

# KODEKS PRACY

Komentarz

Ustawy towarzyszące z orzecznictwem

Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska

---

---

KOMENTARZE

WYDANIE **14**

---



## Spis treści

### Ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (wyciąg)

Rozdział 1. Przepisy ogólne	7
Art. 1. [Istota związków zawodowych]	7
Art. 1 <sup>1</sup> . [Definicje legalne]	7
Art. 2. [Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych]	8
Art. 3. [Zakaz nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim]	8
Art. 4. [Zadania związków zawodowych]	9
Art. 5. [Działania związków na forum międzynarodowym]	9
Art. 6. [Szczegółowe cele działania związków zawodowych]	9
Art. 7. [Reprezentacja praw i interesów pracowniczych]	9
Art. 8. [Kontrola przestrzegania prawa]	9
Art. 9. [Struktury organizacyjne związków zawodowych]	10
Art. 10. [Statuty i uchwały statutowe]	10
Art. 11. [Ogólnokrajowe i międzynarodowe organizacje pracowników]	10
Art. 11 <sup>1</sup> . [Dofinansowanie z budżetu państwa składek członkowskich wnoszonych do międzynarodowych organizacji związkowych]	10
Rozdział 2. Tworzenie związków zawodowych	11
Art. 12. [Uchwała o utworzeniu związku zawodowego]	11
Art. 13. [Statut związku zawodowego]	12
Art. 14. [Rejestracja w KRS]	13
Art. 15. [Osobowość prawna]	13
Art. 16. [Zawiadomienie sądu o zmianie statutu]	14

Art. 17.	[Skreślenie związku zawodowego z rejestru]	14
Art. 18.	(uchylony)	15
Rozdział 3.	Uprawnienia związków zawodowych	15
Art. 19.	[Uprawnienia reprezentatywnej organizacji związkowej]	15
Art. 19 <sup>1</sup> .	[Uprawnienia reprezentatywnej organizacji związkowej]	16
Art. 20.	[Wnioski o wydanie lub zmianę aktu prawnego]	16
Art. 21.	[Rokowania zbiorowe i układy zbiorowe pracy]	16
Art. 22.	(uchylony)	16
Art. 23.	[Kontrola nad przestrzeganiem prawa]	16
Art. 24.	[Działalność gospodarcza i zwolnienia podatkowe]	17
Art. 25.	[Urlopy bezpłatne członków związku i zwolnienie od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia]	17
Art. 25 <sup>1</sup> .	[Zakładowa organizacja związkowa]	19
Rozdział 3a.	Reprezentatywna organizacja związkowa	22
Art. 25 <sup>2</sup> .	[Status reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej]	22
Art. 25 <sup>3</sup> .	[Status reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej]	23
Rozdział 4.	Zakładowa organizacja związkowa	23
Art. 26.	[Zakres działania zakładowej organizacji związkowej]	23
Art. 26 <sup>1</sup> .	[Przejęcie zakładu pracy na innego pracodawcę]	24
Art. 27.	[Zasady wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych]	25
Art. 28.	[Pozyskiwanie informacji od pracodawcy]	26
Art. 28 <sup>1</sup> .	[Dostęp przedstawicieli związkowych do zakładu pracy]	26
Art. 29.	[Uprawnienia w zakresie badania bezpieczeństwa pracy]	26
Art. 30.	[Reprezentowanie przez związek]	27
Art. 31.	[Zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przez członka zarządu zakładowej organizacji]	29
Art. 32.	[Ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych]	35
Art. 33.	[Pomieszczenia i urządzenia potrzebne zakładowej organizacji związkowej]	49
Art. 33 <sup>1</sup> .	[Pobieranie składek związkowych]	50
Art. 34.	[Międzyzakładowa organizacja związkowa]	50

Art. 34 <sup>1</sup> .	[Uprawnienia ochronne działaczy organizacji międzyzakładowych]	51
Art. 34 <sup>2</sup> .	[Ochrona trwałości stosunku pracy działaczy organizacji międzyzakładowych]	53
Rozdział 5.	Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy	54
Art. 35.	[Naruszanie wolności związkowej]	54
Art. 36.	[Działalność związku zawodowego sprzeczna z prawem]	55
Rozdział 6.	Przepisy szczególne	55
Art. 37.	[Spór między pracodawcą a organizacją związkową]	55
Art. 38.	[Odpowiednie stosowanie]	55
Art. 39.	(uchylony)	55

**Ustawa z 13.03.2003 r.  
o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami  
stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników  
(wyciąg)**

Art. 1.	[Zakres regulacji]	56
Art. 2.	[Konsultacje dotyczące grupowego zwolnienia]	59
Art. 3.	[Porozumienie w sprawie grupowego zwolnienia]	59
Art. 4.	[Zawiadomienie powiatowego urzędu pracy o ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia]	61
Art. 5.	[Wypowiadanie stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia]	61
Art. 6.	[Termin wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia]	64
Art. 7.	[Grupowe zwolnienie z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy]	65
Art. 8.	[Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia]	65
Art. 9.	[Ponowne zatrudnienie pracownika zwolnionego w ramach grupowego zwolnienia]	69
Art. 10.	[Zwolnienia indywidualne z przyczyn niedotyczących pracowników]	70
Art. 11.	[Wyłączenie stosowania przepisów ustawy]	75
Art. 12.	[Stosowanie przepisów Kodeksu pracy]	75
Art. 28.	[Przepis przejściowy]	75
Art. 29.	[Przepis derogacyjny]	76
Art. 30.	[Data wejścia w życie ustawy]	76



# Ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych

---

(Dz.U. z 2026 r. poz. 549)

(wyciąg)

## Rozdział 1. Przepisy ogólne

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

---

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

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

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

### Art. 1<sup>1</sup>. [Definicje legalne]

---

Ileć w ustawie jest mowa o:

- 1) osobie wykonującej pracę zarobkową – należy przez to rozumieć pracownika lub osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy;
- 2) pracodawcy – należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, 807, 1423 i 1661 oraz z 2026 r. poz. 25 i 473), a także osobę fizyczną, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niebędącą osobą prawną, której ustawa przyznaje zdolność prawną i do której stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową;
- 3) pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę, o której mowa w art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

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

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

2. (utracił moc).

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

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

4<sup>1</sup>. Wolontariuszom, stażystom i innym osobom, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia, przysługuje prawo wstępowania do związków zawodowych w przypadkach i na warunkach określonych statutami związków.

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

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

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

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

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

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku prawnego,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę zarobkową lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą zarobkową,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe

– chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

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

3. Do postępowań w sprawach dotyczących naruszenia zakazu nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej wobec innych niż pracownicy osób wymienionych w ust. 1 stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2026 r. poz. 468 i 473) o postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy. Sędem właściwym do rozpoznawania tych spraw jest właściwy sąd pracy.

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

---

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

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

---

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

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

---

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

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

---

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 11<sup>1</sup>.** [Dofinansowanie z budżetu państwa składek członkowskich wnoszonych do międzynarodowych organizacji związkowych]

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

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

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

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

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

## Rozdział 2. Tworzenie związków zawodowych

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

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

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

Ochrona prawna przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy przewidziana w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przysługuje także członkowi komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej istniejącego już związku zawodowego, jeżeli komitet ten pełni funkcje zarządu zakładowej organizacji związkowej.

**uchwała SN z 29.08.1995 r., I PZP 20/95, OSNAPiUS 1996/5, poz. 72**

W okresie przed rejestracją związku zawodowego organem uprawnionym do reprezentowania nowo powstałego związku zawodowego jest komitet założycielski i tylko jego członkowie korzystają z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy przewidzianej w art. 32 ust. 1 w zw. z ust. 3 ustawy o związkach zawodowych (obecnie ust. 7). Ochrona stosunku pracy pracowników wybranych w tym czasie na członków zarządu lub komisji rewizyjnej nowo powstałego związku zawodowego rozpoczyna się od dnia rejestracji związku.

**wyrok SN z 16.01.1996 r., I PRN 85/95, OSNAPiUS 1997/1, poz. 9; glosy T. Liszcz, OSP 1997/7–8, poz. 127; J. Stelina, OSP 1997/7–8, poz. 127**

Członek komitetu założycielskiego związku zawodowego traci ochronę przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy w razie niezłożenia przez ten komitet, w terminie 30 dni od dnia utworzenia związku, wniosku o jego rejestrację (art. 14 ust. 1 w zw. z art. 32 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych). To samo dotyczy sytuacji, gdy wniosek został złożony, lecz wskutek niezapełnienia braków formalnych został przez Sąd Rejestrowy zwrócony (art. 130 § 2 k.p.c.).

**wyrok SN z 13.02.1997 r., I PKN 4/97, OSNAPiUS 1997/19, poz. 375**

Wobec tymczasowych komisji zakładowych NSZZ „Solidarność” należy – z zastrzeżeniem odmiennych postanowień ustawy lub nienaruszających jej postanowień statutowych – stosować w drodze analogii przepisy o tworzeniu związków zawodowych. Z ochrony przed zwolnieniem z pracy w okresie poprzedzającym wybór statutowych władz zakładowej organizacji może

korzystać zatem jedynie od 3 do 7 osób stanowiących przedstawicielstwo odpowiednio większej liczby inicjatorów powołania tej struktury związkowej.

**wyrok SN z 13.04.2000 r., I PKN 597/99, OSNAPiUS 2001/21, poz. 639**

1. Zamiar utworzenia organizacji związkowej nie usprawiedliwia przerwania wykonywania pracy bez zgody pracodawcy, lecz może być jedną z przesłanek oceny stopnia winy pracowników naruszających podstawowy obowiązek wykonywania pracy (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Organizatorzy nielegalnego strajku ponoszą surowszą odpowiedzialność niż jego bierni uczestnicy.

2. Członkowie komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej NSZZ „Solidarność” nie korzystają ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, przewidzianej w ustawie o związkach zawodowych, jeżeli u danego pracodawcy istnieje już zakładowa organizacja tego związku. Pracodawca nie jest obowiązany uprzedzać o tym członków komitetu założycielskiego (art. 12 oraz 32 tej ustawy).

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

**Notka:** Zob. też orzeczenia do art. 32.

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

Statut związku zawodowego określa w szczególności:

- 1) nazwę związku;
- 2) siedzibę związku;
- 3) terytorialny i podmiotowy zakres działania;
- 4) cele i zadania związku oraz sposoby i formy ich realizacji;
- 5) zasady nabywania i utraty członkostwa;
- 6) prawa i obowiązki członków;
- 7) strukturę organizacyjną związku ze wskazaniem, które z jednostek organizacyjnych związku mają osobowość prawną;
- 8) sposób reprezentowania związku oraz osoby upoważnione do zaciągania zobowiązań majątkowych w imieniu związku;
- 9) organy związku, tryb ich wyboru i odwołania, zakres ich kompetencji oraz okres kadencji;
- 10) źródła finansowania działalności związku oraz sposób ustanawiania składek członkowskich;
- 11) zasady uchwalania i zmian statutu;
- 12) sposób rozwiązywania związku i likwidacji jego majątku.

Dopuszczalne jest zarejestrowanie związku zawodowego, którego nazwa jest zbliżona do nazwy innego związku zawodowego, jeżeli tylko nazwa ta pozwala na identyfikację tego związku.

**postanowienie SN z 17.04.1996 r., I PRZN 1/96, OSNAPiUS 1997/13, poz. 244**

Dopuszczalne jest wskazanie w statucie związku zawodowego jego jednostek organizacyjnych, którym przyznaje on status zakładowych lub międzyzakładowych organizacji związkowych.

wyrok SN z 27.03.2007 r., II PK 241/06, OSNP 2008/9–10, poz. 125

Samorządność związku zawodowego przejawia się także w podejmowaniu uchwał interpretujących statut związku.

wyrok SN z 14.04.2010 r., III PK 62/09, LEX nr 602055

Statut związku zawodowego określa strukturę organizacyjną związku, gdy wymienia rodzajowo jednostki organizacyjne tego związku przez wyróżnienie ich typów, bez konieczności podania nazwy, siedziby i szczegółowo oznaczonego zakresu działania poszczególnych jednostek (art. 13 pkt 7 w zw. z art. 9 ustawy o związkach zawodowych).

wyrok SN z 22.09.2020 r., I PK 30/19, OSNP 2021/10, poz. 11

#### Art. 14. [Rejestracja w KRS]

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

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

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

Związek zawodowy ma swobodę w określaniu swej nazwy, z tym że przyjęta nazwa powinna dostatecznie identyfikować ten związek w obrocie prawnym i społecznym.

postanowienie SN z 5.06.1996 r., I PR 1/96, OSNAPiUS 1997/13, poz. 243

Warunkiem rejestracji nowego związku zawodowego nie jest, by jego nazwa wyraźnie odróżniała się od nazw związków już zarejestrowanych.

postanowienie SN z 12.01.1998 r., I PKN 450/97, OSNAPiUS 1999/2, poz. 58

#### Art. 15. [Osobowość prawna]

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

2. (uchylony)

1. Na podstawie rejestracji Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” osobowość prawną uzyskał tylko ten Związek. Jednostki organizacyjne Związku istniejące w dniu wejścia w życie zmiany statutu, określającej jednostki mające osobowość prawną (art. 13 pkt 7 ustawy o związkach zawodowych), nabyły tę osobowość z tym dniem.

2. Jednostki organizacyjne powstające po tej dacie nabywają osobowość prawną z chwilą uzyskania – zgodnie ze statutem Związku – prawa do działania w charakterze statutowych struktur Związku Zawodowego „Solidarność”.

**uchwała SN (7) z 25.03.1993 r., I PZP 73/93, OSNCP 1993/10, poz. 169; glosa T. Kuczyński, OSP 1994/2, poz. 34**

Przepis art. 15 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych należy interpretować w ten sposób, że postanowienia statutu mają decydujące znaczenie dla stwierdzenia posiadania osobowości prawnej przez jednostkę organizacyjną związku zawodowego.

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

#### **Art. 16.** [Zawiadomienie sądu o zmianie statutu]

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

Postanowienie sądu w przedmiocie zmiany statutu związku zawodowego wydane zgodnie z art. 16 ustawy o związkach zawodowych podlega zaskarżeniu.

**uchwała SN z 16.03.1994 r., I PZP 8/94, OSNAPiUS 1994/2, poz. 33**

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

1. Sąd skreśla związek zawodowy z rejestru, gdy:

- 1) wskazany w statucie organ podjął uchwałę o rozwiązaniu związku;
  - 2) pracodawca, u którego dotychczas działał związek zawodowy, został wykreślony z właściwego rejestru z powodu jego likwidacji lub upadłości albo jego przekształcenia organizacyjno-prawnego, uniemożliwiającego kontynuowanie działalności tego związku;
  - 3) liczba członków związku utrzymuje się poniżej 10 przez okres dłuższy niż 3 miesiące.
2. Okoliczności wskazane w ust. 1 sąd stwierdza z urzędu lub na wniosek związku zawodowego.

3. (uchylony)

Dopuszczalne jest połączenie się dwóch związków zawodowych polegające na tym, że związek zawodowy przejmujący przejmuje prawa i obowiązki związku

przejmowanego po przeprowadzeniu procedury likwidacyjnej prowadzącej do rozwiązania i wykreślenia z rejestru związku przejmowanego.

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

**Art. 18.** (uchylony)

### Rozdział 3. Uprawnienia związków zawodowych

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

1. Organizacja związkowa, reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, ma prawo opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych. Nie dotyczy to projektu ustawy budżetowej, której opiniowanie regulują odrębne przepisy.

2. Organy władzy i administracji rządowej oraz organy samorządu terytorialnego kierują założeniami albo projekty aktów prawnych, o których mowa w ust. 1, do odpowiednich władz statutowych związku, określając termin przedstawienia opinii niekrótszy 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 następnego dnia roboczego, z wyłączeniem soboty, następującego po dniu przekazania założeń albo projektu wraz z informacją określającą termin przedstawienia opinii. Nieprzedstawienie opinii w wyznaczonym terminie uważa się za rezygnację z prawa jej wyrażenia.

2<sup>1</sup>. Założenia albo projekty aktów prawnych, o których mowa w ust. 1, wraz z informacją określającą termin przedstawienia opinii, organy władzy i administracji rządowej oraz organy samorządu terytorialnego przekazują na odpowiedni adres elektroniczny wskazany przez właściwy organ statutowy związku. Opinia związku jest przesyłana na odpowiedni adres elektroniczny wskazany przez organ władzy lub administracji rządowej albo organ samorządu terytorialnego w informacji określającej termin przedstawienia opinii.

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

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

Podjęcie przez radę gminy uchwały, z pominięciem obowiązkowego uprzednio przedłożenia projektu uchwały do zaopiniowania związkom zawodowym, w myśl art. 19 ustawy o związkach zawodowych, stanowi rażące naruszenie prawa, powodujące nieważność uchwały.

wyrok NSA z 19.12.1991 r., SA/Kr 1512/91, „Wokanda” 1992/5, s. 21

---

**Art. 19<sup>1</sup>.** [Uprawnienia reprezentatywnej organizacji związkowej]

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

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

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

---

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

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

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

---

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

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

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

3. (uchylony)

---

**Art. 22.** (uchylony)

---

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

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

2. Jeżeli w sprawach, o których mowa w ust. 1, zdaniem związku zawodowego postępowanie organu administracji państwowej i samorządu terytorialnego lub pracodawcy jest niezgodne z prawem lub narusza zasady sprawiedliwości, związek może wystąpić do

właściwego organu z żądaniem spowodowania usunięcia we właściwym trybie stwierdzonej nieprawidłowości.

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

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

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

#### **Art. 25.** [Urlopy bezpłatne członków związku i zwolnienie od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia]

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

2. Pracownik, w okresie urlopu bezpłatnego, o którym mowa w ust. 1, zachowuje prawo do umundurowania oraz do korzystania z lokalu mieszkalnego lub innego pomieszczenia mieszkalnego, zajmowanego przed urlopem bezpłatnym, jeżeli pracodawca jest uprawniony do określania warunków zajmowania przez pracowników takiego lokalu lub pomieszczenia.

