucja Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 9 października 1946 r. (Dz. U. z 1948 r. Nr 43, poz. 308).
2. Konwencja MOP nr 87 z 9 lipca 1948 r. dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych (Dz. U. z 1958 r. nr 29 poz. 125).
3. Konwencja MOP nr 144 z 21 czerwca 1976 r. dotycząca trójstronnych konsultacji w zakresie wprowadzania w życie międzynarodowych norm w sprawie pracy (Dz. U. z 1994 r. nr 103 poz. 503).
4. Konstytucja Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych przyjęta na Kongresie Założycielskim w Wiedniu 2006 r., a znowelizowana na II Kongresie Światowym w Vancouverze w 2010 r. (zob. [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)).

### **Prawo europejskie**

1. Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej ogłoszony w dniu 30 marca 2010 r. (Dz. Urz. UE C 83 z 30.03.2010 r.).
2. Decyzja Komisji 98/500/WE z dnia 20 maja 1998 r. w sprawie ustanowienia Komitetów Dialogu Sektorowego promujących dialog między partnerami społecznymi na szczeblu europejskim (Dz. Urz. WE L 225/27 z 12.08.1998 r.).
3. Konstytucja Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych znowelizowana na XII Kongresie odbywającym się w Atenach w dniach 16 – 19 maja 2011 r. (zob. [www.etuc.org](http://www.etuc.org)).

### **Prawo krajowe**

#### **Ustawy**

1. Ustawa z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. Nr 31, poz. 242).
2. Ustawa z dnia 1 lipca 1949 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 41, poz. 293 z późn. zm.).

3. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Przepisy wprowadzające Kodeks pracy (Dz. U. z 1990 r. Nr 34, poz. 198).
4. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94).
5. Ustawa z dnia 8 października 1982 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 32, poz. 216 z późn. zm.).
6. Ustawa z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (Dz. U. Nr 5, poz. 25).
7. Ustawa z dnia 24 lipca 1985 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych i niektórych innych ustaw określających uprawnienia związków zawodowych (Dz. U. Nr 35 poz. 162).
8. Ustawa z dnia 24 listopada 1986 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz. U. Nr 42, poz. 201).
9. Ustawa z dnia 17 czerwca 1988 r. o zmianie ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (Dz. U. Nr 20, poz. 134).
10. Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 20, poz. 105).
11. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tj. Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854).
12. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. Nr 55, poz. 236).
13. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. Nr 55, poz. 235).
14. Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tj. Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572).
15. Ustawa Konstytucyjna z dnia 17 października 1992 r. o wzajemnych stosunkach między władzą ustawodawczą i wykonawczą Rzeczypospolitej Polskiej oraz o samorządzie terytorialnym (Dz. U. Nr 84, poz. 426 ze zm.).
16. Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tj. Dz. U. z 1996 r. Nr 70 poz. 335).
17. Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 113, poz. 547).
18. Ustawa z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 z późn. zm.).

19. Ustawa z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (tj. Dz. U. z 2007 r. Nr 231, poz. 1701).
20. Ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. Nr 88, poz. 439).
21. Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110).
22. Ustawa z dnia 1 marca 1996 r. o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego, rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej – Prawo upadłościowe i Prawo o postępowaniu układowym, Kodeksu postępowania administracyjnego, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 43, poz. 189).
23. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tj. Dz. U. z 2010 r. Nr 214, poz. 1407).
24. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585).
25. Ustawa z dnia 24 czerwca 1999 r. o wykonywaniu inicjatywy ustawodawczej przez obywateli (Dz. U. Nr 62, poz. 688).
26. Ustawa z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (tj. Dz. U. z 2011 r. Nr 79, poz. 431).
27. Ustawa z dnia 24 maja 2000 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego, ustawy o zastawie rejestrowym i rejestrze zastawów, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz ustawy o komornikach sądowych i egzekucji (Dz. U. Nr 48, poz. 554).
28. Ustawa z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 107, poz. 1127).
29. Ustawa z dnia 22 grudnia 2000 r. o zmianie niektórych upoważnień ustawowych do wydawania aktów normatywnych oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 120, poz. 1268).
30. 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).
31. Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 128, poz. 1405).
32. Ustawa z 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (tj. Dz. U. z 2012 r., poz. 1146).

