

# USTAWA O ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH

KOMENTARZ

Janusz Żołyński

PRAKTYCZNE KOMENTARZE LEX



LEX

a Wolters Kluwer business

# USTAWA O ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH

KOMENTARZ

Janusz Żołyński

Zamów książkę w księgarni internetowej

**proinfo.pl**  
księgarnia internetowa



**LEX**

a Wolters Kluwer business

Warszawa 2014

*Stan prawny na 31 lipca 2014 r.*

Recenzent

*Prof. dr hab. Krzysztof W. Baran*

Wydawca

*Magdalena Stojek-Siwińska*

Redaktor prowadzący

*Małgorzata Jarecka*

Opracowanie redakcyjne

*Agnieszka Bąk*

Łamanie

*JustLuk Łukasz Drzewiecki, Krystyna Szych*

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

prawolubni

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ

Więcej na [www.legalnakultura.pl](http://www.legalnakultura.pl)

POLSKA IZBA KSIĄZKI

© Copyright by

Wolters Kluwer SA, 2014

ISBN: 978-83-264-3351-1

Wydane przez:

Wolters Kluwer SA

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 00, fax 22 535 81 35

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

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

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

## SPIS TREŚCI

<b>Wykaz skrótów</b> .....	9
<b>Wprowadzenie</b> .....	13
<b>Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych</b> .....	19
Rozdział 1	
Przepisy ogólne .....	21
Rozdział 2	
Tworzenie związków zawodowych .....	65
Rozdział 3	
Uprawnienia związków zawodowych .....	98
Rozdział 4	
Zakładowa organizacja związkowa .....	161
Rozdział 5	
Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy .....	301
Rozdział 6	
Przepisy szczególne .....	311
Rozdział 7	
Zmiany w przepisach obowiązujących oraz przepisy przejściowe i końcowe .....	319

<b>Akty prawne</b> .....	321
Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych .....	323
Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych ....	347
Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych .....	356
Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 czerwca 2003 r. w sprawie powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy oraz wskazywania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu .....	368
Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 2 sierpnia 1991 r. w sprawie postępowania dotyczącego rejestracji związków zawodowych .....	370
Porozumienie zawarte Pomędzy Ministrem Edukacji Narodowej i Sportu a Federacją Związków Nauczycielstwa Polskiego Szkół Wyższych i Nauki oraz Krajową Radą Nauki Związku Nauczycielstwa Polskiego w sprawie zasad współdziałania w dziedzinie szkolnictwa wyższego z dnia 22 listopada 2002 r. ....	375
Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy .....	379
Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 grudnia 1992 r. w sprawie pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych oraz spółdzielczych kas oszczędnościowo-kredytowych w zakładach pracy .....	383

---

<b>Wzory pism</b> .....	401
Wzór nr 1. Statut związku zawodowego .....	403
Wzór nr 2. Zawiadomienie pracodawcy o powstaniu związku .....	411
Wzór nr 3. Umowa o udostępnienie pomieszczeń i urządzeń technicznych .....	412
Wzór nr 4. Stanowisko wspólnej reprezentacji związków zawodowych.....	414
Wzór nr 5. Wniosek pracownika do związku zawodowego o objęcie go ochroną związkową .....	415
Wzór nr 6. Pismo związku zawodowego zawierające żądania będące podstawą do wszczęcia sporu zbiorowego .....	416
Wzór nr 7. Protokół rozbieżności z przeprowadzonych rokowań w sporze zbiorowym .....	418
Wzór nr 8. Wniosek pracodawcy do Ministra Pracy i Polityki Społecznej o wyznaczenie mediatora .....	421
Wzór nr 9. Protokół rozbieżności z postępowania mediacyjnego z udziałem mediatora .....	423
Wzór nr 10. Wniosek do Kolegium Arbitrażu Społecznego .....	425
Wzór nr 11. Zawiadomienie o zakończeniu sporu zbiorowego .....	427
Wzór nr 12. Zawiadomienie o zgromadzeniu publicznym .....	428
Wzór nr 13. Zawiadomienie prokuratury o nielegalnym strajku (zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa) .....	430
Wzór nr 14. Wniosek zarządu zakładowej organizacji związkowej dotyczący zwolnienia ze świadczenia pracy na okres kadencji .....	433
Wzór nr 15. Wniosek o zwolnienie pracownika w celu wykonania czynności doraźnych .....	434