3. Pracownikowi, który po upływie urlopu bezpłatnego lub wygaśnięciu mandatu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej, stawia się do pracy w terminie przewidzianym w art. 74 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

4. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, tryb udzielania urlopu bezpłatnego, o którym mowa w ust. 1, oraz sposób postępowania w przypadku wygaśnięcia mandatu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej przez pracownika korzystającego z urlopu bezpłatnego, mając na względzie niwelowanie ujemnych następstw wynikających z pełnienia funkcji związkowej przez pracownika, a także zabezpieczenie potrzeb pracodawcy.

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

6. Inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jej funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Osoba ta zachowuje prawo do wynagrodzenia, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej.

7. Umowa zawarta między pracodawcą a inną niż pracownik osobą wykonującą pracę zarobkową, w której określono termin wykonania pracy, nie ulega przedłużeniu o czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 6.

8. W układzie zbiorowym pracy można określić limity czasu zwolnień od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej osób wykonujących pracę zarobkową.

## Rozporządzenie Rady Ministrów z 3.12.2018 r.

w sprawie trybu udzielenia urlopu bezpłatnego pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy oraz sposobu postępowania w przypadku wygaśnięcia mandatu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej przez pracownika korzystającego z urlopu bezpłatnego

(Dz.U. poz. 2358)

(wyciąg)

Na podstawie art. 25 ust. 4 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881 oraz z 2018 r. poz. 1608) zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. Z wnioskiem o udzielenie urlopu bezpłatnego pracownikowi w celu pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika, może wystąpić do pracodawcy właściwy statutowo organ organizacji związkowej, w której pracownik ma pełnić daną funkcję.

2. Właściwy statutowo organ organizacji związkowej występuje z wnioskiem, o którym mowa w ust. 1, co najmniej na 14 dni przed proponowanym terminem rozpoczęcia urlopu bezpłatnego.

3. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, zawiera:

- 1) imię i nazwisko pracownika, któremu ma zostać udzielony urlop bezpłatny;
- 2) wskazanie okresu pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, na który ma być udzielony urlop bezpłatny, w tym wskazanie terminu rozpoczęcia urlopu bezpłatnego;
- 3) wskazanie, że z wyborem wiąże się obowiązek wykonywania funkcji związkowej w charakterze pracownika – z powołaniem się na odpowiednie postanowienie statutu organizacji związkowej lub inny akt tej organizacji.

4. Do wniosku, o którym mowa w ust. 1, dołącza się:

- 1) oświadczenie pracownika o wyrażeniu zgody na udzielenie urlopu bezpłatnego w celu pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy na okres wskazany we wniosku;
- 2) wyciąg ze statutu organizacji związkowej wskazujący właściwy statutowo organ organizacji związkowej uprawniony do jej reprezentacji;
- 3) wyciąg ze statutu organizacji związkowej lub wyciąg z innego aktu tej organizacji wskazujący na obowiązek wykonywania funkcji związkowej w charakterze pracownika.

5. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, jest rozpatrywany w terminie nie dłuższym niż 7 dni od dnia jego złożenia.

6. Pracodawca udziela urlopu bezpłatnego po rozpatrzeniu wniosku, o którym mowa w ust. 1, powiadamiając o tym na piśmie pracownika i właściwy statutowo organ organizacji związkowej.

7. Urlopu bezpłatnego udziela się na wskazany przez właściwy statutowo organ organizacji związkowej okres, o którym mowa w ust. 3 pkt 2. W przypadku gdy proponowany we wniosku, o którym mowa w ust. 1, termin rozpoczęcia urlopu bezpłatnego

przypada przed upływem 14 dni, licząc od dnia złożenia wniosku, termin rozpoczęcia urlopu bezpłatnego ulega odpowiedniemu przesunięciu.

8. Urlopu bezpłatnego można udzielić na inny niż wskazany przez właściwy statutowo organ organizacji związkowej okres, o którym mowa w ust. 3 pkt 2, na podstawie pisemnego porozumienia pracodawcy z organizacją związkową.

§ 2. Właściwy statutowo organ organizacji związkowej, na której wniosek udzielono pracownikowi urlopu bezpłatnego, niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni od dnia wygaśnięcia mandatu pracownika do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, zawiadamia o tym fakcie pracodawcę.

§ 3. Po wygaśnięciu mandatu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy pracownik zgłasza pracodawcy swój powrót do pracy, a pracodawca dopuszcza go do pracy – na zasadach określonych w art. 74 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, z późn. zm.).

### **Art. 25<sup>1</sup>.** [Zakładowa organizacja związkowa]

1. Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących:

- 1) pracownikami u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji lub
- 2) innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji.

2. Organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia pracodawcy, co 6 miesięcy – według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia – w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po tym okresie, informację o liczbie członków, o których mowa w ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 3.

3. Organizacja wskazana w ust. 1, która została utworzona w ciągu 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego, przedstawia pracodawcy pierwszą informację o liczbie członków – według stanu na dzień złożenia informacji – w terminie 2 miesięcy od dnia utworzenia organizacji związkowej. Przedstawienie informacji w terminie określonym w zdaniu poprzednim nie wyłącza obowiązku złożenia przez tę organizację informacji w terminie, o którym mowa w ust. 2.

4. Informacja, o której mowa w ust. 2 lub 3, jest udostępniana przez pracodawcę do wglądu innej działającej u niego organizacji związkowej na pisemny wniosek tej organizacji.

5. Jeżeli osoba wykonująca pracę zarobkową należy do więcej niż jednej zakładowej organizacji związkowej u danego pracodawcy, przy ustalaniu liczby członków zrzeszonych w organizacji związkowej, o której mowa w ust. 1, osoba ta może być uwzględniona tylko jako członek jednej wskazanej przez siebie zakładowej organizacji związkowej.

6. Organizacji, która nie wypełniła w terminie obowiązków, o których mowa w ust. 2 lub 3, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tych obowiązków.

7. Pracodawca lub działająca u niego organizacja związkowa może zgłosić pisemne zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez tę organizację informacji, o której mowa w ust. 2 lub 3.

8. W przypadku, o którym mowa w ust. 7, zakładowa organizacja związkowa, wobec której zostało zgłoszone zastrzeżenie, występuje do sądu rejonowego – sądu pracy

właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy z wnioskiem o ustalenie liczby członków na ostatni dzień danego półrocza. Zakładowa organizacja związkowa może również z własnej inicjatywy wystąpić z wnioskiem o ustalenie liczby członków. Sąd wydaje w tej sprawie orzeczenie w terminie 60 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

9. Organizacji związkowej, która w terminie 30 dni od dnia zgłoszenia zastrzeżenia nie wystąpiła do sądu, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tego obowiązku.

10. W postępowaniu sądowym do przetwarzania danych ujawniających przynależność związkową osób wykonujących pracę zarobkową jest upoważniony wyłącznie sąd oraz osoby działające w imieniu zakładowej organizacji związkowej, która złożyła wniosek o ustalenie liczby jej członków.

11. Przy ustalaniu uprawnień organizacji związkowej bierze się pod uwagę odpowiednio liczbę jej członków podaną w informacji, o której mowa w ust. 2 lub 3, albo liczbę tych członków ustaloną przez sąd w trybie określonym w ust. 8. Zmiany stanu liczbowego, które nastąpią w ciągu 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego, pozostają bez wpływu na te uprawnienia.

12. Jeżeli uprzednio zgłoszone przez pracodawcę lub zakładową organizację związkową, o której mowa w ust. 7, zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej okazało się bezpodstawne, ponowne zgłoszenie przez te podmioty zastrzeżenia co do liczebności tej samej organizacji związkowej może nastąpić niewcześniejszej niż po upływie roku od dnia uprawomocnienia się orzeczenia w sprawie ustalenia liczby członków tej organizacji.

**Notka 1:** Według pkt 5 wyroku TK z 24.02.2004 r., K 54/02, OTK-A 2004/2, poz. 10, art. 25<sup>1</sup> oraz 34<sup>2</sup> u.z.z. nie są niezgodne z art. 12 Konstytucji RP.

**Notka 2:** Według wyroku TK z 28.09.2006 r., K 45/04, OTK-A 2006/8, poz. 111, art. 3 pkt 1 ustawy nowelizującej z 26.07.2002 r., którym dodano do ustawy o związkach zawodowych art. 25<sup>1</sup>, jest zgodny z art. 59 ust. 1 i 4 w zw. z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP oraz nie jest niezgodny z art. 2 Konwencji MOP nr 87.

**Notka 3:** W odniesieniu do organizacji międzyzakładowej zob. art. 34–34<sup>2</sup>.

1. W przedmiocie uprawnień zakładowej organizacji związkowej, o których mowa w art. 25<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, pracodawca jest związany informacją przekazaną w trybie art. 25<sup>1</sup> ust. 2 tej ustawy.

2. Dla wykonywania uprawnień zakładowej organizacji związkowej istotną jest liczba członków związku z dnia, w którym pracodawcy została przekazana informacja w trybie powołanego przepisu.

3. Jeżeli pracodawca w zakreślonym terminie (10 dni po zakończeniu kwartału) nie uzyskał wymaganych art. 25<sup>1</sup> ust. 2 informacji, to ma prawo przyjąć założenie, że od tej daty zakładowej organizacji związkowej nie przysługują już jej ustawowe uprawnienia. Nie wyłącza to jednak możliwości wykazania przez organizację związkową, że zrzeszała co najmniej 10 członków.

wyrok SN z 15.11.2006 r., I PK 135/06, OSNP 2007/21–22, poz. 311

**Notka:** Teza 1 budzi wątpliwości, gdyż zakłada bezwzględną wiarygodność danych o liczbie członków zakładowej organizacji związkowej. Wątpliwości nasuwa też zdanie drugiej tezy 3, gdyż pozbawia znaczenia 10-dniowy termin z art. 25<sup>1</sup> ust. 2 u.z.z.

Zakładowej organizacji związkowej, która nie zrzesza co najmniej 10 członków (art. 25<sup>1</sup> ust. 1 ustawy o związkach zawodowych), nie przysługują uprawnienia wynikające z art. 462 k.p.c.

**postanowienie SN z 2.07.2009 r., II PZ 5/09, OSNP 2011/5–6, poz. 80**

Zakładowa organizacja związku zawodowego nie ma zdolności sądowej i procesowej w postępowaniu wytoczonym na rzecz pracownika, jeżeli nie spełnia warunku posiadania określonej liczby członków (art. 462 w zw. z art. 61 k.p.c. oraz art. 25<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych).

**wyrok SN z 19.04.2010 r., II PK 311/09, OSNP 2011/19–20, poz. 252**

Przepisy ustawy o związkach zawodowych nie nakładają na zakładową organizację związkową obowiązku informowania pracodawcy o liczbie jej członków w okresie między dniem powstania tej organizacji a końcem kwartału, w którym powstała.

**wyrok SN z 6.05.2010 r., II PK 344/09, OSNP 2011/21–22, poz. 271**

Związek zawodowy działający tylko u jednego pracodawcy, aby korzystać z uprawnień zakładowej organizacji związkowej, musi być także reprezentatywny według warunków z art. 25<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych.

**wyrok SN z 2.03.2012 r., I PK 120/11, OSNP 2013/3–4, poz. 28**

Nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach zawodowych powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji.

**uchwała SN (7) z 20.12.2012 r., III PZP 7/12, OSNP 2013/7–8, poz. 101**

1. Pracodawca może rozwiązać stosunek pracy bez uzyskania zgody, o której mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, jeżeli organizacja związkowa uchybiła obowiązkowi z art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach zawodowych.

2. Rozwiązanie stosunku pracy bez zgody, o której mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych może naruszać art. 8 k.p., jeżeli mimo niedopełnienia przez organizację związkową obowiązku z art. 25<sup>1</sup> ust. 2

ustawy o związkach zawodowych, pracodawca wystąpił do tej organizacji z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z imiennie wskazanym pracownikiem.

**wyroki SN z 19.08.2015 r., II PK 208/14, OSNP 2017/7, poz. 82**

Odmowa ujawnienia pracodawcy imion i nazwisk członków zakładowej organizacji związkowej nie pozbawia tej organizacji przysługujących jej uprawnień, które zależne są od liczby członków (art. 25<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych w zw. z art. 27 ust. 1 i ust. 2 pkt 5 ustawy z 29.08.1997 r. o ochronie danych osobowych, Dz.U. z 2016 r. poz. 922 ze zm., obecnie uchylonej).

**wyroki SN z 25.08.2015 r., II PK 214/14, LEX nr 1805899**

Zmniejszenie liczby członków zakładowej organizacji związkowej poniżej 10 osób nie powoduje natychmiastowej utraty jej uprawnień ani wygaśnięcia ochrony działacza związkowego przed rozwiązaniem stosunku pracy, a organizacja taka zachowuje przysługujące jej uprawnienia do końca kwartału, na początku którego zgłoszona pracodawcy liczba jej członków wynosiła co najmniej 10 osób (art. 25<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych).

**wyroki SN z 2.04.2019 r., I PK 10/18, OSNP 2020/1, poz. 5**

## **Rozdział 3a. Reprezentatywna organizacja związkowa**

**Art. 25<sup>2</sup>.** [Status reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej]

1. Reprezentatywną ponadzakładową organizacją związkową jest ponadzakładowa organizacja związkowa:

- 1) reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego lub
- 2) zrzeszająca co najmniej 15% ogółu osób wykonujących pracę zarobkową objętych zakresem działania statutu, niemniej jednak niż 10 000 osób wykonujących pracę zarobkową, lub
- 3) zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową, dla których ma być zawarty określony ponadzakładowy układ zbiorowy pracy.

2. Ponadzakładowa organizacja związkowa, o której mowa w ust. 1 pkt 2 i 3, występuje do Sądu Okręgowego w Warszawie z wnioskiem o stwierdzenie reprezentatywności, zawierającym informację o liczbie jej członków, który wydaje w tej sprawie orzeczenie w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

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

**Art. 25<sup>3</sup>.** [Status reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej]

1. Reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest zakładowa organizacja związkowa:

- 1) będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, zrzeszająca co najmniej 8% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy lub
- 2) zrzeszająca co najmniej 15% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.

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

3. Jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja związkowa reprezentatywna w rozumieniu ust. 1 pkt 1, wchodząca w skład tego samego zrzeszenia (federacji) związków zawodowych lub ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji), organizacje te wyłaniają wspólną reprezentację w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową.

4. W przypadku niewyłonienia wspólnej reprezentacji, o której mowa w ust. 3, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą spośród nich liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy lub organizacja spełniająca kryterium reprezentatywności, o którym mowa w ust. 1 pkt 2.

5. Utrata przymiotu reprezentatywności w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową pozostaje bez wpływu na pozostałe uprawnienia reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych i posiadanie przymiotu reprezentatywności w pozostałych sprawach.

6. Przy ustalaniu liczby osób wykonujących pracę zarobkową zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej, o której mowa w ust. 1 lub 2, uwzględnia się wyłącznie osoby wykonujące pracę zarobkową należące do tej organizacji przez okres co najmniej 6 miesięcy przed przystąpieniem do rokowań lub uzgodnień.

7. Przy ustalaniu liczby osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy, od której liczy się procent wskazany w ust. 1 pkt 1 lub 2, lub przy ustalaniu największej liczby osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy, o której mowa w ust. 2, uwzględnia się wyłącznie osoby wykonujące pracę zarobkową zatrudnione u pracodawcy przez okres co najmniej 6 miesięcy przed rozpoczęciem rokowań lub uzgodnień.

8. W celu stwierdzenia reprezentatywności stosuje się odpowiednio przepisy art. 25<sup>1</sup> ust. 2–12.

## Rozdział 4. Zakładowa organizacja związkowa

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

Do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy w szczególności:

- 1) zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy oraz w indywidualnych sprawach osób wykonujących pracę zarobkową w zakresie związanym z wykonywaniem tej pracy;
- 2) zajmowanie stanowiska wobec pracodawcy lub organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw osób wykonujących pracę zarobkową;

- 3) sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 4) kierowanie działalnością społecznej inspekcji pracy i współdziałanie z państwową inspekcją pracy;
- 5) zajmowanie się warunkami życia emerytów i rencistów.

1. 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.).

2. Związek zawodowy działający w zakładzie pracy nie ma obowiązku zmiany swojej struktury organizacyjnej w przypadku przekształceń zakładu pracy; jednakże zakładową organizacją związkową w rozumieniu prawa jest tylko jednostka organizacyjna spełniająca warunek z pkt 1.

**uchwała SN (7) z 24.04.1996 r., I PZP 38/95, OSNAPiUS 1996/23, poz. 353; glosa Z. Hajn, OSP 1997/5, poz. 101**

Wprawdzie merytoryczna i formalna prawidłowość podejmowania decyzji przez organy związków zawodowych, w tym przyjmowania zawiadomień i wyrażania stanowiska w sprawie zamierzonego przez pracodawcę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę, nie podlega zasadniczo badaniu w toku postępowania sądowego, lecz dla zapewnienia minimum legalizmu i praworządności w stosunkach pracy nie odnosi się to do kontrolowania przez sąd, czy określona decyzja (oświadczenie woli) pochodzi od organu, który zgodnie z przepisami ustawy i postanowieniami statutu związku zawodowego jest upoważniony do jej podejmowania.

**wyrok SN z 20.11.1996 r., I PKN 20/96, OSNAPiUS 1997/12, poz. 220; glosa W. Masewicz, OSP 1997/11, poz. 214**

## **Art. 26<sup>1</sup>.** [Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę]

1. W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dotychczasowy i nowy pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy są obowiązani do poinformowania na piśmie działających u każdego z nich zakładowych organizacji związkowych o przewidywanym terminie tego przejścia, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla swoich pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania.

2. Informacje, o których mowa w ust. 1, dotychczasowy i nowy pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy są obowiązani przekazać co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części.

3. Jeżeli dotychczasowy lub nowy pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy 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.

4. Porozumienie, o którym mowa w ust. 3, zawierają wszystkie zakładowe organizacje związkowe, które prowadziły negocjacje nad tym porozumieniem. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy uzgadnia treść porozumienia z uczestniczącymi w negocjacjach reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 zakładowymi organizacjami związkowymi, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

5. W razie niezawarcia porozumienia w terminie, o którym mowa w ust. 3, z powodu niemożności uzgodnienia jego treści przez pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy z zakładowymi organizacjami związkowymi albo z uczestniczącymi w negocjacjach reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 zakładowymi organizacjami związkowymi zrzeszającymi pracowników, pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy samodzielnie podejmuje działania w sprawach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, uwzględniając ustalenia dokonane z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku negocjacji nad zawarciem porozumienia.