33. Ustawa z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 135, poz. 1146).
34. Ustawa z dnia 30 sierpnia 2002 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o ustroju sądów administracyjnych i ustawę – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz. U. Nr 153, poz. 1271).
35. Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679).
36. Ustawa z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (Dz. U. Nr 240, poz. 2052).
37. Ustawa z dnia 18 grudnia 2002 r. o zmianie ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz. U. Nr 240, poz. 2056).
38. Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844).
39. Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166, poz. 1608).
40. Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 213, poz. 2081).
41. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415).
42. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. Nr 116, poz. 1207).
43. Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (tj. Dz. U. z 2007 r. Nr 155, poz. 1095, z późn. zm).
44. Ustawa z dnia 8 października 2004 r. o zmianie ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 240, poz. 2407).
45. Ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz. U. Nr 62, poz. 551).
46. Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 164, poz. 1365).
47. Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550).
48. Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (Dz. U. Nr 149, poz. 1077).



49. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. Nr 89, poz. 589).
50. Ustawa z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 181, poz. 1288).
51. Ustawa z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek (Dz. U. Nr 86, poz. 525).
52. Ustawa z dnia 9 maja 2008 r. zmieniającej ustawę - Kodeks pracy oraz ustawę o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 93, poz. 586).
53. Ustawa z dnia 22 maja 2009 r. o zmianie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 97, poz. 805 z późn. zm.).
54. Ustawa – Kodeks wyborczy z dnia 5 stycznia 2011 r. (Dz. U. Nr 21, poz. 112 ze zm.).
55. Ustawa z dnia 16 września 2011 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 233, poz. 1381).
56. Ustawa z dnia 16 września 2011 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 244, poz. 1454).

### **Dekrety**

1. Dekret Naczelnika Państwa z dnia 8 lutego 1919 r. w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych (Dz. Pr. P. P. Nr 15, poz. 209).
2. Dekret z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych (Dz. U. Nr 8, poz. 36 ze zm.).

### **Rozporządzenia**

1. Rozporządzenie MPiPS z dnia 3 lipca 2001 r. w sprawie Komisji do Spraw Układów Zbiorowych Pracy (Dz. U. Nr 73, poz. 773 ze zm.).
2. Rozporządzenie RM z dnia 20 sierpnia 2002 r. w sprawie utworzenia Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy (Dz. U. Nr 139, poz. 1167).
3. Rozporządzenie MGPiPS z dnia 16 czerwca 2003 r. w sprawie powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy oraz wskazywania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu (Dz. U. Nr 108, poz. 1013).

4. Rozporządzenie RM z dnia 24 grudnia 2007 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności PKD (Dz. U. Nr 251, poz. 1885).

#### **Uchwały**

1. Uchwała Rady Państwa z dnia 12 kwietnia 1983 r. w sprawie zasad i sposobu tworzenia ogólnokrajowych organizacji związkowych (Dz. U. Nr 21, poz. 92).
2. Uchwała RM nr 7/94 z dnia 15 lutego 1994 r. w sprawie powołania Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych.

#### **Zarządzenia**

1. Zarządzenie MPiPS z dnia 13 marca 1995 r. w sprawie trybu powoływania, składu i zasad działania Komisji do Spraw Układów Zbiorowych Pracy (M. P. Nr 15, poz. 181).
2. Zarządzenie MPiPS z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie powołania Komisji Reformy Prawa Pracy (M. P. Nr 26, poz. 404).

## Wykaz orzecznictwa

### Trybunał Konstytucyjny:

1. Postanowienie TK z 24.09.1996 r., T 35/96, OTK ZU 1996/5/45.
2. Wyrok TK z dnia 11 grudnia 1996 r., K 11/96, OTK 1996/6/54 z glosą aprobującą K. Rączki, Prz. Sejm. 1997/4/151 oraz z glosą aprobującą H. Wierzińskiej, Prz. Sejm. 1997/4/161.
3. Wyrok TK z dnia 6 maja 1997 r., U 2/96, OTK 1997/2/17.
4. Postanowienie TK z dnia 28 maja 1997 r., S 1/97, OTK 1997/2/24.
5. Postanowienie TK z dnia 3 września 1998 r., U 1/98, OTK ZU 1998/5/66.
6. Postanowienie TK z dnia 18 listopada 1998 r., K 20/98, OTK ZU 1999/1/5.
7. Wyrok TK z dnia 30 stycznia 2001 r., K 17/00, OTK 2001 /1/4.
8. Wyrok TK z dnia 23 października 2001 r., K 22/01, OTK 2001/7/215.
9. Postanowienie TK z dnia 20 stycznia 2003 r., Tw 58/02, OTK ZU 2003/3B/159.
10. Postanowienie TK z dnia 25 marca 2003 r., Tw 75/02, OTK ZU 2003/4B/199.
11. Postanowienie TK z dnia 11 lipca 2005 r., Tw 29/05, OTK ZU 2005/4B/159.
12. Wyrok TK z dnia 1 lipca 2008 r., K 23/07, OTK – A 2008/6/100, MoPr nr 9/2008.