Wzór nr 16. Wniosek zarządu zakładowej organizacji związkowej o udzielenie informacji o kadrze kierowniczej w zakładzie pracy .....	435
Wzór nr 17. Pismo zakładowej organizacji związkowej wskazujące członków związku podlegających ochronie .....	436
Wzór nr 18. Porozumienie w sprawie zawieszenia stosowania niektórych przepisów prawa pracy (porozumienie zawarte w trybie art. 9 <sup>1</sup> k.p.) .....	438
Wzór nr 19. Porozumienie w sprawie stosowania mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż wynikające z umów o pracę (porozumienie zawarte w trybie art. 23 <sup>1a</sup> k.p.) .....	440
Wzór nr 20. Porozumienie w sprawie zawieszenia układu zbiorowego pracy (porozumienie zawarte w trybie art. 241 <sup>27</sup> k.p.) ...	442
Wzór nr 21. Wniosek pracodawcy do zakładowej organizacji związkowej o podanie informacji o osobach korzystających z ich obrony .....	444
Wzór nr 22. Regulamin pracy .....	445
Wzór nr 23. Regulamin wynagradzania .....	461
Wzór nr 24. Regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych .....	465
Wzór nr 25. Statut Pracowniczej Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej ...	474
<b>Wykaz orzecznictwa sądowego i orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego .....</b>	<b>483</b>
<b>Wykaz glos .....</b>	<b>489</b>
<b>Wykaz polskich aktów prawnych .....</b>	<b>491</b>
<b>Wykaz aktów prawa międzynarodowego .....</b>	<b>495</b>
<b>Literatura .....</b>	<b>497</b>

## WYKAZ SKRÓTÓW

### Akty prawne

- k.c. – ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 121)
- k.k. – ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. Nr 88, poz. 553 z późn. zm.)
- Konstytucja RP – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)
- k.p. – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)
- k.p.a. – ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 267 z późn. zm.)
- k.p.c. – ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 101 z późn. zm.)
- k.p.k. – ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz. U. Nr 89, poz. 555 z późn. zm.)
- ustawa o KRS – ustawa z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 1203 z późn. zm.)
- ustawa o SIP – ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. Nr 35, poz. 163 z późn. zm.)
- ustawa o spor. zbior. – ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. Nr 55, poz. 236 z późn. zm.)



- ustawa o ZFŚS – ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 592 z późn. zm.)
- ustawa o zwol. grup. – ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.)
- u.z.z. – ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 167)

### **Czasopisma, publikatory, zbiory orzeczeń**

- Biul. Skarb. – Biuletyn Skarbowy
- Biul. SN – Biuletyn Sądu Najwyższego
- DGP – Dziennik Gazeta Prawna
- Dz. U. – Dziennik Ustaw
- Dz. Urz. WE – Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich
- GSP – Gdańskie Studia Prawnicze
- M. Pod. – Monitor Podatkowy
- MPP – Monitor Prawa Pracy
- M. Praw. – Monitor Prawniczy
- OSA – Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
- OSNC – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
- OSNP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
- OSP – Orzecznictwo Sądów Polskich
- OTK – Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
- OwSS – Orzecznictwo w Sprawach Samorządowych
- PiP – Państwo i Prawo
- PiZS – Prawo i Zabezpieczenie Społeczne
- Pr. Gosp. – Prawo Gospodarcze
- Prok. i Pr. – Prokuratura i Prawo
- Pr. Pracy – Prawo Pracy
- PS – Przegląd Sądowy