6. Przepisy ust. 3–5 nie mają zastosowania, jeżeli tryb dokonania działań dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, jakie zamierza podjąć pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, określają odrębne przepisy.

7. Informacja o porozumieniu, o którym mowa w ust. 3, podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy na zasadach określonych w ustawie z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. poz. 1661).

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

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

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

3. Regulaminy nagród i premiowania są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową; dotyczy to również zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych.

4. (uchylony)

Nowo powstała organizacja związkowa jest uprawniona do uzgadniania świadczeń zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w takim samym zakresie, jakie uzyskały pozostałe działające w przedsiębiorstwie organizacje związkowe na podstawie odpowiedniego regulaminu.

wyrok SN z 6.01.2010 r., I PK 135/09, OSNP 2011/13–14, poz. 173

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

1. Pracodawca jest obowiązany udzielić na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących:

- 1) warunków pracy i zasad wynagradzania;
- 2) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian;
- 3) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia;
- 4) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

2. Pracodawca udziela zakładowej organizacji związkowej informacji, o których mowa w ust. 1, w terminie 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

**Art. 28<sup>1</sup>.** [Dostęp przedstawicieli związkowych do zakładu pracy]

1. Pracodawca zapewnia dostęp do zakładu pracy lub innego miejsca wyznaczonego przez pracodawcę do wykonywania pracy osobom niezatrudnionym przez tego pracodawcę, działającym w celu podjęcia rokowań nad zakładowym układem zbiorowym pracy, podjęcia przygotowań do rokowań lub w celu dokonania okresowych ocen przestrzegania obowiązującego układu.

2. Osoby, o których mowa w ust. 1, są przedstawicielami:

- 1) zakładowej organizacji związkowej, która swoim działaniem obejmuje tego pracodawcę;
- 2) związku zawodowego, którego członkami są osoby wykonujące pracę zarobkową na rzecz tego pracodawcy.

3. Osoby korzystające z prawa dostępu, o którym mowa w ust. 1, są obowiązane przestrzegać wewnętrznych przepisów obowiązujących u danego pracodawcy. Korzystanie z prawa dostępu nie może powodować utrudnień w należyтым wykonywaniu pracy.

4. Z prawa dostępu w tym samym czasie może korzystać nie więcej niż 5 osób, o których mowa w ust. 2.

**Art. 29.** [Uprawnienia w zakresie badania bezpieczeństwa pracy]

1. W razie uzasadnionego podejrzenia, że w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę do wykonywania pracy zarobkowej występuje zagrożenie dla życia lub zdrowia osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 4<sup>1</sup>-6, zakładowa organizacja związkowa może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań, zawiadamiając o tym równocześnie właściwego okręgowego inspektora pracy. Pracodawca jest obowiązany w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku zawiadomić zakładową organizację związkową o swoim stanowisku. W razie przeprowadzenia badań, pracodawca niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni od dnia otrzymania wyników badań, udostępnia te wyniki każdej działającej u niego zakładowej organizacji związkowej wraz z informacją o sposobie i terminie usunięcia stwierdzonego zagrożenia.

2. Zawiadomienie zakładowej organizacji związkowej o odrzuceniu wniosku, o którym mowa w ust. 1, lub niezajęcie przez pracodawcę stanowiska wobec tego wniosku w terminie 14 dni od dnia jego złożenia upoważnia zakładową organizację związkową do

przeprowadzenia niezbędnych badań na koszt pracodawcy. O zamiarze podjęcia badań, ich zakresie oraz przewidywanych kosztach zakładowa organizacja związkowa zawiadamia pracodawcę na piśmie z co najmniej 14-dniowym wyprzedzeniem.

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

### Art. 30. [Reprezentowanie przez związek]

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

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

3. W indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy do współdziałania z zakładową organizacją związkową, przed podjęciem działania, pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracowniku korzystającym z jej obrony, zgodnie z ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w terminie 5 dni od dnia otrzymania przez zakładową organizację związkową wniosku zwalnia pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tego pracownika.

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

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

6. Jeżeli w sprawie ustalenia:

- 1) regulaminu wynagradzania,
- 2) regulaminów nagród i premiovania,
- 3) regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
- 4) planu urlopów lub regulaminu pracy,
- 5) okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy,
- 6) wykazu prac, o którym mowa w art. 151<sup>7</sup> § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy,
- 7) indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 2–4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2026 r. poz. 477)

– organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę tego dokumentu, decyzje w sprawie jego

ustalenia podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

7. Przepis ust. 6 stosuje się odpowiednio, jeżeli u pracodawcy działa jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa zrzeszająca co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Niezwrócenie się przez pracodawcę do zakładowych organizacji związkowych o informacje przewidziane w art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych nie jest naruszeniem prawa w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Takim naruszeniem jest natomiast niezastosowanie się przez pracodawcę do obowiązku informacyjnego określonego w art. 38 k.p., co jednak dotyczy tylko pracowników objętych ochroną zakładowej organizacji związkowej.

**wyrok SN z 10.03.2008 r., III PK 80/07, LEX nr 459255**

Zwrócenie się przez pracodawcę do zakładowej organizacji związkowej w trybie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, która nie udziela w ciągu 5 dni informacji o korzystaniu przez pracownika z jego ochrony, zwalnia pracodawcę z obowiązku przewidzianego w art. 38 k.p. pod warunkiem, że pomiędzy zasięgnięciem informacji a dokonaniem wypowiedzenia nie upłynął nadmiernie długi okres.

**wyrok SN z 14.03.2012 r., I PK 117/11, LEX nr 1167465**

Zbiorowa informacja o pracownikach korzystających z ochrony związku zawodowego (art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych) może być przedstawiona w innej formie niż lista imienna, jeżeli pozwala to na niebudzącą wątpliwości identyfikację pracowników korzystających z ochrony.

**wyrok SN z 25.07.2012 r., II PK 320/11, LEX nr 1219279**

**Notka do uchwały III PZP 6/12:** Od 25.05.2018 r. podstawą prawną przetwarzania danych osobowych, które jest niezbędne do wypełnienia obowiązku ustawowego ciążącego na administratorze (tu: pracodawcy), nie jest art. 23 ust. 1 pkt 2 u.o.d.o. z 1997 r., lecz art. 6 ust. 1 lit. c; tu stosowany w związku z art. 6 ust. 3 lit. b r.o.d.o. i art. 30 ust. 3 (poprzednio art. 30 ust. 2<sup>1</sup> u.z.z.).

Nieudzielenie przez zakładową organizację związkową informacji o wszystkich pracownikach korzystających z jej obrony, żądanej przez pracodawcę bez rzeczowej potrzeby, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku współdziałania z tą organizacją w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych; art. 23 ust. 1 pkt 2 i art. 26 ust. 1 pkt 2 u.o.d.o. z 1997 r.).

**uchwała SN (7) z 21.11.2012 r., III PZP 6/12, OSNP 2013/13–14, poz. 146**

Pracodawca zwolniony jest z obowiązku zasięgnięcia opinii międzyzakładowej organizacji związkowej o zamiarze rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika będącego członkiem tej organizacji, jeżeli nie ma wiedzy o objęciu go działaniem tego związku zawodowego (art. 52 § 3 k.p. w zw. z art. 34 ust. 1 w zw. z art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych).

wyrok SN z 13.09.2016 r., III PK 144/15, LEX nr 2572994

**Notka:** W odniesieniu do organizacji międzyzakładowej zob. art. 34.

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

1. Prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje:

- 1) częściowo jednej osobie wykonującej pracę zarobkową w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie członków zatrudnionych przez pracodawcę, jeżeli ich liczba jest mniejsza od 150;
- 2) jednej osobie wykonującej pracę zarobkową, jeżeli związek liczy od 150 do 500 członków zatrudnionych przez pracodawcę;
- 3) dwóm osobom wykonującym pracę zarobkową, jeżeli związek liczy od 501 do 1000 członków zatrudnionych przez pracodawcę;
- 4) trzem osobom wykonującym pracę zarobkową, jeżeli związek liczy od 1001 do 2000 członków zatrudnionych przez pracodawcę;
- 5) kolejnej osobie wykonującej pracę zarobkową za każdy rozpoczęty nowy tysiąc, jeżeli zakładowa organizacja związkowa liczy ponad 2000 członków zatrudnionych przez pracodawcę;
- 6) w niepełnym wymiarze godzin i wtedy może ono być udzielane większej liczbie osób wykonujących pracę zarobkową, zgodnie z zasadami określonymi w pkt 1–5.

2. Osobie wykonującej pracę zarobkową w okresie zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1, przysługują:

- 1) uprawnienia lub świadczenia osoby wykonującej pracę zarobkową;
- 2) prawo do wynagrodzenia lub świadczenia pieniężnego, o ile zarząd zakładowej organizacji związkowej wystąpił z takim wnioskiem.

2<sup>1</sup>. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, tryb udzielenia i korzystania ze zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1, przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposób ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń, mając na względzie niwelowanie ujemnych następstw wykonywania czynności w zarządzie zakładowej organizacji związkowej oraz charakter stosunku łączącego osobę zwolnioną od pracy z pracodawcą, a także zabezpieczenie potrzeb pracodawcy.

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

4. Inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową ma prawo do zwolnienia od pracy na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jej funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Osoba ta zachowuje prawo do wynagrodzenia, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej.

5. Umowa zawarta między pracodawcą a inną niż pracownik osobą wykonującą pracę zarobkową, w której określono termin wykonania pracy, nie ulega przedłużeniu o czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 4.

Spór na tle przewidzianego w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej jest sporem z zakresu prawa pracy (art. 476 § 1 k.p.c.). Na podstawie tego przepisu pracownik może domagać się przed sądem zobowiązania pracodawcy do zwolnienia go od pracy.

**wyrok SN z 5.06.1996 r., I PRN 37/96, OSNAPiUS 1997/3, poz. 36; glosa T. Kuczyński, OSP 1997/3, poz. 51**

Pracownik ma obowiązek przystąpienia do pracy w odpowiednim wymiarze także wtedy, gdy zarząd zakładowej organizacji związkowej nie poinformował pracodawcy o zmianie okoliczności uzasadniających udzielenie zwolnienia od pracy (art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych).

**uchwała SN (7) z 20.01.1999 r., III ZP 25/98, OSNAPiUS 1999/17, poz. 541; glosa G. Goździewicz, OSP 2000/1, poz. 28**

Nie jest wymagane wypowiedzenie warunków płacy (art. 42 k.p.) pracownikom zwolnionym od wykonywania pracy w celu pełnienia z wyboru funkcji w związkach zawodowych, którym wynagrodzenie wypłacane jest na podstawie przepisów układu zbiorowego pracy, stanowiące średnią zakładową i korzystniejsze od obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, jeżeli następuje obniżenie tego wynagrodzenia, jednak nie poniżej odpowiadającego ekwiwalentowi za urlop.

**wyrok SN z 5.11.1999 r., I PKN 338/99, OSNAPiUS 2001/6, poz. 187**

Nie stanowi naruszenia zasady niezależności związku zawodowego ani przejawu dyskryminacji pracowników ze względu na ich przynależność związkową żądanie przez pracodawcę od zarządu zakładowej organizacji związkowej informacji dotyczących liczby zatrudnionych członków związku zawodowego.

**wyrok SN z 14.12.1999 r., I PKN 459/99, OSNAPiUS 2001/10, poz. 340**

Pracownik zwolniony w całości lub w części z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej (art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych) ma obowiązek niezwłocznie i bez uprzedniego wezwania pracodawcy przystąpić do pracy po upływie tej kadencji. Niewykonanie tego obowiązku uprawnia pracodawcę do wyciągnięcia

konsekwencji dyscyplinarnych, aż do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia włącznie, nie powoduje jednak wygaśnięcia stosunku pracy.

**wyrok SN z 4.04.2002 r., I PKN 233/01, OSNP 2004/6, poz. 96**

1. Prawo do bezpłatnego urlopu do pełnienia etatowej funkcji związkowej poza zakładem pracy przysługuje pracownikowi, który na podstawie wewnętrznych postanowień organizacji związkowej, uchwał jej statutowych organów lub związkowych norm zwyczajowych jest w momencie wyboru świadomy obowiązku realizowania tej funkcji w ramach zatrudnienia pracowniczego.

2. Wygaśnięcie mandatu związkowego powoduje ustanie stosunku pracy z wyboru, lecz w razie wyboru na nową kadencję można z odpowiednim uprzedzeniem żądać udzielenia kolejnego urlopu bezpłatnego bezpośrednio po zakończeniu poprzedniego urlopu, a tym samym pracownik nie musi macierzystemu pracodawcy zgłaszać powrotu do pracy.

**wyrok SN z 27.10.2004 r., I PK 599/03, OSNP 2005/12, poz. 167**

1. Umocowanie organu statutowego do działania za zakładową organizację związkową nie jest prawem podmiotowym podlegającym ustaleniu na podstawie art. 189 k.p.c.

2. Pracodawca posiada z reguły interes prawny w żądaniu ustalenia treści stosunku pracy w zakresie prawa pracownika do odpłatnego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na podstawie art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

**wyrok SN z 7.04.2010 r., II PK 342/09, OSNP 2011/19–20, poz. 247**

Samo powiadomienie pracodawcy o nieobecności w pracy z uwagi na okoliczności określone w art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych nie wywołuje skutku w postaci zwolnienia pracownika od pracy zawodowej. Podstawę taką stanowi decyzja pracodawcy udzielająca zwolnienia.

**wyrok SN z 2.06.2010 r., II PK 367/09, OSNP 2011/21–22, poz. 274**

Gwarancyjna funkcja przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z 11.06.1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 71, poz. 336) ma na celu zapewnienie pracownikom zwolnionym od pracy w celu pełnienia funkcji związkowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia takich samych świadczeń, jakie by otrzymywali, gdyby nie korzystali ze zwolnienia. Jest ona realizowana – w zakresie

składników wynagrodzenia nieobjętych § 8 tego rozporządzenia – przez ich obliczenie na zasadach obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (§ 6), w zakresie zaś składników przysługujących na podstawie § 8 – przez ich wypłatę, niezależnie od wynagrodzenia ryczałtowego przysługującego w trakcie zwolnienia od pracy.

**wyrok SN z 29.11.2012 r., II PK 105/12, OSNP 2013/19–20, poz. 223**

Kilkudniowe szkolenie organizowane przez związek zawodowy w godzinach przeznaczonych na pracę nie stanowi czynności, o której mowa w art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych.

**wyrok SN z 14.12.2017 r., II PK 322/16, LEX nr 2435646**

1. Bezskuteczne jest wskazanie pracownika, którego stosunek pracy podlega ochronie, gdy uprawniony organ związku zawodowego nie podjął uchwały w przedmiocie wyznaczenia tej osoby do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy (art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych).

2. Umyślne wprowadzenie w błąd organu związku zawodowego uprawnionego do wyznaczenia pracownika do reprezentowania tego związku wobec pracodawcy, co do uzyskania społecznej legitymacji do występowania w imieniu organizacji związkowej, nie niweczy skutku w postaci objęcia takiego pracownika ochroną związkową. Oparte na uzyskanej w takich okolicznościach ochronie żądanie przywrócenia do pracy lub okres, za który przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, może być oceniane z perspektywy sprzeczności z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p. w zw. z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych).

**wyrok SN z 20.08.2020 r., III PK 48/19, OSNP 2021/6, poz. 59**

Sposób ustalenia wynagrodzenia pracownika na podstawie § 5 ust. 1 rozporządzenia [tu zamieszczonego – przyp. aut.] na okres kolejnego zwolnienia od świadczenia pracy w związku z pełnieniem funkcji związkowej nie powinien prowadzić do zmniejszenia tego wynagrodzenia, jeżeli nowe zwolnienie jest kontynuacją poprzedniego, w związku z czym pracownik nie świadczył pracy na rzecz pracodawcy, dającej podstawę do nowego obliczenia jego wynagrodzenia za okres kolejnego zwolnienia.

**wyrok SN z 14.05.2024 r., I PSKP 2/24, LEX nr 3713563**

Rozporządzenie Rady Ministrów z 27.11.2018 r.

w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń

(Dz.U. poz. 2323)

Na podstawie art. 31 ust. 21 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881 oraz z 2018 r. poz. 1608) zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. Pracodawca zwalnia osobę wykonującą pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej na podstawie wniosku zarządu tej organizacji, w którym zostanie wykazane, że zachodzą okoliczności uzasadniające udzielenie zwolnienia, o których mowa w art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, zawiera:

- 1) imię i nazwisko osoby wykonującej pracę zarobkową, której ma być udzielone zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, zwane dalej „zwolnieniem od pracy”;
- 2) wskazanie okoliczności uzasadniających udzielenie zwolnienia od pracy;
- 3) wskazanie, czy zwolnienie od pracy ma być udzielone z zachowaniem prawa do wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego, czy też bezpłatnie;
- 4) określenie wymiaru i okresu zwolnienia od pracy.

3. Zarząd zakładowej organizacji związkowej występuje z wnioskiem, o którym mowa w ust. 1, co najmniej na 14 dni przed wskazanym w tym wniosku początkiem okresu zwolnienia od pracy.

§ 2. 1. Wniosek, o którym mowa w § 1, jest rozpatrywany w terminie nie dłuższym niż 7 dni od dnia jego złożenia.

2. Pracodawca udziela osobie wykonującej pracę zarobkową zwolnienia od pracy po rozpatrzeniu wniosku, o którym mowa w § 1, powiadamiając o tym na piśmie tę osobę i zarząd zakładowej organizacji związkowej.

3. Zwolnienia od pracy udziela się na wskazany przez zarząd zakładowej organizacji związkowej okres, o którym mowa w § 1 ust. 2 pkt 4. W przypadku gdy proponowany we wniosku, o którym mowa w § 1, początek okresu zwolnienia od pracy przypada przed upływem 14 dni, licząc od dnia złożenia wniosku, początek okresu zwolnienia od pracy ulega odpowiedniemu przesunięciu.