### Sąd Najwyższy

1. Uchwała SN z dnia 15 października 1992 r., I PZP 35/92, OSNCP 1993/1-2/3.
2. Uchwała SN z dnia 14 kwietnia 1993 r., I PZP 7/93, OSNC 1993/10/175.
3. Postanowienie SN z dnia 15 czerwca 1994 r., I PZP 27/94, OSNP 1994/5/79.
4. Postanowienie SN z dnia 9 września 1994 r., I PZP 38/94, OSNP 1995/6/73.
5. Postanowienie SN z dnia 7 września 1995 r., I PRN 61/95, OSNP 1996/7/97.
6. Postanowienie SN z dnia 21 września 1995 r., I PRN 37/95, z aprobującą glosą Z. Hajna, OSP 1996/10/195.
7. Postanowienie SN z dnia 21 września 1995 r., I PRN 37/95, OSNP 1996/8/118.
8. Postanowienie SN z dnia 28 września 1995 r., I PZP 21/95, OSNP 1996/7/96.
9. Postanowienie SN z dnia 12 kwietnia 1996 r., I PRN 39/96, OSNP 1996/22/334.
10. Postanowienie SN z dnia 18 kwietnia 1996 r., I PZP 6/96, OSNP 1996/22/333.
11. Uchwała SN z dnia 24 kwietnia 1996 r., I PZP 38/95, z częściowo krytyczną glosą Z. Hajna, OSP 1997/5/101.

12. Postanowienie SN z dnia 8 października 1996 r., I PRN 91/96, OSNP 1997/8/132.
13. Postanowienie SN z dnia 17 stycznia 1997 r., I PRN 93/96, OSNP 1997/17/319.
14. Wyrok SN z dnia 24 czerwca 1998 r., I PKN 186/98, OSNP 1999/13/424, Wokanda 1999/7/26.
15. Postanowienie SN z dnia 14 listopada 2001 r., III ZP 19/01, PPiPS 2003/9/35.
16. Wyrok SN z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 790/00, OSNP 2004/2/29.
17. Wyrok SN z dnia 25 sierpnia 2004 r., I PK 22/03, OSNP 2005/6/80.
18. Wyrok SN z dnia 13 października 2004 r., II PK 41/04.
19. Wyrok SN z dnia 16 sierpnia 2005 r., I PK 12/05, OSNP 2006/11-12/182.
20. Wyrok SN z dnia 20 czerwca 2006 r., II PK 323/05, OSNP 2007/13-14/186.
21. Wyrok SN z dnia 16 lutego 2007 r., II PK 196/06.
22. Wyrok SN z dnia 9 maja 2008 r., II PK 316/07, OSNP 2009/19-20/250.
23. Postanowienie SN z dnia 2 lipca 2009 r., II PZ 5/09, OSNP 2011/5-6/80.
24. Postanowienie SN z dnia 4 marca 2009 r., II PK 209/08, OSNP 2010/21-22/263.
25. Wyrok SN z 6.05.2010 r., II PK 344/09, LEX nr 603421.
26. Postanowienie SN z dnia 26 maja 2010 r., II PZ 16/10, LEX nr 603842.
27. Wyrok SN z dnia 2 marca 2012 r., I PK 120/11.

#### **Inne sądy**

1. Wyrok WSA w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 29 maja 2008 r., II SA/Go 204/08.
2. Wyrok WSA w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 30 maja 2008 r., II SA/Go 205/08.
3. Wyrok WSA w Gliwicach z dnia 1 lipca 2008 r., IV SA/GI 82/08.
4. Wyrok WSA w Gliwicach z dnia 27 sierpnia 2009 r., IV SA/GI 97/09.