---

**Inne**

BHP	– bezpieczeństwo i higiena pracy
CBOSA	– Centralna Baza Orzeczeń Sądów Administracyjnych
GIODO	– Główny Inspektor Ochrony Danych Osobowych
KRS	– Krajowy Rejestr Sądowy
LEX	– System Informacji Prawniczej LEX
MOP	– Międzynarodowa Organizacja Pracy
NSA	– Naczelny Sąd Administracyjny
OECD	– Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (Organisation for Economic Co-operation and Development)
ONZ	– Organizacja Narodów Zjednoczonych
PIP	– Państwowa Inspekcja Pracy
SA	– Sąd Apelacyjny
SN	– Sąd Najwyższy
TK	– Trybunał Konstytucyjny
UZP	– układ zbiorowy pracy
WSA	– Wojewódzki Sąd Administracyjny



## WPROWADZENIE

Podjmując się zadania skomentowania ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych, stanąłem przed poważnym wyzwaniem. Po pierwsze – dotychczasowi komentatorzy byli z reguły uznanymi teoretykami prawa pracy i znawcami ruchu związkowego. Po drugie – powielanie dotychczasowego sposobu komentowania uznałem z oczywistych względów za niecelowe. Komentarz z uwagi na swój charakter przeznaczony jest w szczególności do praktycznego stosowania. Powinien być napisany zwięźle i komunikatywnie. Komunikatywność komentarza nie może być jednak osiągnięta kosztem uproszczeń merytorycznych. Stąd nie unika się w nim zagadnień spornych i nie przemilcza poglądów rozbieżnych. Nie można bowiem dokonując analizy aktu prawnego, skupić się wyłącznie na zagadnieniach praktycznych, a pomijać problemy teoretyczne, które w szczególności w niektórych instytucjach z zakresu ruchu związkowego mają istotne znaczenie. Z tego też względu zamiarem moim było powiązanie obu tych zagadnień w jedną całość, z uwzględnieniem przy tym orzecznictwa sądowego. Ponadto uznałem, że wykładnia niektórych przepisów winna ulec swoistemu przemodelowaniu i odpowiadać duchowi nowych czasów i wyzwaniom, jakie stoją zarówno przed związkami zawodowymi, jak i przed pracodawcami w dobie gospodarki rynkowej.

Osobnej uwagi wymaga fakt, że analizując komentowaną ustawę, nie można zapominać o samym charakterze ruchu związkowego oraz o jego rodowodzie. Należy mieć na względzie, że związki zawodowe jako oddolny i samorządny *de facto* ruch społeczny są wytworem XIX-wiecznego kapitalizmu, określanego w historii gospodarczej jako tzw. epoka

fordowska (J. Wratny, *Związki zawodowe i inne formy przedstawicielstwa pracowniczego*, MPP 2013, nr 12, s. 632). Ponadto rozwój historyczny tego ruchu na gruncie polskim spowodował, że związki zawodowe funkcjonujące jako organizacje społeczne, nieprowadzące co do zasady działalności gospodarczej, charakteryzuje wielka różnorodność. Jest to efekt przemian społecznych, mający silne podłoże polityczne i historyczne. Ruch ten, kształtowany od mniej więcej drugiej połowy XIX wieku, przeszedł w Polsce szczególną ewolucję po 1989 r. Trudno się bowiem odnosić do organizacji określanych jako związki zawodowe w okresie 1944–1989 (do okresu II Rzeczypospolitej nie będę się odwoływał). Była to bowiem szczególna efemeryda, a można wręcz użyć określenia „karykatura” ruchu związkowego, który *de facto* miał służyć do realizacji polityki społeczno-gospodarczej reżimu komunistycznego. Oczywiście w okresie tym należy wyróżnić różne etapy funkcjonowania tych organizacji i stopniową ich ewolucję w faktyczny ruch związkowy. Mam tutaj na myśli choćby ustawę z 1982 r. o związkach zawodowych, która umożliwiała na przykład wszczynanie sporu zbiorowego i strajku.

Powstanie związków zawodowych jest swoistą emanacją środowiska społecznego, z którego się wywodzi. Wyrażają one bowiem pewne cechy populacji, interesy i walkę o zachowanie lub rozszerzenie określonych zdobyczy, często określanych jako zdobycze socjalne. W literaturze zauważono, że związek zawodowy jako przedstawiciel określonej zbiorowości ludzkiej „dziedziczy” pewne cechy tej zbiorowości, choć „trudno jest mówić o zjawisku dziedziczenia w odniesieniu do zjawisk ze sfery kultury” (J. Herbert, *Współdziałanie pracodawcy ze związkami zawodowymi w sprawach indywidualnych i zbiorowych*, Bydgoszcz 1998, s. 45).