4. Zwolnienia od pracy można udzielić na inny niż wskazany przez zarząd zakładowej organizacji związkowej okres, o którym mowa w § 1 ust. 2 pkt 4, na podstawie pisemnego porozumienia pracodawcy z zakładową organizacją związkową.

§ 3. Osoba wykonująca pracę zarobkową korzystająca ze zwolnienia od pracy i przebywająca w miejscu pracy przestrzega ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych.

§ 4. 1. Zarząd zakładowej organizacji związkowej niezwłocznie informuje pracodawcę o ustaniu okoliczności uprawniających osobę wykonującą pracę zarobkową do korzystania ze zwolnienia od pracy, nie później niż w terminie 7 dni od dnia ich ustania.

2. W przypadku gdy według stanu na dzień 30 czerwca lub 31 grudnia zmniejszyła się liczba członków zakładowej organizacji związkowej w stosunku do liczby członków wskazanej w ostatniej informacji, o której mowa w art. 251 ust. 2 lub 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, co skutkuje ustaniem okoliczności uprawniającej daną osobę wykonującą pracę zarobkową do korzystania ze zwolnienia od pracy, zarząd tej organizacji informuje pracodawcę o tym fakcie wraz ze złożeniem kolejnej informacji o liczbie jej członków.

3. Po ustaniu okoliczności uprawniających osobę wykonującą pracę zarobkową do korzystania ze zwolnienia od pracy osoba ta przystępuje do pracy, bez uprzedniego wezwania pracodawcy.

4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, z późn. zm.) dopuszcza pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem zwolnienia od pracy lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym zwolnieniem.

§ 5. 1. Pracownicy w okresie zwolnienia od pracy ustala się wynagrodzenie według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 173 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Przy ustalaniu tego wynagrodzenia dodatkowo wynagrodzenie za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych, uciążliwych lub niebezpiecznych uwzględnia się, jeżeli w okresie zwolnienia od pracy nie ustaje dotychczasowe narażenie pracownika na oddziaływanie takich warunków.

2. Wynagrodzenie ustala się ponownie w przypadku zmiany zasad wynagradzania ogółu pracowników lub grupy zawodowej, którymi pracownik byłby objęty, gdyby nie korzystał ze zwolnienia od pracy.

§ 6. 1. Innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową w okresie zwolnienia od pracy ustala się miesięczne świadczenie pieniężne w wysokości przeciętnego wynagrodzenia przysługującego tej osobie z okresu 6 miesięcy poprzedzających okres zwolnienia od pracy, a jeżeli osoba ta świadczy pracę przez okres krótszy niż 6 miesięcy – w wysokości przeciętnego wynagrodzenia przysługującego tej osobie z całego tego okresu.

2. Wysokość świadczenia pieniężnego przysługującego w okresie zwolnienia od pracy osobie skierowanej do pracodawcy w celu odbycia służby zastępczej ustala się w kwocie, o której mowa w art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o służbie zastępczej (Dz. U. z 2018 r. poz. 885).

3. W przypadku osoby, o której mowa w ust. 1, korzystającej ze zwolnienia od pracy w niepełnym wymiarze godzin wysokość świadczenia pieniężnego za czas zwolnienia od pracy ustala się proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy.

4. Do świadczenia pieniężnego, o którym mowa w ust. 1, stosuje się terminy i warunki płatności wynagrodzenia wynikające z umowy zawartej między pracodawcą a inną niż pracownik osobą wykonującą pracę zarobkową.

§ 7. Korzystanie przez osobę wykonującą pracę zarobkową ze zwolnienia od pracy w niepełnym wymiarze godzin nie pozbawia jej uprawnień, które są uzależnione od wykonywania pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.

§ 8. 1. Osoba wykonująca pracę zarobkową korzystająca ze zwolnienia od pracy zachowuje prawo do świadczeń wynikających ze stosunku prawnego łączącego tę osobę z pracodawcą, zgodnie z przepisami określającymi zasady przyznawania takich świadczeń lub postanowieniami umów, na podstawie których inną niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową świadczy pracę.

2. Osobie skierowanej do pracodawcy w celu odbycia służby zastępczej korzystającej ze zwolnienia od pracy przysługują świadczenia, o których mowa w art. 9 ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o służbie zastępczej.

§ 9. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2019 r.

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

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

- 1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,
- 2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową, o której mowa w pkt 1

– z wyjątkiem przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także jeżeli dopuszczają to przepisy odrębne.

1<sup>1</sup>. Termin na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej wynosi:

- 1) 14 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego, o których mowa w ust. 1 pkt 1 albo 2, z podaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub jednostronną zmianę stosunku prawnego;
- 2) 7 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze rozwiązania stosunku prawnego, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku prawnego.

1<sup>2</sup>. Bezskuteczny upływ terminów, o których mowa w ust. 1<sup>1</sup>, jest równoznaczny z wyrażeniem zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej.

1<sup>3</sup>. W przypadku naruszenia przez pracodawcę warunków, o których mowa w ust. 1, innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową przysługuje, niezależnie od wielkości poniesionej szkody, rekompensata w wysokości równej 6-miesięcznemu wynagrodzeniu przysługującemu tej osobie w ostatnim okresie zatrudnienia, a jeżeli wynagrodzenie tej osoby nie jest wypłacane w okresach miesięcznych – w wysokości równej 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku

poprzednim, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, na podstawie art. 5 ust. 7 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 288 oraz z 2026 r. poz. 25). Osoba ta może dochodzić odszkodowania lub zadośćuczynienia przenoszącego wysokość rekompensaty.

1<sup>4</sup>. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1<sup>3</sup>, bierze się pod uwagę przeciętne miesięczne wynagrodzenie z okresu 6 miesięcy poprzedzających dzień rozwiązania, wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego, a jeżeli inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową świadczyła pracę przez okres krótszy niż 6 miesięcy – przeciętne miesięczne wynagrodzenie z całego okresu jej zatrudnienia.

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

3. Zarząd zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2, wskazuje pracodawcy osoby podlegające ochronie przewidzianej w ust. 1, w liczbie niewiększej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą u pracodawcy albo w liczbie ustalonej zgodnie z ust. 4.

4. Zarząd zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2, zrzeszającej do 20 członków zatrudnionych przez pracodawcę ma prawo wskazać pracodawcy 2 osoby wykonujące pracę zarobkową podlegające ochronie przewidzianej w ust. 1, a jeżeli organizacja zrzesza więcej niż 20 członków zatrudnionych przez pracodawcę ma prawo wskazać, jako podlegające tej ochronie, 2 osoby wykonujące pracę zarobkową oraz dodatkowo:

- 1) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale od 21 do 50 tych członków;
- 2) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 20 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale od 51 do 150 tych członków;
- 3) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 30 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale od 151 do 300 tych członków;
- 4) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 40 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale od 301 do 500 tych członków;
- 5) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 50 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale powyżej 500 tych członków.

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

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

7. Ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje, przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej, niewiekszej niż trzem osobom wykonującym pracę zarobkową wskazanym uchwałą komitetu założycielskiego.

8. W przypadku gdy właściwy organ nie dokona wskazania, o którym mowa w ust. 3, 4, 6 albo 7, ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje – w okresie do dokonania

wskazania – odpowiednio przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego.

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

9<sup>1</sup>. Pracodawca powiadamia na piśmie zarząd zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą, o których mowa w ust. 5. Powiadomienie następuje w terminie 7 dni od dnia otrzymania pisemnego wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej.

9<sup>2</sup>. Zarząd zakładowej organizacji związkowej lub komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej wskazują pracodawcy na piśmie osoby, których stosunek prawny podlega ochronie, o której mowa w ust. 1, poprzez podanie imienia i nazwiska tych osób, a także czasu trwania ochrony. Zmiany we wskazaniu są dokonywane przez zarząd lub komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej na piśmie w terminie 7 dni od dnia zaistnienia zmiany.

10. (uchylony)

**Notka:** W wyroku z 23.10.2006 r., SK 42/04, OTK-A 2006/9, poz. 125, TK przesądził, że art. 32 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych jest zgodny z art. 2 Konstytucji RP oraz jest niezgodny z art. 32 ust. 1 w zw. z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP.

Objęcie ochroną szczególną działacza związkowego (art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych) jest skuteczne z chwilą poinformowania (wskazania) pracodawcy o pracownikach podlegających tej ochronie (§ 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z 16.06.2003 r.).

**wyroki SN z 7.05.2013 r., I PK 285/12, LEX nr 1360189**

Ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy przewidziana w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przez okres wskazany w art. 32 ust. 2 tej ustawy nie przysługuje pracownikowi, który zrezygnował z członkostwa w związku zawodowym przed upływem okresu określonego uchwałą zarządu i podjął inicjatywę utworzenia nowego związku zawodowego.

**wyroki SN z 18.05.2022 r., II PSKP 117/21, OSNP 2023/1, poz. 3**

## 1. Zakres ochrony

Zakaz wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej w okresie roku po wygaśnięciu mandatu członka zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych) nie dotyczy zatrudnienia u nowego pracodawcy, niezależnie od sposobu ustania stosunku pracy; zakaz

ten obowiązuje w zakładzie pracy powstałym w wyniku połączenia, przejęcia i podziału zakładu pracy (art. 23<sup>1</sup> k.p.).

**uchwała SN (7) z 29.10.1992 r., I PZP 52/92, OSNCP 1993/4, poz. 48; glosa U. Jackowiak, OSP 1993/10, poz. 200**

W sytuacji gdy po wypowiedzeniu przez pracodawcę umowy o pracę pracownik nie odwołał się od tego wypowiedzenia, a w okresie wypowiedzenia został wybrany do zarządu zakładowej organizacji związkowej i z tej przyczyny podlega ochronie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, termin przewidziany w art. 264 § 1 k.p. biegnie od powzięcia przez pracownika wiadomości o tym wyborze.

**uchwała SN (7) z 14.04.1994 r., I PZP 59/93, OSNAPiUS 1994/9, poz. 140; glosy Z. Salwa, PS 1995/7–8, s. 134; A. Świątkowski, OSP 1995/4, poz. 80**

Przepis art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych nie stanowi przeszkody prawnej dla dokonania w drodze porozumienia stron niekorzystnej dla pracownika zmiany warunków pracy.

**wyrok SN z 13.03.1997 r., I PKN 39/97, OSNAPiUS 1997/24, poz. 492**

Odwołanie ze stanowiska wicedyrektora szkoły stanowi jednostronną zmianę warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika w rozumieniu art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych.

**wyrok SN z 10.04.1997 r., I PKN 88/97, OSNAPiUS 1998/1, poz. 10; glosa A. Dubowik, OSP 1998/6, poz. 324**

Zakaz „jednostronnej zmiany warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika” z art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych obejmuje nie tylko zmiany, które mogłyby być wprowadzone do umowy o pracę w drodze wypowiedzenia zmieniającego, lecz także i inne zmiany na niekorzyść pracownika, wprowadzone jednostronnie przez pracodawcę, dotyczące stosunku pracy opartego również na innych podstawach niż umowa o pracę.

**wyrok SN z 29.09.2000 r., I PKN 31/00, OSNAPiUS 2002/9, poz. 208**

Pracodawca nie ma obowiązku rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem niebędącym działaczem związkowym w celu zapewnienia stanowiska pracy dla pracownika, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie na podstawie art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, gdy jego stanowisko pracy jest likwidowane.

**wyrok SN z 22.11.2001 r., I PKN 695/00, OSNP 2006/21, poz. 516**

Zakaz rozwiązywania stosunku pracy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ustawy o związkach zawodowych) nie dotyczy rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielem religii z powodu cofnięcia skierowania do nauczania religii w szkole.

**wyrok SN z 23.01.2004 r., I PK 208/03, OSNP 2004/23, poz. 401**

Członek zarządu zakładowej organizacji związkowej zrzeszającej mniejszą liczbę pracowników od określonej w art. 25<sup>1</sup> ust. 1 ustawy o związkach zawodowych od dnia 1.01.2003 r. nie korzysta z ochrony przewidzianej w art. 32 tej ustawy.

**wyrok SN z 13.10.2004 r., II PK 41/04, OSNP 2005/8, poz. 107 (analogicznie wyrok SN z 25.01.2005 r., II PK 159/04, OSNP 2005/17, poz. 267)**

Nie korzysta ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przewodniczący zarządu zakładowej organizacji związkowej zarejestrowanej przez międzyzakładową organizację związkową, która nie była do tego uprawniona.

**wyrok SN z 16.11.2004 r., I PK 30/04, OSNP 2005/12, poz. 175**

Stosunek pracy pracownika pełniącego z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową podlega szczególnej ochronie w okresie urlopu bezpłatnego udzielonego dla wykonywania tej funkcji oraz w okresie wykonywania doraźnych czynności związanych z tą funkcją i ochrona ta wygasa rok po upływie tych okresów (art. 32 ust. 1 w zw. z art. 32 ust. 9 ustawy o związkach zawodowych).

**wyrok SN z 18.05.2007 r., I PK 275/06, OSNP 2008/13–14, poz. 189**

Ochrona przewidziana w przepisie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie przysługuje pracownikowi w przypadku wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa na podstawie art. 95 ust. 1 pkt 3 ustawy z 12.09.1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.; obecnie nie obowiązuje) i wobec tego nie ma do niego zastosowania art. 57 § 2 k.p.

**wyrok SN z 6.03.2008 r., II PK 192/07, OSNP 2009/11–12, poz. 141**

W sprawie z powództwa pracownika przeciwko pracodawcy o ustalenie podlegania szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy (art. 189 k.p.c.) droga sądowa jest dopuszczalna (art. 1, 2 § 1, art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.).

**postanowienie SN z 8.03.2010 r., II PK 240/09, OSNP 2011/17–18, poz. 232**

1. Przepis art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych nie ogranicza ochrony związkowej tylko do zachowań pracownika objętych działalnością związkową.

2. Objęcie pracownika ochroną związkową bezpośrednio po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do wypowiedzenia umowy o pracę z powołaniem się na przyczynę formalnie niezwiązaną z aktywnością związkową pracownika, nie oznacza w każdym przypadku nadużycia prawa do tej ochrony (art. 32 ust. 1 pkt 1 tej ustawy w zw. z art. 8 k.p.).

3. Pracodawca nie może uwolnić się od obowiązku zapłaty pracownikowi przywróconemu do pracy wyrokiem sądu wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy (art. 47 *in fine* k.p.) z powołaniem się na nadużycie prawa do ochrony związkowej z tego powodu, że wskazał przyczynę wypowiedzenia formalnie niezwiązaną z prowadzoną przez pracownika działalnością związkową, jeśli przyczyna ta została uznana przez sąd za bezzasadną.

**wyrok SN z 8.03.2013 r., II PK 208/12, OSNP 2013/21–22, poz. 252**

1. Pracodawca, który przejął pracownika (art. 23<sup>1</sup> k.p.) podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem lub zmianą umowy o pracę, jeżeli nie działa u niego organizacja związkowa, nie ma obowiązku uzyskania zgody organizacji związkowej działającej u poprzedniego pracodawcy na rozwiązanie lub zmianę umowy o pracę z przejętym pracownikiem (art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych).

2. Stwierdzenie, że pracownik podlegał szczególnej ochronie z tytułu pełnionej uprzednio funkcji w międzyzakładowej organizacji związkowej, jest niewystarczające, ponieważ z tego tytułu pracownik może podlegać ochronie tylko w zakładzie objętym zakresem działania tej organizacji.

3. O objęciu zakładu pracy zakresem działania międzyzakładowej organizacji związkowej decydują statuty związkowe i wydane zgodnie z nimi uchwały uprawnionych organów związkowych, ustalenie treści których należy do podstawy faktycznej orzeczenia sądowego.

**wyrok SN z 13.06.2013 r., I PK 20/13, OSNP 2014/8, poz. 113**

Legalny i dokonany w dobrej wierze przez członków związku wybór pracownika do zarządu organizacji związkowej nie przekreśla możliwości oceny, że zamiarem pracownika było uzyskanie statusu chroniącego go przed rozwiązaniem stosunku pracy, a w rezultacie, że wykreował dla siebie prawo podmiotowe (ze swej istoty służące ochronie ogółu pracowników), które w zamyśle miało posłużyć ochronie jego własnych interesów.

**wyrok SN z 20.01.2016 r., II PK 309/14, LEX nr 1974077**

Okres dodatkowej ochrony trwałości stosunku pracy (po zakończeniu pełnienia funkcji związkowej) ustala się na podstawie sumy okresów nieprzerwanej ochrony podstawowej (w czasie pełnienia funkcji związkowej) udzielanej w kolejnych uchwałach (art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych).

**wyrok SN z 23.11.2016 r., II PK 311/15, OSNP 2018/2, poz. 13**

Pracownik, o którym mowa w art. 32 ust. 9 ustawy o związkach zawodowych, korzysta z ochrony związkowej od pierwszego dnia podjęcia obowiązków po przywróceniu do pracy.

**wyrok SN z 11.04.2017 r., I PK 142/16, OSNP 2018/6, poz. 72**

## **2. Wskazanie pracowników podlegających ochronie**

Ochrona trwałości stosunku pracy przewidziana w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przysługuje od chwili zawiadomienia pracodawcy o uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej wskazującej osoby podlegające ochronie.

**wyrok SN z 23.02.2005 r., III PK 77/04, OSNP 2005/21, poz. 331**

Dla objęcia wynikającą z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ochroną stosunku pracy pracownika będącego członkiem zakładowej organizacji związkowej, lecz niebędącego członkiem jej zarządu, wystarczające jest imienne wskazanie tego pracownika w uchwale zarządu, jeśli zawiera ona upoważnienie dla tego pracownika do reprezentowania zakładowej organizacji związkowej wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy.

**wyrok SN z 12.09.2008 r., I PK 47/08, OSNP 2010/3–4, poz. 35**

Objęcie ochroną, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, członka zarządu zakładowej organizacji związkowej wskazanego jako osoba chroniona nie wymaga odrębnego umocowania do reprezentowania tej organizacji.

**wyrok SN z 3.10.2008 r., II PK 53/08, OSNP 2010/5–6, poz. 60**

Imienne wskazanie przez zarząd zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega wzmożonej ochronie, w liczbie większej niż przewidziana w art. 32 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych,

oznacza niedokonanie takiego wskazania w rozumieniu art. 32 ust. 8 tej ustawy.

**wyrok SN z 2.06.2010 r., II PK 367/09, OSNP 2011/21–22, poz. 274**

Na podstawie art. 32 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych pracodawca powinien uzyskać dokładną i pewną (imienną i na piśmie) informację, który z pracowników podlega ochronie. Informacji takiej nie zastępuje przekazana pracodawcy wiadomość o osobach upoważnionych do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy.

**wyrok SN z 12.01.2011 r., II PK 184/10, OSNP 2012/5–6, poz. 64**

Pracodawca, który mimo wątpliwości nie podejmuje czynności wyjaśniających, czy pracownik imiennie wskazany przez zakładową organizację związkową jako osoba podlegająca szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy jest rzeczywiście umocowany do reprezentowania tej organizacji, ponosi ryzyko naruszenia art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

**wyrok SN z 27.01.2016 r., III PK 59/15, OSNP 2017/8, poz. 94**

Pracodawca w sprawie dotyczącej przywrócenia do pracy może skutecznie powoływać się na naruszenie statutu związku zawodowego przy upoważnieniu pracownika do reprezentowania organizacji związkowej wobec pracodawcy tylko wówczas, gdy sygnalizował swoje obiekcje, a organizacja związkowa je zignorowała. W przeciwnym razie, gdy pracownik realnie reprezentował związek zawodowy wobec pracodawcy, zarzut uchybienia statutowi nie prowadzi do uchylenia ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

**wyrok SN z 13.09.2017 r., I UK 328/16, LEX nr 2389586**

Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy działacza związkowego, przerwana w wyniku zmniejszenia liczby członków zakładowej organizacji związkowej, zostaje reaktywowana po połączeniu tej organizacji z organizacją międzyzakładową i przejęciu przez nią wszystkich praw i obowiązków organizacji zakładowej (art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych).

Działacz zakładowej organizacji związkowej, który po jej połączeniu z organizacją międzyzakładową nie reprezentuje już tej organizacji przed pracodawcą, korzysta z ochrony dodatkowej z art. 32 ust. 2 tej ustawy.

**wyrok SN z 21.03.2019 r., II PK 313/17, OSNP 2019/12, poz. 142**

Członkowie zarządu województwa nie są osobami stanowiącymi kadre kierowniczą w zakładzie pracy, od liczebności której zależy liczba związkowców podlegających szczególnej ochronie zatrudnienia (art. 32 ust. 3 w związku z ust. 5 ustawy o związkach zawodowych w brzmieniu sprzed zmian z 1 stycznia 2019 r.). Kadre kierowniczą urzędu marszałkowskiego stanowi marszałek województwa jako kierujący jednoosobowo zakładem pracy (art. 43 ust. 3 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa, Dz.U. z 2022 r. poz. 2094 ze zm.) oraz inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 31 § 1 k.p.).

**wyroki SN z 23.02.2023 r., III PSKP 20/22, OSNP 2023/9, poz. 97**

**Notka:** wyrok zachowuje aktualność po 1.01.2019 r.

Członek związku zawodowego, któremu przysługuje ochrona dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą zarządu zakładowej organizacji związkowej, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie, nie ma upoważnienia do reprezentowania związku wobec pracodawcy i nie jest wliczany do limitu osób wskazywanych pracodawcy jako podlegające szczególnej ochronie stosunku pracy (art. 32 ust. 3 lub 4 w związku z art. 32 ust. 1 i 2 in fine ustawy o związkach zawodowych).

**wyroki SN z 20.11.2024 r., II PSKP 36/23, OSNP 2025/10, poz. 95**

Wymagana przez art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych zgoda zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie umowy o pracę powinna być wyrażona przed złożeniem przez zakład pracy oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Zgoda ta nie może być wyrażona przez inny organ związkowy niż zarząd zakładowej organizacji związkowej.

**wyroki SN z 20.09.1994 r., I PRN 58/94, OSNAPiUS 1995/2, poz. 17**

1. Organem właściwym do wyrażenia zgody na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej lub jej komisji rewizyjnej, a także zgody na niekorzystną dla nich zmianę treści stosunku pracy jest zarząd zakładowej organizacji związkowej, a więc organ, który niezależnie od swej nazwy wykonuje funkcję zarządzania sprawami związku.

2. Funkcję zarządu w organizacjach zakładowych NSZZ „Solidarność” sprawuje komisja zakładowa, chyba że kompetencję do wyrażania wyżej wspomnianej zgody przekazała w całości bądź w części powołanemu przez siebie prezydium.

3. Niewybranie do składu prezydium komisji zakładowej pozostaje bez wpływu na zakres ochrony prawnej przysługującej członkom komisji zakładowej.

**wyrok SN z 2.12.1997 r., I PKN 324/97, OSNAPiUS 1998/19, poz. 570**

Zgoda zarządu zakładowej organizacji związkowej na wypowiedzenie umowy o pracę jej członkowi może być odwołana tylko z zachowaniem warunków z art. 61 k.c.

**wyrok SN z 1.12.1998 r., I PKN 473/98, OSNAPiUS 2000/2, poz. 56**

Obowiązek uzyskania zgody na wypowiedzenie umowy o pracę działaczowi związkowemu (art. 32 ustawy o związkach zawodowych) – jako dalej idący – „pochłania” powinność „konsultacji” z zarządem zakładowej organizacji związkowej przewidzianej w art. 38 k.p.

**wyrok SN z 5.05.1999 r., I PKN 678/98, OSNAPiUS 2000/13, poz. 512**

Nieudzielenie przez zakładową organizację związkową informacji o pracownikach korzystających z jej obrony (art. 30 ust. 2<sup>1</sup> zdanie pierwsze ustawy o związkach zawodowych) zwalnia pracodawcę z obowiązku współdziałania z tą organizacją, także w zakresie uzyskania zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie stosunku pracy z członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej tej organizacji (art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych).

**wyrok SN z 20.07.2000 r., I PKN 748/99, OSNAPiUS 2002/3, poz. 76**

Obowiązek uzyskania zgody na wypowiedzenie umowy o pracę działaczowi związkowemu, którego mandat wygaś wskutek wykluczenia go ze związku zawodowego, jest spełniony przez uzyskanie zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej, której chroniony pracownik był członkiem.

**wyrok SN z 2.02.2001 r., I PKN 219/00, OSNAPiUS 2002/20, poz. 486**

1. Unieważnienie przez organ wyższej instancji związku zawodowego uchwały zarządu zakładowej organizacji związkowej odmawiającej zgody na rozwiązanie umowy o pracę z działaczem związkowym jest aktem wewnątrzorganizacyjnym i nie wywołuje skutków w sferze stosunku pracy.

2. Zgoda zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie z działaczem związkowym stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy uchyla zakaz wypowiedzenia temu działaczowi umowy o pracę, o którym stanowi art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

**wyrok SN z 19.04.2001 r., I PKN 374/00, OSNP 2003/4, poz. 100**

Wyrażenie zgody na wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy z pracownikiem, który jednocześnie pełni funkcję we władzach dwóch organizacji związkowych (zakładowej i pozakładowej), przez zarząd jednej z tych organizacji, nie zwalnia pracodawcy od obowiązku uzyskania zgody drugiej organizacji (art. 32 ust. 1 i 4 ustawy o związkach zawodowych).

**wyrok SN z 11.01.2006 r., II PK 106/05, OSNP 2006/23–24, poz. 345**

Działacze związkowi, objęci ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy w okresie po ustaniu kadencji, nie są wliczani do limitu osób chronionych, o których mowa w art. 32 ust. 3 lub 4 ustawy o związkach zawodowych.

**wyrok SN z 13.07.2011 r., I PK 17/11, OSNP 2012/19–20, poz. 232**

Wyrażenie zgody na rozwiązanie lub wypowiedzenie umowy o pracę działaczowi związkowemu (art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych) powinno nastąpić w formie pisemnej uchwały zarządu organizacji związkowej.

**wyrok SN z 18.12.2014 r., II PK 38/14, OSNP 2016/7, poz. 83**

1. Użyty w art. 32 ust. 1<sup>1</sup> pkt 1 ustawy o związkach zawodowych zwrot „dni robocze” oznacza dni robocze obowiązujące u danego pracodawcy.

2. Przy obliczaniu terminu z art. 32 ust. 1<sup>1</sup> pkt 1 ustawy o związkach zawodowych ma zastosowanie art. 111 § 2 k.c.

**wyrok SN z 27.02.2025 r., I PSKP 42/24, LEX nr 3835808**

### **3. Roszczenia pracownika**

**Notka:** W przypadku wypowiedzenia umowy przez pracodawcę roszczenia pracownika regulują art. 44–51 k.p., a w razie rozwiązania umowy bez wypowiedzenia – art. 56–61 k.p.

Pracownikowi odwołanemu ze stanowiska w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę (art. 70 § 2 k.p.), z naruszeniem art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, przysługuje – na podstawie stosowanego odpowiednio przepisu art. 45 k.p. – roszczenie o odszkodowanie.

Jedynie wówczas, gdy odwołanie nastąpiło z przyczyn łączących się ze sprawowaniem funkcji związkowej, pracownikowi przysługuje roszczenie o uznanie odwołania za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach.

**wyrok SN z 16.03.1994 r., I PRN 6/94, OSNAPiUS 1994/1, poz. 9**

Pracownikowi korzystającemu ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy w okresie roku po zakończeniu pełnienia funkcji związkowej wymienionej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy (art. 57 § 2 k.p.), także wówczas, gdy wyłączną przyczyną przywrócenia do pracy było naruszenie art. 53 § 1 pkt 1 w zw. z art. 53 § 3 k.p., przy istnieniu zgody organu związkowego na rozwiązanie umowy o pracę.

**uchwała SN z 7.11.1996 r., I PZP 20/96, OSNAPiUS 1997/11, poz. 188**

Utworzenie związku zawodowego w celu uzyskania szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przez pracowników, którzy wskutek restrukturyzacji pracodawcy otrzymali wypowiedzenie umów o pracę, jest nadużyciem wolności związkowej i prowadzi do oceny, że roszczenie pracownika żądającego przywrócenia do pracy, który w ten sposób uzyskał szczególną ochronę z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa nie podlega ochronie.

**wyrok SN z 27.02.1997 r., I PKN 17/97, OSNAPiUS 1997/21, poz. 416; glosa W. Cajsels, „Przegląd Sejmowy” 1999/5, s. 104**

Pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa wybór pracownika do zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej wyłącznie w celu obrony przed dokonany już wypowiedzeniem umowy o pracę (art. 8 k.p.).

**wyrok SN z 22.12.1998 r., I PKN 509/98, OSNAPiUS 2000/4, poz. 133**

Żądanie przywrócenia do pracy członka zakładowej organizacji związkowej, który swoim postępowaniem polegającym na bezpodstawnym sprowadzeniu kontroli i zawiadomieniu organów ścigania o nieistniejących w rzeczywistości nadużyciach zakłóca prawidłowy tok pracy zakładu pracy, można uznać za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.).

**wyrok SN z 17.11.1999 r., I PKN 366/99, OSNAPiUS 2001/7, poz. 220**

Pracodawca ma prawo pozbyć się z pracy korzystającego ze wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy działacza związkowego, który pomimo wcześniejszego wielokrotnego karania go sankcjami porządkowymi i finansowymi, w dalszym ciągu odmawia stosowania się do dotyczących pracy poleceń przełożonych.

**wyrok SN z 12.09.2000 r., I PKN 27/00, LEX nr 152565**

Sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.) jest zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy na rzecz pracownika przywróconego do pracy z powodu nieuzyskania przez pracodawcę zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych), wówczas gdy pracownik ten (działacz związkowy) naruszył w sposób ciężki swe obowiązki pracownicze (przebywał na terenie zakładu pracy pod wpływem alkoholu), a pracodawca dokonuje zwolnień grupowych z powodu trudności ekonomicznych.

**wyrok SN z 14.02.2001 r., I PKN 252/00, OSNAPiUS 2002/21, poz. 525**

Oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy pracownika będącego doświadczonym działaczem związkowym objętego szczególną ochroną trwałości stosunku pracy jest uzasadnione, gdy dopuścił się on w czasie akcji strajkowej wobec innego pracownika fizycznej agresji, naruszenia godności lub nietykalności cielesnej.

**wyrok SN z 19.05.2011 r., I PK 221/10, OSNP 2012/17-18, poz. 216**

W razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy w okresie trwania szczególnej ochrony trwałości tego stosunku pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to także sytuacji, gdy w okresie między ustaniem stosunku pracy a podjęciem pracy po przywróceniu do pracy organizacja związkowa, w której pracownik pełnił funkcję rodzającą ochronę przed rozwiązaniem umowy o pracę, uległa rozwiązaniu (art. 47 zdanie drugie k.p.).

**postanowienie SN z 16.12.2014 r., I PZP 6/14, LEX nr 1590286**

1. W przypadku ustalenia przez sąd pracy ciężkiego (rażącego) naruszenia obowiązków pracowniczych przez pracownika będącego osobą szczególnie chronioną przed rozwiązaniem stosunku pracy (np. na podstawie art. 32 ust. 1 u.z.z.) za nadużycie prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p. można uznać nie tylko domaganie się przez takiego pracownika przywrócenia do pracy (i zasądzenie w to miejsce odszkodowania na podstawie art. 477<sup>1</sup> k.p.c. w zw. z art. 8 k.p.), lecz także domaganie się zasądzenia odszkodowania.

2. Zastosowanie konstrukcji nadużycia prawa podmiotowego (art. 8 k.p.) – jako wyjątku od nadrzędnej reguły dotyczącej zagwarantowanej ustawowo wzmoczonej ochrony trwałości stosunku pracy funkcyjnych działaczy związkowych (art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych – wymaga przekonującego wykazania przez pracodawcę i uzasadnienia przez sąd pracy, na czym

polega sprzeczność zgłoszonego przez pracownika szczególnie chronionego żądania przywrócenia go do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do korzystania ze szczególnej ustawowej ochrony trwałości stosunku pracy oraz dlatego nie jest możliwe nawet zasądzenie w to miejsce odszkodowania. Oddalenie powództwa w całości może mieć miejsce wyjątkowo, w przypadkach szczególnie rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa. Dotyczy to jednak tylko sytuacji, w których szczególnie chroniony działacz związkowy narusza prawo, zasady współżycia społecznego albo ciężące na nim obowiązki pracownicze bez związku z pełnioną funkcją związkową.

**wyrok SN z 1.10.2019 r., I PK 140/18, LEX nr 3009699**

Intencjonalne objęcie pracownika ochroną związkową przez zarząd organizacji związkowej, podjęte wyłącznie w celu uchronienia przed zwolnieniem z pracy i niemające nic wspólnego z ideą związkowej ochrony trwałości stosunku pracy, pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa (art. 8 k.p. w zw. z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych).

**wyrok SN z 13.05.2021 r., III PSKP 17/21, OSNP 2022/4, poz. 33**

1. Prawo działacza związkowego do ochrony trwałości stosunku pracy nie ma charakteru bezwzględnego. Zindywidualizowane okoliczności sprawy mogą uzasadniać oddalenie powództwa pracownika o przywrócenie do pracy i zasądzenie w to miejsce odszkodowania, a w wyjątkowych wypadkach oddalenie powództwa w całości (art. 477<sup>1</sup> k.p.c. w zw. z art. 8 k.p. i art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych).

2. Brak dotychczasowej działalności związkowej pracownika i uzyskanie ochrony związkowej w czasie zwolnienia lekarskiego oraz nieodbieranie oświadczenia o odwołaniu z zajmowanego stanowiska, mimo obecności w domu w związku z niezdolnością do pracy, zasługują na określenie „nadużycia wolności związkowej”, będąc jednocześnie przejawem instrumentalnego stosowania przepisów prawa, które w żaden sposób nie pozostają w związku z zakresem działań pracownika jako członka związku zawodowego.

**wyrok SN z 26.05.2021 r., II PSKP 22/21, OSNP 2022/3, poz. 22**

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

1. Pracodawca, na warunkach określonych w układzie zbiorowym pracy lub umowie, jest obowiązany udostępnić zakładowej organizacji związkowej pomieszczenia i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania działalności związkowej u pracodawcy.

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

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

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

Spożywanie alkoholu w lokalu przydzielonym w siedzibie pracodawcy zakładowej organizacji związkowej na cele związane z prowadzeniem jej statutowej działalności, również przez pracownika uczestniczącego w zebraniu zarządu organizacji i niemającego w danym dniu obowiązku świadczenia pracy, może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

wyrok SN z 16.12.1999 r., I PKN 462/99, OSNAPIUS 2001/10, poz. 343

Ochrona szczególna działacza związkowego nie ma charakteru bezwzględniego. Zasądzenie odszkodowania w miejsce dochodzonego przywrócenia do pracy może mieć miejsce nie tylko w razie zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych.

wyrok SN z 19.04.2017 r., I PK 221/16, LEX nr 2300172

Obiektywna, niezwiązana z wykonywaniem funkcji w związku zawodowym przez pracownika objętego szczególną ochroną trwałości stosunku pracy, a wynikająca z przepisów prawa niemożliwość świadczenia pracy na nowo utworzonym stanowisku pracy, która prowadzi do niewykonalności przywrócenia do pracy na dotychczasowym, zlikwidowanym stanowisku, uzasadnia zasądzenie przez sąd pracy alternatywnego odszkodowania w miejsce obiektywnie niemożliwego do uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy (art. 8 k.p. w zw. z art. 477<sup>1</sup> k.p.c.).

wyrok SN z 17.01.2024 r., III PSKP 9/22, OSNP 2025/1, poz. 1

**Art. 33<sup>1</sup>.** [Pobieranie składek związkowych]

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

2. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie przekazywać kwoty pobranych składek związkowych na rachunek bankowy lub rachunek w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej wskazany przez zakładową organizację związkową.

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

1. Przepisy art. 25<sup>1</sup>–33<sup>1</sup> stosuje się do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem pracodawcę, z zastrzeżeniem ust. 2 oraz art. 34<sup>1</sup> i 34<sup>2</sup>.