Wprowadzenie w Polsce po 1989 r. ustroju kapitalistycznego spowodowało konieczność nowego spojrzenia na ruch związkowy, po okresie tzw. realnego socjalizmu. Jednak brak własnych wzorców postępowania spowodował, że ustawa o związkach zawodowych z 1991 r. była wypadkową wielu ścierających się racji i koncepcji zarówno politycznych, społecznych, jak i prawnych. Spowodowało to, że obecnie ten akt prawny w wielu przypadkach nie tylko utrudnia życie pracodawcy, ale także – co należy wyraźnie podkreślić – wpływa na samo funkcjonowanie ruchu związkowego, w szczególności poprzez bardzo dużą liczbę funk-

cjonujących organizacji związkowych i ich rozdrobnienie. Powoduje to między innymi rozbijanie związków zawodowych przez małe organizacje związkowe, które sami związkowcy nazywają pejoratywnie „planktonem związkowym”.

Będąc orędownikiem związków zawodowych jako niezbędnego i koniecznego elementu w dialogu społecznym, widzę nieodzowną konieczność dokonania zmian w ustawie o związkach zawodowych. Związki zawodowe są bowiem niezbędnym elementem życia społeczno-gospodarczego, lecz w okresie od 1991 r. do chwili obecnej doszło do wielu patologii w tej sferze – związki zawodowe są swoistym bastionem oportunistów w podmiotach nazwijmy to państwowych (przemysł wydobywczy, energetyka, kolejnictwo, szeroko rozumiana sfera budżetowa), choć często formalnoprawnie określenie to nie jest prawidłowe, natomiast są bardzo słabe w przemyśle, usługach czy handlu pozostającym w rękach prywatnych (zarówno wyłącznie z kapitałem polskim, jak i zagranicznym).

Z tego też względu stoję na stanowisku, że zmiany te powinny zmierzać ku wzmocnieniu związków zawodowych, w dobrym tego słowa znaczeniu, jako podmiotów chroniących pracowników przed samowolą i wyzyskiem pracodawców (a tym samym marginalizować możliwość buntów społecznych) i powinny dotyczyć wymienionych poniżej kwestii:

1. Związek zawodowy, tak jak jest obecnie, mógłby powstawać, jeżeli akces zgłosiłoby co najmniej 10 członków. Jednocześnie winien być ustanowiony mechanizmu progresji dotyczącego wymaganej minimalnej liczby członków niezbędnej do utworzenia związku zawodowego. Parytet 10 członków winien być uzależniony od wielkości zatrudnienia pracowników (w tym pozostających na umowach cywilnoprawnych oraz w tzw. samozatrudnieniu) w danym zakładzie pracy. Przykładowo parytet 10 członków winien być zachowany w zakładzie zatrudniającym (według przywołanych kryteriów) do 50 osób. Natomiast u pracodawcy zatrudniającego pomiędzy 50–200 osób winien wynosić na przykład już 20 osób, a w podmiotach zatrudniających pomiędzy 200 a 500 – na przykład już 50 członków. Uniknięto by w ten sposób tworzenia licznych związków zawodowych, które zmierzają jedynie do prowadzenia u pracodawcy działalności, nie bójmy się tego określenia, wręcz szkodliwej czy wywrotowej.