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

W razie pozostawania przez członka zarządu zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej w dwóch strukturach pracy, korzysta on ze szczególnej ochrony przed zwolnieniem z pracy (zmianą warunków pracy lub płacy) tylko u tego pracodawcy, u którego działa ta zakładowa (międzyzakładowa) organizacja związkowa (art. 32 ustawy o związkach zawodowych).

wyrok SN z 2.10.1996 r., I PRN 88/96, LEX nr 1427355

Do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem zakład pracy stosuje się odpowiednio (na mocy art. 34) przepisy rozdziału 4 ustawy o związkach zawodowych bez względu na to, czy zakłady, które obejmuje, są ze sobą powiązane i w jaki sposób.

wyrok SN z 11.04.2000 r., I PKN 591/99, LEX nr 1218581

Międzyzakładową organizacją związkową (art. 34 ustawy o związkach zawodowych) jest tylko taka struktura NSZZ „Solidarność”, która zakresem swego działania obejmuje co najmniej dwóch pracodawców w rozumieniu art. 3 k.p.

wyrok SN z 10.01.2002 r., I PKN 790/00, OSNP 2004/2, poz. 29

Pracodawcy przysługuje przeciwko międzyzakładowej organizacji związkowej roszczenie o ustalenie, że jest (nie jest) objęty zakresem działania tej organizacji (art. 189 k.p.c.).

wyrok SN z 20.05.2011 r., II PK 295/10, OSNP 2012/13–14, poz. 169

1. Organizacja międzyzakładowa stanowić ma odmianę organizacji zakładowej dla przypadków, w których organizacja zakładowa nie mogłaby działać. Uzasadnione pozostaje zatem jednakowe traktowanie obu rodzajów organizacji związkowych.

2. Treść przepisów szczególnych dotyczących organizacji międzyzakładowej (art. 34 ust. 2 i art. 34<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych) nie wyłącza żadnych uprawnień organizacji międzyzakładowej. Ich celem, podobnie jak celem art. 34<sup>2</sup> ustawy, pozostaje jedynie dostosowanie norm określających prawa i obowiązki jednego pracodawcy oraz organizacji związkowej do przypadku, w którym organizacja związkowa jako międzyzakładowa wchodzi w relacje z co najmniej dwoma pracodawcami. Dostosowanie nie oznacza jednak ograniczenia uprawnień organizacji.

3. Motywy istnienia ochrony w okresie po ustaniu kadencji pozostają identyczne także w przypadku organizacji międzyzakładowej. Nie ma powodu przypuszczać, by chroniony szczególnie działacz takiej organizacji z jakichkolwiek systemowych względów nie musiał się obawiać negatywnych konsekwencji ze strony pracodawcy. Ryzyko w równym stopniu dotyka działacza organizacji zakładowej, jak i ponadzakładowej. Nie ma zatem i z tego względu powodów dla przyjęcia, że art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych miały nie mieć zastosowania do członka organizacji międzyzakładowej.

**wyrok SN z 14.05.2013 r., II PK 262/12, LEX nr 1335567**

Nie narusza przepisów o wypowiedaniu stosunku pracy pracodawca, który rozwiązał umowę o pracę z działaczem związkowym bez uzyskania zgody zarządu działającej u niego międzyzakładowej organizacji związkowej, gdy organizacja ta nie wykazała, że zrzesza wszystkich z pracodawców objętych zakresem jej działania, co najmniej 10 członków o statusie pracowników lub osób wykonujących pracę nakładczą (art. 34 ust. 1 i 2 w zw. z art. 25<sup>1</sup> ust. 1 ustawy o związkach zawodowych).

**wyrok SN z 23.08.2018 r., II PK 117/17, OSNP 1019/3, poz. 29**

**Art. 34<sup>1</sup>.** [Uprawnienia ochronne działaczy organizacji międzyzakładowych]

1. Pracodawcy objęci działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej ponoszą koszty, w tym koszty wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne, związane z zatrudnianiem osoby wykonującej pracę zarobkową zwolnionej:

- 1) z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie międzyzakładowej organizacji związkowej – na podstawie art. 31 ust. 1 w związku z art. 34 ust. 2,

- 2) od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia – na podstawie art. 31 ust. 3 lub od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia – na podstawie art. 31 ust. 4
- odpowiednio do udziału liczby członków tej organizacji zatrudnionych u danego pracodawcy w łącznej liczbie członków tej organizacji zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji – w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.
2. Zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej przedstawia pracodawcy, który zwolni osobę lub osoby wykonujące pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy, od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia lub od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, informacje o liczbie członków tej organizacji zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji oraz u każdego z tych pracodawców – w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, według stanu na ostatni dzień miesiąca.
3. Zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej przedstawia informacje, o których mowa w ust. 2, w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zwolnienie osoby lub osób wykonujących pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy, od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia lub od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
4. Na potrzeby przeliczenia, o którym mowa w ust. 1 i 2, w przypadku innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową będących członkami międzyzakładowej organizacji związkowej przyjmuje się, że osoby te są zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy.
5. Sposób i tryb ponoszenia kosztów, o których mowa w ust. 1, określa każdy pracodawca, który zwolni osobę lub osoby wykonujące pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy lub od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w zakresie dotyczącym kosztów związanych z zatrudnianiem tej osoby lub tych osób wykonujących pracę zarobkową.

Z art. 34<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych nie wynika współuczestnictwo konieczne wszystkich pracodawców objętych działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej w sprawie o wynagrodzenie ze stosunku pracy dochodzone przez członka zarządu tej organizacji zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Z art. 34<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych można jedynie wprowadzić swoiste roszczenie regresowe pracodawcy zatrudniającego pracownika zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy przeciwko innym pracodawcom objętym działaniem tej samej organizacji związkowej, której dotyczy to zwolnienie; nie wynika z niego natomiast, że sprawa o wynagrodzenie (należne w okresie zwolnienia) może toczyć się tylko łącznie przeciwko wszystkim tym pracodawcom.

wyrok SN z 12.01.2012 r., I PK 72/11, LEX nr 1167733

**Art. 34<sup>2</sup>.** [Ochrona trwałości stosunku pracy działaczy organizacji międzyzakładowych]

1. Zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej, która co najmniej u jednego pracodawcy objętego jej działaniem zrzesza osoby wykonujące pracę zarobkową w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2, może wskazać osoby wykonujące pracę zarobkową podlegające ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1:

- 1) w liczbie ustalonej zgodnie z art. 32 ust. 3 albo 4 lub
- 2) w liczbie ustalonej zgodnie z art. 32 ust. 3 albo 4 u jednego pracodawcy wskazanego przez tę organizację spośród pracodawców objętych jej działaniem, u którego ta organizacja zrzesza osoby wykonujące pracę zarobkową w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2, powiększonej o liczbę pozostałych pracodawców objętych działaniem tej organizacji, u których jest zatrudnionych co najmniej 10 osób wykonujących pracę zarobkową będących jej członkami.

2. Jeżeli międzyzakładowa organizacja związkowa u żadnego pracodawcy objętego jej działaniem nie zrzesza liczby osób wykonujących pracę zarobkową wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2, liczba osób wykonujących pracę zarobkową podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 nie może być większa od liczby pracodawców objętych działaniem tej organizacji, którzy zatrudniają co najmniej 10 osób wykonujących pracę zarobkową będących jej członkami.

1. Informacja o liczbie członków zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej przekazana po terminie określonym w art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach zawodowych jest skuteczna w odniesieniu do wypowiedzenia umowy o pracę złożonego po jej uzyskaniu przez pracodawcę. Informacja przekazana po tym terminie i już po złożeniu przez pracodawcę wypowiedzenia umowy nie ma wpływu na jego prawidłowość także wtedy, gdy organizacja związkowa mogła udowodnić, że zrzeszała liczbę członków wymaganą przez art. 25<sup>1</sup> ust. 1, art. 34 ust. 2 lub art. 34<sup>2</sup> ust. 2 tej ustawy.

2. Działacz międzyzakładowej organizacji związkowej, która w żadnym zakładzie pracy nie zrzesza liczby pracowników wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p. (obecnie art. 25<sup>2</sup> ust. 1 u.z.z.), korzysta ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy pod warunkiem zrzeszania przez tę organizację przynajmniej w jednym zakładzie pracy co najmniej 10 członków będących pracownikami i poinformowania o tym pracodawcy. Nie jest wymagane, aby chroniony pracownik był zatrudniony właśnie w tym zakładzie, w którym związek zrzesza co najmniej 10 pracowników (art. 34<sup>2</sup> ust. 2 i art. 32 ustawy o związkach zawodowych).

wyrok SN z 6.10.2011 r., III PK 17/11, OSNP 2012/21–22, poz. 257

## Rozdział 5. Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy

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

1. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:
  - 1) przeszkadza w utworzeniu zgodnie z prawem organizacji związkowej,
  - 2) utrudnia wykonywanie działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy,
  - 3) dyskryminuje, wbrew zakazowi, o którym mowa w art. 3 ust. 1, z powodu przynależności do związku zawodowego, pozostawiania poza związkiem zawodowym lub wykonywania funkcji związkowej,
  - 4) nie dopełnia w terminie obowiązku informacyjnego, o którym mowa w art. 26<sup>1</sup> ust. 1,
  - 5) nie dopełnia w terminie obowiązku podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi, o którym mowa w art. 26<sup>1</sup> ust. 3,
  - 6) nie dopełnia obowiązku pobrania z wynagrodzenia danej osoby składki związkowej w zadeklarowanej przez tę osobę wysokości lub obowiązku niezwłocznego przekazania kwoty pobranych składek związkowych, o których mowa w art. 33<sup>1</sup>, na rachunek bankowy lub rachunek w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej wskazany przez zakładową organizację związkową,
  - 7) nie dopełnia obowiązku ponoszenia kosztów, o którym mowa w art. 34<sup>1</sup> ust. 1, w odpowiedniej proporcji wskazanej w art. 34<sup>1</sup> ust. 1 z uwzględnieniem art. 34<sup>1</sup> ust. 4,
  - 8) nie zapewnia dostępu do zakładu pracy lub innego miejsca wyznaczonego przez pracodawcę do wykonywania czynności osobom, o którym mowa w art. 28<sup>1</sup>,
  - 9) nie przestrzega wewnętrznych przepisów obowiązujących u danego pracodawcy podczas wykonywania czynności, o których mowa w art. 28<sup>1</sup>
- podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.
  2. (utracił moc)
    - 2<sup>1</sup>. Kto w związku z pełnioną funkcją związkową:
      - 1) wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie właściwego sądu o zmianie statutu, o której mowa w art. 16,
      - 2) niezgodnie z przepisem art. 24 ust. 1, przeznacza dochód z działalności gospodarczej prowadzonej przez związek zawodowy na cele niesłużące realizacji zadań statutowych związku lub dzieli go pomiędzy członków związku,
      - 3) w celu uzyskania uprawnień zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej, międzyzakładowej organizacji związkowej lub reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej w informacji, o której mowa w art. 25<sup>1</sup> ust. 2 lub 3 lub w art. 34<sup>1</sup> ust. 2 lub we wniosku, o którym mowa w art. 25<sup>2</sup> ust. 2, podaje lub na podstawie art. 34<sup>2</sup> ust. 1 wskazuje liczbę członków organizacji związkowej wyższą niż wynikająca ze stanu faktycznego
  - podlega grzywnie.
    3. Odpowiedzialność za kierowanie nielegalnym strajkiem określa ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Artykuł 35 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych jest niezgodny z art. 42 ust. 1 oraz z art. 59 ust. 2–4 w zw. z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP.

wyrok TK z 13.05.2008 r., P 50/07, OTK-A 2008/4, poz. 58

**Art. 36.** [Działalność związku zawodowego sprzeczna z prawem]

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

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

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

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

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

4. (uchylony).

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

## Rozdział 6. Przepisy szczególne

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

Spory między związkami zawodowymi a pracodawcami i ich organizacjami dotyczące interesów osób wykonujących pracę zarobkową rozwiązywane są na zasadach określonych w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2026 r. poz. 437).

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

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

**Art. 39.** (uchylony)

(...)

Ustawa z 13.03.2003 r.

# o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników

---

(Dz.U. z 2025 r. poz. 570 ze zm.)

(wyciąg)

## Art. 1. [Zakres regulacji]

---

1. Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników – zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”.

2. Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywą pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

**Notka 1:** Jak wynika z pkt 3 wyroku TK z 24.02.2004 r., K 54/02, OTK-A 2004/2, poz. 10, ograniczenie stosowania ustawy do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników oraz przyjęte limity liczby zwalnianych pracowników są zgodne z art. 2 Konstytucji RP.

**Notka 2:** Przy zwolnieniu indywidualnym na podstawie art. 10 ustawy liczbę 20 pracowników ustala się według stanu zatrudnienia w dniu złożenia wypowiedzenia (zob. wyrok III PK 59/12, zamieszczony pod art. 8 ustawy).

Użyte w prawie zakładowym pojęcie „przyczyn niedotyczących pracowników” – jeżeli nic innego nie wynika z pozostałych przepisów tego prawa – należy rozumieć zgodnie z art. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach.

**wyrok SN z 10.05.2006 r., III PK 18/06, OSNP 2007/9–10, poz. 126**

Ustawę o grupowych zwolnieniach stosuje się także do wypowiedzenia zmieniającego (art. 1 ust. 1 tej ustawy w zw. z art. 42 § 1 k.p.) – teza 1 wyroku.

**wyrok SN z 17.05.2007 r., III BP 5/07, OSNP 2008/13–14, poz. 188**

Dla oceny, czy zastosowanie ma art. 1 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach (odnośnie do liczby zwalnianych pracowników w stosunku do reszty załogi), decydujące znaczenie ma chwila składania pracownikom oświadczeń o wypowiedzeniu, a nie data rozwiązania stosunków pracy.

**wyrok SN z 4.03.2015 r., I PK 184/14, LEX nr 1678952**

Pracownik, z którym rozwiązano więź pracowniczą kilka miesięcy po przeprowadzeniu procedury z art. 1 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach, w trakcie której zwolniono wszystkich poza nim pracowników, nie może skutecznie twierdzić, że wypowiedzenia dokonał pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników.

**wyrok SN z 19.01.2017 r., I PK 40/16, LEX nr 2209124**

Do wypowiedzeń zmieniających (art. 42 k.p.) dokonywanych wobec większej liczby pracowników stosuje się przepisy o zwolnieniach grupowych, gdy w wyniku tych wypowiedzeń u pracodawcy doszło do co najmniej pięciu zwolnień w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a dyrektywy Rady nr 98/59/WE z 20.07.1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 3, s. 327).

**wyrok SN z 12.02.2019 r., II PK 283/17, OSNP 2019/10, poz. 119**

Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron w wyniku przystąpienia pracownika do programu dobrowolnych odejść stanowi rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i uprawnia do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego (art. 2 ust. 1 ustawy z 30.04.2004 r.

o świadczeniach przedemerytalnych, Dz.U. z 2019 r. poz. 2173 ze zm., obecnie Dz.U. z 2026 r. poz. 115, w zw. z art. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach).

**wyrok SN z 2.07.2019 r., I UK 161/18, OSNP 2020/7, poz. 69**

Rozwiązanie umowy o pracę na skutek nieprzyjęcia nowych warunków zatrudnienia objęte jest zwolnieniem grupowym w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach, jeśli doszło do zwolnienia większej liczby pracowników w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a w tym co najmniej pięciu zwolnień w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a dyrektywy Rady 98/59/WE z 20.07.1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 3, s. 327).

**wyrok SN z 10.10.2019 r., I PK 196/18, OSNP 2020/9, poz. 92**

1. Zmiany ilościowe związane z konsekwentnym rozwiązywaniem stosunków pracy zachodzące w okresie 30 dni nie mogą wpływać na zastosowanie ustawy o grupowych zwolnieniach. W przypadku zaniechań pracodawcy co do obowiązków notyfikacyjnych, limit co najmniej 20 pracowników powinien być ustalany według stanu w pierwszym dniu okresu, w którym pracodawca podejmuje działania zmierzające do ustania stosunków pracy.

2. Wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o rozwiązanie stosunku pracy nie wyklucza stosowania ustawy o grupowych zwolnieniach, jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika rzeczywiście istniały i miały decydujące znaczenie dla złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o przyjęciu oferty rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

**wyrok SN z 9.04.2025 r., II PSKP 16/24, OSNP 2015/10, poz. 97**

Liczbę 20 zatrudnionych pracowników warunkującą zastosowanie art. 1 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach, ustala się na dzień podjęcia przez pracodawcę pierwszej czynności zmierzającej do zredukowania liczby pracowników na skutek wystąpienia przyczyn niedotyczących pracowników (również na zasadzie porozumienia stron), jeżeli doprowadziły one w okresie kolejnych 30 dni do zwolnienia z pracy obejmującego co najmniej: 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników, 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

**wyrok SN z 1.04.2025 r., II PSKP 50/23, OSNP 2025/12, poz. 117**

**Art. 2.** [Konsultacje dotyczące grupowego zwolnienia]

1. Pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy.

2. Konsultacja, o której mowa w ust. 1, dotyczy w szczególności możliwości uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia oraz spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem, w tym zwłaszcza możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego, a także uzyskania innego zatrudnienia przez zwolnionych pracowników.

3. Pracodawca jest obowiązany zawiadomić na piśmie zakładowe organizacje związkowe o przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia, liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie, proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia, kolejności dokonywania zwolnień pracowników, propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości.

4. Pracodawca przekazuje zakładowym organizacjom związkowym informacje, o których mowa w ust. 3, w terminie umożliwiającym tym organizacjom zgłoszenie w ramach konsultacji propozycji dotyczących spraw określonych w ust. 2.

5. W trakcie konsultacji pracodawca jest obowiązany przekazać zakładowym organizacjom związkowym także inne niż określone w ust. 3 informacje, jeżeli mogą one mieć wpływ na przebieg konsultacji oraz treść porozumienia, o którym mowa w art. 3.

6. Pracodawca przekazuje na piśmie właściwemu powiatowemu urzędowi pracy informacje, o których mowa w ust. 3, z wyłączeniem informacji dotyczących sposobu ustalania wysokości świadczeń pieniężnych przysługujących pracownikom.

6a. W przypadku zamiaru przeprowadzenia grupowego zwolnienia dotyczącego członków załogi statku morskiego o polskiej przynależności pracodawca przekazuje informacje, o których mowa w ust. 6, powiatowemu urzędowi pracy właściwemu ze względu na siedzibę armatora.

7. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, uprawnienia tych organizacji w zakresie wynikającym z ust. 1–5 przysługują przedstawicielom pracowników wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

**Art. 3.** [Porozumienie w sprawie grupowego zwolnienia]

1. W terminie nie dłuższym niż 20 dni od dnia zawiadomienia, o którym mowa w art. 2 ust. 3, pracodawca i zakładowe organizacje związkowe zawierają porozumienie.

2. W porozumieniu, o którym mowa w ust. 1, określa się zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem.

3. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440), z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

4. Jeżeli nie jest możliwe zawarcie porozumienia zgodnie z ust. 1 i 3, 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 organizacje związkowe.

5. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

6. Informacja o porozumieniu, o którym mowa w ust. 1 i 3, podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy na zasadach określonych w ustawie z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. poz. 1661).

Dokonanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy, mimo niezawarcia porozumienia lub niewydania regulaminu, o których mowa w art. 3 ustawy o grupowych zwolnieniach, uzasadnia roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p – teza 2 wyroku.

**wyrok SN z 17.05.2007 r., III BP 5/07, OSNP 2008/13–14, poz. 188**

1. Naruszenie przez pracodawcę przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie stanowi naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, nawet jeśli spór zbiorowy dotyczy warunków zwolnień grupowych.

2. Niezawarcie porozumienia między pracodawcą a związkami zawodowymi w przedmiocie zwolnień grupowych i wszczęcie sporu zbiorowego w sprawie warunków tych zwolnień nie stanowi przeszkody w wydaniu przez pracodawcę regulaminu na podstawie art. 3 ust. 4 ustawy o grupowych zwolnieniach.

**wyrok SN z 5.03.2009 r., II PK 146/08, OSNP 2010/19–20, poz. 234**

Naruszenie przez pracodawcę porozumienia zbiorowego dotyczącego zwolnień grupowych (art. 3 ustawy o grupowych zwolnieniach w zw. z art. 9 § 1 k.p.) nie może być oceniane jako naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę (art. 45 § 1 k.p.), jeżeli nie miało wpływu na rozwiązanie stosunku pracy z konkretnym pracownikiem.

**wyrok SN z 24.11.2011 r., I PK 60/11, LEX nr 1135988**

Restrukturyzacja pracodawcy nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji, gdy zakładane zmniejszenie zatrudnienia przewidziane w regulaminie zwolnień grupowych osiągnięto uprzednio na skutek dobrowolnych odejść pracowników.

**wyrok SN z 18.02.2014 r., III PK 63/13, OSNP 2015/5, poz. 62**

Zob. wyrok SN z 8.03.2013 r., II PK 198/12, zamieszczony pod art. 5 ustawy o grupowych zwolnieniach.

**Art. 4.** [Zawiadomienie powiatowego urzędu pracy  
o ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia]

1. Pracodawca – po zawarciu porozumienia, a w razie niezawarcia porozumienia po spełnieniu obowiązku, o którym mowa w art. 3 ust. 4 lub 5 – zawiadamia na piśmie właściwy powiatowy urząd pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia, w tym o liczbie zatrudnionych i zwalnianych pracowników oraz o przyczynach ich zwolnienia, okresie, w ciągu którego ma być dokonane zwolnienie, a także o przeprowadzonej konsultacji zamierzonego grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi lub z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

1a. W przypadku zamiaru przeprowadzenia grupowego zwolnienia dotyczącego członków załogi statku morskiego o polskiej przynależności pracodawca przekazuje informację, o których mowa w ust. 1, powiatowemu urzędowi pracy właściwemu ze względu na siedzibę armatora.

2. Kopię zawiadomienia, o którym mowa w ust. 1, pracodawca przekazuje zakładowym organizacjom związkowym. Zakładowe organizacje związkowe mogą przedstawić właściwemu powiatowemu urzędowi pracy swoją opinię w sprawie grupowego zwolnienia.

3. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio do przedstawicieli pracowników wyłonionych w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

4. W razie zakończenia działalności pracodawcy wskutek prawomocnego orzeczenia sądowego zawiadomienie, o którym mowa w ust. 1, jest wymagane, gdy z takim wnioskiem wystąpi właściwy powiatowy urząd pracy.

**Art. 5.** [Wypowiadanie stosunków pracy  
w ramach grupowego zwolnienia]

1. Przy wypowiadaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia nie stosuje się art. 38 i 41 Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem ust. 2–4, a także przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 5.

2. W razie niezawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 3, przy wypowiadaniu pracownikom stosunków pracy, a także warunków pracy i płacy, stosuje się art. 38 Kodeksu pracy.

3. Wypowiedzenie pracownikom stosunków pracy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 Kodeksu pracy, jest dopuszczalne w czasie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

4. Wypowiedzenie pracownikom warunków pracy i płacy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 Kodeksu pracy, jest dopuszczalne niezależnie od okresu trwania urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

5. W okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi:

- 1) któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, pracownicy w ciąży, pracownikowi od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego

- albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części oraz urlopu opiekuńczego – do dnia zakończenia tego urlopu;
- 2) będącemu członkiem rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego;
  - 3) będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej;
  - 4) będącemu członkiem zakładowej organizacji związkowej, upoważnionemu do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy;
  - 4a) będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej;
  - 4b) będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółce europejskiej;
  - 4c) będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółdzielni europejskiej;
  - 4d) będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, członkiem zespołu przedstawicielskiego albo przedstawicielem pracowników w radzie nadzorczej albo radzie dyrektorów spółki powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek;
  - 5) będącemu społecznym inspektorem pracy;
  - 6) powołanemu do odbycia czynnej służby wojskowej, służby zastępczej, zasadniczej służby wojskowej albo przeszkolenia wojskowego;
  - 7) będącemu członkiem rady pracowników lub określonym w porozumieniu, o którym mowa w art. 24 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. poz. 550, z 2008 r. poz. 584 i 778 oraz z 2009 r. poz. 805), przedstawicielem pracowników uprawnionym do uzyskiwania od pracodawcy informacji i prowadzenia z nim konsultacji.
6. Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom, o których mowa w ust. 5, przysługuje, do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy.
- 6a. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownicą w ciąży, pracownikiem od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu opiekuńczego, o których mowa w ust. 5 pkt 1, z powodu odmowy przyjęcia przez tę pracownicę albo tego pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy i rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, pracodawca udowodni, że przy wypowiedzaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy kierował się innymi powodami.
7. (uchylony).

Okresu urlopu macierzyńskiego nie zalicza się do okresu urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące (nie sumuje się z okresem innego urlopu), w czasie którego dopuszczalne jest wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn nietyczących pracowników w sytuacjach, o których mowa w art. 41 k.p. (art. 5 ust. 5 pkt 1 w zw. z art. 5 ust. 3 ustawy o grupowych zwolnieniach).

wyrok SN z 21.11.2006 r., II PK 52/06, OSNP 2007/23–24, poz. 349

Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy z przyczyn niedotyjących pracowników pracownikom objętym szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy niezależnie od tego, czy równocześnie dokonuje definitywnych zwolnień z pracy z tych przyczyn (art. 10 ust. 1 w zw. z art. 5 ust. 5 ustawy o grupowych zwolnieniach).

**wyrok SN z 3.04.2008 r., II PK 286/07, OSNP 2009/15–16, poz. 202**

Przepisy art. 2–6 ustawy o grupowych zwolnieniach stosuje się przy rozwiązywaniu umów o pracę na czas określony w ramach zwolnień grupowych. W razie naruszenia tych przepisów pracownikowi przysługuje roszczenie o odszkodowanie na podstawie *art. 50 § 3 k.p.* (obecnie art. 47<sup>1</sup>).

**wyrok SN z 4.12.2008 r., II PK 139/08, OSNP 2010/11–12, poz. 134**

W razie zwolnień grupowych pracodawca może wypowiedzieć definitywnie (a nie tylko zmieniająco) umowę o pracę pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie z mocy przepisu odrębnego (art. 5 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach), niewymienionemu w art. 5 ust. 5 tej ustawy, choćby nie nastąpiło ogłoszenie upadłości lub likwidacja pracodawcy.

**wyrok SN z 23.06.2010 r., II PK 21/10, OSNP 2011/23–24, poz. 292**

Zastosowanie instytucji wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 § 1–3 k.p. dla osiągnięcia – poprzez zaoferowanie niemożliwych do przyjęcia przez pracownika warunków pracy i płacy – skutku właściwego dla definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę, a więc skutku czynności niedopuszczalnej w świetle art. 5 ust. 5 pkt 3 ustawy o grupowych zwolnieniach w związku z art. 34 ust. 1 i art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych wobec członka zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej także w ramach zwolnień grupowych, stanowi nadużycie prawa w rozumieniu przepisu art. 8 k.p.

**wyrok SN z 8.03.2012 r., III PK 59/11, LEX nr 1211169**

Dodatek wyrównawczy, wynikający z art. 5 ust. 6 ustawy o grupowych zwolnieniach, nie musi być wprowadzony wypowiedzeniem zmieniającym, przysługuje bowiem z mocy samego prawa. Wypowiedzenie zmieniające, które nie przyznaje pracownikowi prawa do takiego dodatku, nie jest przez to wadliwe.

**wyrok SN z 12.07.2012 r., II PK 304/11, OSNP 2013/15–16, poz. 170**

Strony porozumienia zbiorowego o charakterze normatywnym mogą wyłączać przewidziane w art. 5 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach

uchylenie – ustanowionej tym porozumieniem – szczególnej ochrony określonej kategorii pracowników przed definitywnym wypowiedzeniem umów o pracę.

**wyrok SN z 8.03.2013 r., II PK 198/12, OSNP 2014/1, poz. 2, teza 1**

Składniki wynagrodzenia określonego w art. 81 § 1 k.p. w stałej stawce miesięcznej powinny być wypłacane w takiej wysokości, w jakiej przysługują w miesiącu, w którym pracownik korzysta z urlopu.

Jeżeli na skutek wypowiedzenia warunków pracy i płacy doszło do obniżenia wynagrodzenia pracownika, o którym mowa w art. 5 ust. 5 ustawy o grupowych zwolnieniach, a następnie pracownik ten został niedopuszczony do pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, przysługuje mu przy obliczaniu wynagrodzenia z art. 81 § 1 k.p. do końca okresu, w którym korzystałby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy.

**wyrok SN z 8.02.2018 r., I PK 347/16, LEX nr 2459719**

Zastosowanie dozwolonego prawem wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 § 1–3 k.p. dla osiągnięcia skutku właściwego dla definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę, przez zaoferowanie podlegającemu szczególnej ochronie członkowi zarządu zakładowej organizacji związkowej niemożliwych do przyjęcia warunków pracy i płacy, może być ocenione jako nadużycie prawa niepodlegające ochronie w myśl art. 8 k.p., wobec tego, że jest to skutek niedopuszczalny w świetle art. 5 ust. 5 pkt 3 ustawy o grupowych zwolnieniach w zw. z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

**wyrok SN z 2.10.2024 r., I PSKP 3/24, OSNP 2025/5, poz. 44**

**Art. 6.** [Termin wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia]

1. Wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia może nastąpić nie wcześniej niż po dokonaniu przez pracodawcę zawiadomienia, o którym mowa w art. 4 ust. 1, a w przypadku gdy nie jest ono wymagane – nie wcześniej niż po zawarciu porozumienia lub spełnieniu obowiązku, o którym mowa w art. 3 ust. 4 lub 5.

2. Rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia może nastąpić nie wcześniej niż po upływie 30 dni od dnia zawiadomienia, o którym mowa w art. 4 ust. 1, a w przypadku gdy nie jest ono wymagane – nie wcześniej niż po upływie 30 dni od dnia zawarcia porozumienia lub spełnienia obowiązku, o którym mowa w art. 3 ust. 4 lub 5. Nie dotyczy to przypadków rozwiązania z pracownikami stosunków pracy w razie zakończenia działalności pracodawcy wskutek prawomocnego orzeczenia sądowego.

**Art. 7.** [Grupowe zwolnienie z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy]

Przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy stosuje się przepisy art. 41<sup>1</sup> § 1, art. 177 § 4, art. 186<sup>6</sup> i art. 196 pkt 2 Kodeksu pracy, a także odrębne przepisy regulujące rozwiązywanie z pracownikami stosunków pracy z takiego powodu.

**Art. 8.** [Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia]

1. Pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

2. Przy ustalaniu okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, przepis art. 36 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

3. Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

4. Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Możliwe jest przyznanie pracownikowi w umowie o pracę odprawy na wypadek rozwiązania stosunku pracy, do której pracownik nabywa prawo, niezależnie od odprawy wypłaconej na podstawie art. 8 ustawy o grupowych zwolnieniach.

wyrok SN z 25.11.2005 r., I PK 86/05, OSNP 2006/19–20, poz. 295

Przywrócenie pracownika do pracy prawomocnym wyrokiem sądu powoduje, że odpada podstawa prawna odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, do wypłaty której pracodawca zobowiązał się w ugodzie pozasądowej.

wyrok SN z 3.02.2006 r., II PK 158/05, OSNP 2006/23–24, poz. 357

Pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p., może domagać się zasądzenia odprawy z art. 8 ust. 1 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach, jeżeli wykaże, iż wskazana przez

pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy była fikcyjna (pozorna), a rzecz-wista przyczyna nie dotyczyła pracownika.

**wyrok SN z 18.08.2009 r., I PK 52/09, LEX nr 550996**

1. Sąd rozpoznający sprawę o zwrot wypłaconej pracownikowi odprawy pieniężnej jako świadczenia nienależnego jest związany wcześniejszym prawomocnym wyrokiem zapadłym między tymi samymi stronami, zasądającym na rzecz pracownika odszkodowanie w związku z pozornością przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 365 § 1 k.p.c.).

2. Zasądzenie na rzecz pracownika odszkodowania w związku z ustaleniem braku przyczyn nie dotyczących pracownika do wypowiedzenia mu umowy o pracę oznacza, że odpadła podstawa do wypłaty odprawy pieniężnej, w związku z czym przybrała ona charakter świadczenia nienależnego (art. 410 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

3. W sytuacji gdy przyczyna nie dotycząca pracownika wskazana w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę okazuje się pozorna, rozważenia wymaga, czy pracodawca nie miał świadomości, że nie był zobowiązany do wypłaty pracownikowi odprawy pieniężnej (art. 411 pkt 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

**wyrok SN z 22.06.2011 r., II PK 4/11, OSNP 2012/15–16, poz. 192**

Zakończenie akcji strajkowej i zapewnienie spokoju społecznego może stanowić usprawiedliwioną przyczynę zróżnicowania uprawnień pracowników do dodatkowej odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, przewidzianej w postanowieniach porozumienia pracodawcy ze związkami zawodowymi zawartego w trybie przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

**wyrok SN z 10.05.2012 r., II PK 227/11, OSNP 2013/9–10, poz. 107**

Odprawa pieniężna, o której mowa w art. 8 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach, nie przysługuje pracownikowi, jeżeli w chwili złożenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca zatrudniał mniej niż 20 pracowników.

**wyrok SN z 28.05.2013 r., III PK 59/12, OSNP 2014/7, poz. 99**

1. Prawo do odprawy na podstawie art. 8 ust. 1 w zw. z art. 1 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach związane jest ze zwolnieniem się pracodawcy z obowiązku zatrudniania pracownika. Jeżeli to zwolnienie się od zobowiązania staje się bezskuteczne w wyniku restytucji stosunku pracy, odprawa

staje się świadczeniem nienależnym w rozumieniu art. 410 § 2 k.c., podlegającym zwrotowi na warunkach określonych w art. 405–409 w zw. z art. 410 § 1 k.c.

2. Następcze odpadnięcie podstawy świadczenia (odprawy) na skutek prawomocnego orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy (art. 410 § 2 k.c.) wyklucza z góry zastosowanie art. 411 pkt 1 k.c.

**wyrok SN z 1.04.2015 r., II PK 134/14, LEX nr 1682206**

Pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, jeżeli w ogóle nie ustalono przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę lub okaże się, że ujawnione przyczyny tego wypowiedzenia nie pozostawały w związku ze stosunkiem pracy, chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną wypowiedzenia były okoliczności dotyczące pracownika (art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy o grupowych zwolnieniach).

**wyrok SN z 5.12.2016 r., III PK 30/16, OSNP 2018/2, poz. 15, teza 3**

Pracownikowi, który z inicjatywy pracodawcy rozwiązał umowę o pracę za porozumieniem stron, a następnie zawarł z dotychczasowym pracodawcą umowę o współpracy jako samozatrudniony, przysługuje – z dniem zawarcia porozumienia – prawo do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach.

**wyrok SN z 19.09.2018 r., I PK 123/17, OSNP 2019/7, poz. 30**

Pracownikowi o statusie członka korpusu służby cywilnej, którego stosunek pracy wygasł na podstawie art. 170 ust. 1 ustawy z 16.11.2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. poz. 1948 ze zm.), przysługuje odprawa pieniężna na podstawie art. 8 ustawy o grupowych zwolnieniach.

**uchwała SN z 23.01.2019 r., III PZP 5/18, OSNP 2019/7, poz. 80**

**Notka:** Uwarunkowanie w art. 8 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach wysokości odprawy od stażu pracy u danego pracodawcy – jak można wnosić z wyroku TK z 24.02.2004 r., K 54/02, OTK-A 2004/2, poz. 10 – jest zgodne z Konstytucją RP.

Z pkt 4 tego wyroku wynika, że *art. 8 ust. 2* obowiązującej wcześniej *ustawy o zwolnieniach grupowych*, mający w tym zakresie taką samą treść jak art. 8 ust. 1 nowej ustawy o grupowych zwolnieniach, został bowiem uznany za niezgodny z art. 2 Konstytucji RP tylko w zakresie sposobu jego wejścia w życie, z uwagi na naruszenie zasady ochrony zaufania do państwa i prawa.

Ze zwolnienia, o którym mowa w art. 21 ust. 1 pkt 3 u.p.d.o.f., wyłączono są odprawy pieniężne wypłacane na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

**wyrok NSA z 15.11.2019 r., II FSK 3960/17, LEX nr 3059324**

1. Nadmierne obciążenie pracownika obowiązkami, których wykonanie mieści się w jego predyspozycjach intelektualnych i kwalifikacjach, jednak ich zakres i wymiar (rozmiar) uniemożliwia należyte ich wykonywanie w obowiązujących go normach czasu pracy, może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika z przyczyn niedotyczących pracownika, lecz leżących po stronie pracodawcy.

2. Prawo do odprawy pieniężnej (art. 8 ustawy o grupowych zwolnieniach) wyjątkowo może nabyć pracownik w sytuacji rozwiązania przez siebie jednostronnie stosunku pracy, gdy konieczność rozwiązania stosunku pracy nie istnieje po stronie pracodawcy, jeżeli uzasadnione przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie pracodawcy.

**wyrok SN z 26.01.2022 r., I PSKP 58/21, LEX nr 3340987**

**Notka:** W odniesieniu do obowiązku zwrotu odprawy zob. uw. 16 do art. 87.

Pracownik po przywróceniu do pracy powinien zwrócić pracodawcy odprawę wypłaconą na podstawie art. 8 ustawy o grupowych zwolnieniach, a jako że otrzymał pierwotnie świadczenie należne, to nie ma zastosowania art. 411 pkt 2 k.c., bowiem dotyczy sytuacji spełnienia przez pracodawcę świadczenia nienależnego. Nie jest jednak wyłączone stosowanie art. 8 k.p.

**wyrok SN z 24.02.2022 r., II PSKP 75/21, LEX nr 3350073**

Zmiana wysokości wynagrodzenia na niekorzyść pracownika, wynikająca z przepisów obowiązujących pracodawcę będącego państwową jednostką budżetową, nie wyklucza prawa pracownika do odprawy pieniężnej z art. 8 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach. W takiej sytuacji przyczyna rozwiązania przez pracownika umowy o pracę w trybie art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p. nie dotyczy pracownika, lecz leży po stronie pracodawcy.

**wyrok SN z 18.10.2022 r., I PSKP 70/21, OSNP 2023/4, poz. 41**

**Art. 9.** [Ponowne zatrudnienie pracownika zwolnionego w ramach grupowego zwolnienia]

1. W razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej pracodawca powinien zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy.

2. Pracodawca powinien ponownie zatrudnić pracownika, o którym mowa w ust. 1, w okresie 15 miesięcy od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia.

**Notka:** W odniesieniu do roszczeń pracownika wynikających z tego przepisu zob. uw. 11 do art. 53 k.p.

Podstawę roszczenia o odszkodowanie za naruszenie przez pracodawcę obowiązku poinformowania o ponownym zatrudnianiu zwolnionych pracowników i zaoferowania im zatrudnienia stanowią ogólne zasady odpowiedzialności kontraktowej (art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), a rozmiar szkody ustala się z uwzględnieniem normalnego związku przyczynowego (art. 361 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

**wyrok SN z 12.07.2011 r., II PK 19/11, OSNP 2012/19–20, poz. 231**

**Notka:** Wskazany w tezie obowiązek pracodawcy wynikał z porozumienia zawartego na podstawie art. 3 niniejszej ustawy.

Niewykonanie przez pracodawcę obowiązku ponownego zatrudnienia pracownika (art. 9 ustawy o grupowych zwolnieniach) uzasadnia roszczenie o nawiązanie stosunku pracy oraz o odszkodowanie na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Roszczenie o odszkodowanie przysługuje niezależnie od wygaśnięcia roszczenia o nawiązanie stosunku pracy ze względu na niezachowanie terminu z art. 264 § 3 k.p.

Niewykonanie przez pracodawcę obowiązku ponownego zatrudnienia pracownika (art. 9 ustawy o grupowych zwolnieniach) uzasadnia roszczenie o nawiązanie stosunku pracy oraz o odszkodowanie na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Roszczenie o odszkodowanie przysługuje niezależnie od wygaśnięcia roszczenia o nawiązanie stosunku pracy ze względu na niezachowanie terminu z art. 264 § 3 k.p. Niewykonanie przez pracodawcę obowiązku ponownego zatrudnienia pracownika (art. 9 ustawy o grupowych zwolnieniach) uzasadnia roszczenie o nawiązanie stosunku pracy oraz o odszkodowanie na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Roszczenie o odszkodowanie przysługuje niezależnie od wygaśnięcia roszczenia o nawiązanie stosunku pracy ze względu na niezachowanie terminu z art. 264 § 3 k.p.

**wyrok SN z 20.01.2015 r., III PK 52/14, OSNP 2016/9, poz. 114**

Świadczenia przysługujące pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn jego niedotyczących nie podlegają zaliczeniu na poczet odszkodowania stanowiącego naprawienie szkody poniesionej przez pracownika na skutek niewywiązania się przez pracodawcę z obowiązku ponownego jego zatrudnienia, wynikającego z art. 9 ustawy o grupowych zwolnieniach.

wyrok SN z 5.12.2016 r., III PK 35/16, LEX nr 2188647

1. Odmowa ponownego zatrudnienia pracownika w tej samej grupie zawodowej, który został zwolniony w ramach zwolnienia grupowego, z powodu braku kwalifikacji wcześniej niewymaganych narusza art. 9 ustawy o grupowych zwolnieniach.

2. W takim przypadku pracownikowi przysługuje roszczenie o nawiązanie stosunku pracy lub odszkodowanie na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

3. Ustalenie wysokości szkody dokonuje się z uwzględnieniem normalnego związku przyczynowego (art. 361 k.c.).

4. Ograniczenie wysokości szkody do wynagrodzenia za okres hipotetycznego wypowiedzenia może mieć miejsce jedynie w zupełnie wyjątkowych przypadkach, kiedy z okoliczności danej sprawy wynika jednoznacznie i pewnie, że wypowiedzenie to zostałyby rzeczywiście dokonane.

wyrok SN z 6.12.2016 r., II PK 254/15, LEX nr 2188628

**Art. 10.** [Zwolnienia indywidualne z przyczyn niedotyczących pracowników]

1. Przepisy art. 5 ust. 3–6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

2. W przypadku określonym w ust. 1 pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu.

3. Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W takim przypadku stosuje się art. 38 Kodeksu pracy.

4. Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy w okolicznościach określonych w ust. 3 powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom przysługuje, przez okres

nieprzekraczający 6 miesięcy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy. Prawo do dodatku wyrównawczego nie przysługuje pracownikom, których szczególna ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę wynika z art. 41 Kodeksu pracy.

5. Przepisów ust. 1–4 nie stosuje się do pracowników będących posłami, senatorami lub radnymi, w okresie, w którym ich stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem.

Mimo że zwalnianie pracowników z przyczyn ich niedotyczących, z uwagi na liczbę zwolnień, nie podlega rygorom opisanym w art. 2 ustawy o grupowych zwolnieniach, pracodawca jest obowiązany stosować art. 10 tej ustawy i opracować jasne i obiektywne kryteria wyboru pracowników, którym wypowiedzi umowy.

**wyrok SN z 6.09.2005 r., I PK 50/05, LEX nr 276249**

Przepisy art. 10 ust. 1 i 2 ustawy o grupowych zwolnieniach mogą stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w okresie urlopu wychowawczego także w sytuacjach, gdy nie zachodzą przesłanki przewidziane w art. 186<sup>1</sup> § 1 zdanie drugie k.p. (obecnie art. 186<sup>8</sup> § 1 pkt 1 k.p.).

**uchwała SN z 15.02.2006 r., II PZP 13/05, OSNP 2006/21–22, poz. 315**

Spełnienie warunków do uzyskania świadczeń emerytalnych, wskazane jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, nie należy do przyczyn dotyczących pracownika w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach.

**wyrok SN z 8.01.2008 r., II PK 119/07, OSNP 2009/3–4, poz. 39**

Prawidłowa wykładnia art. 10 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach w odniesieniu do osób szczególnie chronionych, wymienionych w art. 5 ust. 5 ustawy, nakazuje ocenę, że osobom tym można jedynie zmienić warunki pracy w trybie wypowiedzenia zmieniającego; owo wypowiedzenie podlega reżimowi ustawy o grupowych zwolnieniach. Brakuje bowiem normy prawnej, która wyłączałaby w takiej sytuacji zastosowanie przepisów powołanego aktu prawnego.

**wyrok SN z 24.04.2009 r., II PK 274/08, LEX nr 1746676**

Wypowiedzenie umowy o pracę z powodu odwołania pracownika z funkcji członka zarządu spółki handlowej następuje z przyczyn niedotyczących pracownika w rozumieniu art. 8 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach, chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną odwołania z funkcji były okoliczności dotyczące pracownika.

**wyrok SN z 2.02.2010 r., II PK 184/09, OSNP 2011/13–14, poz. 180**

W przypadku indywidualnych zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników członek komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej podlega ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 10 ust. 2 ustawy o grupowych zwolnieniach, a nie na podstawie art. 32 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych.

**wyrok SN z 22.04.2010 r., III PK 70/09, OSNP 2011/19–20, poz. 253**

Przepis art. 19 ustawy z 6.07.1982 r. o radcach prawnych (obecnie Dz.U. z 2022 r. poz. 1166) nie jest przepisem o szczególnej ochronie w rozumieniu art. 10 ust. 2 ustawy o grupowych zwolnieniach.

**wyrok SN z 14.12.2010 r., I PK 117/10, OSNP 2012/5–6, poz. 59**

Ocena sądu rozpoznającego roszczenie o odprawę co do braku rzeczywistej konieczności rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem nie pozbawia go prawa do tego świadczenia, jeżeli przyczyna nie dotycząca pracownika była faktycznie wyłącznym powodem uzasadniającym w ocenie pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę (art. 8 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach).

**wyrok SN z 25.01.2012 r., II PK 102/11, OSNP 2012/23–24, poz. 289**

1. Pracodawca ma prawo wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia z pracy w ramach zwolnień grupowych, które umożliwiają wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy (kompetencje, predyspozycje, umiejętności) pożądane przez pracodawcę.

2. Pracodawca – typując pracowników do zwolnienia – może oprzeć się i poprzestać na ocenie dokonanej przez wyspecjalizowany, profesjonalny podmiot zajmujący się ocenianiem kompetencji pracowników i potrafiący dokonać obiektywnej oceny na podstawie wypracowanej metodologii.

**wyrok SN z 1.06.2012 r., II PK 258/11, OSNP 2013/11–12, poz. 128**

Nieudzielenie absolutorium członkowi zarządu spółki handlowej, stanowiące podstawę odwołania go z funkcji, nie przesądza, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn dotyczących pracownika (w rozumieniu art. 10 ustawy o grupowych zwolnieniach). Pracodawcę obciąża dowód na okoliczność, że była to przyczyna dotycząca pracownika.

**wyrok SN z 3.08.2012 r., I PK 61/12, OSNP 2013/17–18, poz. 199**

Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych, stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do

zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach.

**wyroki SN z 25.01.2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014/4, poz. 52**

Kryteria doboru do zwolnienia – na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach – pracownika zajmującego dwa stanowiska pracy powinny być brane pod uwagę osobno w stosunku do każdego z zajmowanych stanowisk.

**wyroki SN z 12.11.2014 r., I PK 73/14, LEX nr 1567456**

Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika – uprawnia pracownika do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy.

**uchwała SN z 2.07.2015 r., III PZP 4/15, OSNP 2016/1, poz. 1**

1. Przepisy ustawy o grupowych zwolnieniach stosuje się w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących ani pracownika, ani pracodawcy, a nie tylko z przyczyn dotyczących pracodawcy.

2. W sprawie o prawo pracownika do odprawy z art. 8 ust. 1 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że pracownika dotyczą nieujawnione przyczyny odwołania ze stanowiska, gdy pracodawca twierdzi, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny lub wyłącznie z przyczyn dotyczących pracownika.

**wyroki SN z 10.03.2016 r., III PK 81/15, OSNP 2017/10, poz. 124**

Wypowiedzenie z mocy art. 10 ust. 3 ustawy o grupowych zwolnieniach warunków pracy i płacy pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie może nastąpić tylko w razie niemożności dalszego jego zatrudnienia na dotychczas zajmowanym przezeń stanowisku, przy czym niemożność ta musi mieć obiektywny charakter, wynikający z samych dokonywanych przez pracodawcę zmian organizacyjnych skutkujących redukcją etatów, a nie będącego konsekwencją tych zmian doboru (nawet uzasadnionego) tegoż pracownika do zwolnienia z grona osób zatrudnionych na podobnych stanowiskach.

**wyroki SN z 17.08.2016 r., I PK 235/15, LEX nr 3377429**

1. O ile przyczyna wypowiedzenia opartego na art. 10 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach musi faktycznie być przyczyną nie dotyczącą pracowników, a zatem zazwyczaj musi to być przyczyna ekonomiczna lub inna tkwiąca jednak po stronie pracodawcy, o tyle nie można uznać, że również kryteria doboru konkretnych pracowników do zwolnienia muszą być całkowicie oderwane od pracowników, a w szczególności, że kryterium tym nie może być ocena pracy poszczególnych pracowników zajmujących stanowiska wytypowane do likwidacji.

2. Pracodawca ma swobodę w wyborze i ustalaniu kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, ważne jednak, aby kryteria te były obiektywne, sprawiedliwe, niedyskryminujące i identyczne dla pracowników zajmujących stanowiska objęte zwolnieniami.

**wyrok SN z 28.02.2017 r., II PK 385/15, LEX nr 3543104**

Ciężar dowodu, że przyczyna wypowiedzenia leżała po stronie pracownika, przechodzi na pracodawcę, jeżeli pracownik wykazał, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były straty finansowe generowane przez zatrudniającą go jednostkę organizacyjną pracodawcy, na powstanie których nie miał wpływu (art. 10 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach).

**wyrok SN z 2.10.2019 r., II PK 56/18, OSNP 2020/9, poz. 89**

Pracodawca w sprawie dotyczącej wypowiedzenia zmieniającego i ochrony pracownika wynikającej z art. 32 o związkach zawodowych, w przypadku wystąpienia przyczyn, o których mowa w art. 10 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach, w toku procesu przed sądami pracy jest zobligowany do udowodnienia, dlaczego nie jest możliwe dalsze zatrudnienie działacza związkowego, podlegającego szczególnej ochronie związkowej, na dotychczasowym stanowisku pracy (art. 10 ust. 3 tej ustawy).

**wyrok SN z 19.11.2020 r., II PK 30/19, LEX nr 3082419**

Obiektywnymi i sprawiedliwymi kryteriami wyboru do rozwiązania umowy o pracę w razie zmniejszenia liczby jednakowych stanowisk pracy są korzystanie przez pracownika z urlopu bezpłatnego oraz posiadanie źródła utrzymania wynikającego z innego zatrudnienia (art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach).

**wyrok SN z 4.11.2021 r., II PSKP 71/21, OSNP 2022/7, poz. 65**

Zasądzenie na rzecz pracownika odszkodowania na podstawie art. 45 § 1 k.p. wskutek wskazania przez pracodawcę (błędnie lub nieprawdziwie)

w pisemnym wypowiedzeniu umowy o pracę fikcyjnej likwidacji stanowiska pracy jako jego przyczyny nie powoduje, że wypłacona pracownikowi odprawa staje się świadczeniem nienależnym, jeżeli nie występowały jakiegokolwiek przyczyny dotyczące pracownika (art. 410 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz w zw. z art. 10 ust. 1 i art. 8 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach).

wyrok SN z 25.11.2021 r., II PSKP 54/21, OSNP 2022/7, poz. 67

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy społecznemu inspektorowi pracy jest dopuszczalne tylko w razie niemożności jego dalszego zatrudnienia na dotychczas zajmowanym stanowisku, wynikającej z dokonywanych przez pracodawcę zmian organizacyjnych powodujących redukcję etatów. Jeżeli likwidacją objęto tylko część takich samych stanowisk pracy, to jest możliwe dalsze zatrudnienie na dotychczas zajmowanym stanowisku pracownika korzystającego ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, gdyż ma on pierwszeństwo zatrudnienia na jednym z pozostawionych (niezlikwidowanych) miejsc pracy (art. 10 ust. 3 ustawy o grupowych zwolnieniach).

wyrok SN z 5.02.2025 r., III PSKP 6/24, OSNP 2025/7, poz. 68

#### **Art. 11.** [Wyłączenie stosowania przepisów ustawy]

Przepisów ustawy nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania.

#### **Art. 12.** [Stosowanie przepisów Kodeksu pracy]

Przy rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w zakresie nieuregulowanym w niniejszej ustawie, a także przy rozpatrywaniu sporów związanych z naruszeniem przepisów niniejszej ustawy stosuje się przepisy Kodeksu pracy.

(...)

#### **Art. 28.** [Przepis przejściowy]

1. Do trwających w dniu wejścia w życie ustawy postępowań dotyczących rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy na podstawie przepisów ustawy wymienionej w art. 29 stosuje się dotychczasowe przepisy.

2. Pracownikom, których stosunki pracy ulegną rozwiązaniu poczynając od dnia wejścia w życie ustawy, w następstwie postępowań, o których mowa w ust. 1, przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w dotychczasowych przepisach, chyba że odprawa pieniężna przysługująca na podstawie niniejszej ustawy jest dla nich korzystniejsza.

3. Pracownicy otrzymujący dodatek wyrównawczy w dniu wejścia w życie ustawy, którzy nie byłiby uprawnieni do dodatku wyrównawczego na podstawie niniejszej ustawy, zachowują prawo do tego dodatku na zasadach określonych w dotychczasowych przepisach.

**Art. 29.** [Przepis derogacyjny]

---

Traci moc ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz. U. z 2002 r. poz. 980, 1146 i 1679 oraz z 2003 r. poz. 844).

**Art. 30.** [Data wejścia w życie ustawy]

---

Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2004 r., z wyjątkiem art. 15, który wchodzi w życie z dniem 1 lipca 2003 r.