2. Możliwość wszczęcia sporu zbiorowego (tutaj należałoby zmienić także ustawę o rozwiązywaniu sporów zbiorowych) nie powinien mieć każdy bez wyjątku związek zawodowy, posiadający status zakładowej organizacji związkowej, lecz przy wielości związków zawodowych funkcjonujących u pracodawcy na przykład najliczniejszy związek zawodowy lub związki zawodowe zrzeszające 10% zatrudnionych.
3. Związki zawodowe muszą pozostać na terenie zakładu pracy i przynajmniej w zakresie wynagrodzeń działaczy związkowych pozostać na utrzymaniu pracodawcy. Słabość polskiego ruchu związkowego sprowadza się do tego, że usunięcie związków z zakładów pracy spowoduje znaczny spadek uzwiązkowienia, a tym samym osłabienie ruchu związkowego. Związki zawodowe funkcjonujące całkowicie poza pracodawcą i utrzymujące się z własnych źródeł dochodu nie zachowują się, a właściwie nie utrzymują odpowiedniej pozycji w relacjach z pracodawcami. Jednakże obecne rozwiązania prawne są nieprawidłowe, ponieważ powodują, że jest zbyt wielu pracowników, którzy nie świadczą pracy, a są utrzymywani przez pracodawcę. Należałoby zatem znacznie ograniczyć liczebność tzw. etatowych działaczy związkowych, którzy pobierają wynagrodzenie u pracodawcy. Co do zasady, pewne grono działaczy związkowych powinno w dalszym ciągu być zwolnione ze świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, lecz ich liczba w stosunku do liczby zatrudnionych pracowników przewidziana przez obowiązujące przepisy jest moim zdaniem zbyt wysoka.
4. Konieczna wydaje się zmiana art. 31 i 32 komentowanej ustawy, czyli przepisów określających liczbę pracowników podlegających ochronie w zależności od liczby członków. Zakres podmiotowy tej ochrony uważam za zbyt szeroki. Ponadto ochrona taka powinna objąć także osoby zatrudnione na podstawie umowy cywilnoprawnej lub samozatrudnione. Ochrona taka mogłaby sprowadzać się do tego, że w razie nieuzasadnionego zwolnienia zatrudnionym na podstawie umowy cywilnoprawnej lub samozatrudnionym mogłoby być przyznane odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy, które płaciłby zleceniodawca (wypowiedź M. Zielenieckiego (w:) T. Zalewski,

*Związki zawodowe powinny być nie tylko dla etatowych pracowników*, DGP 2–3 maja 2012 r., nr 85 (3223), s. B 7).

5. Należałoby rozważyć także zmianę przypisów dotyczących reprezentatywności związków zawodowych, choćby pod kątem podwyższenia limitów liczbowych. Przykładów takich można by przytoczyć więcej, lecz nie jest to miejsce na takie rozważania.

Brak rozwiązań systemowych powoduje, że ruch związkowy będzie dalej słabł i zmierzał jedynie do zachowania swoich dotychczasowych pozycji. Rozwiązania te powinny zatem objąć nie tylko komentowaną ustawę, lecz również ustawę o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a także właściwe części kodeksu pracy. Należy jednocześnie pamiętać, że według Konstytucji RP związki zawodowe funkcjonują w ramach społecznej gospodarki rynkowej. Nie mogą być zatem przeciwne prawom rynku, występując na przykład przeciwko restrukturyzacji czy zmianie pracodawcy. Rolą związków zawodowych jest jednak to, aby gospodarka ta nie szkodziła prawom i interesom pracowników.

Komentarz przeznaczony jest w szczególności dla praktyków. Z tego też względu zawiera obszerną literaturę oraz orzecznictwo sądowe, także te najbardziej aktualne – z lat 2012–2013. W komentarzu odwołuję się także do wielu aktów prawnych obowiązujących w Polsce i do szeroko rozumianych przepisów prawa międzynarodowego. Uzupełnieniem komentarza jest załączenie podstawowych aktów prawnych związanych z ruchem związkowym.

Jednocześnie należy zaznaczyć, że więcej uwagi poświęcono zagadnieniom praktycznym, natomiast odwołanie się do założeń teoretycznych i doktrynalnych występuje wtedy, gdy zdaniem autora jest to niezbędne do dopełnienia wyjaśnienia danego zagadnienia prawnego. Ponadto z uwagi na potrzeby praktyki jedne zagadnienia komentowane są w formie skrótowej, w stosunku do innych autor zaś uznał za potrzebne dokonanie szerszej ich analizy i wykładni.

Autor kieruje podziękowania pod adresem recenzenta wydawniczego Pana Prof. dr. hab. K.W. Barana za życzliwą pomoc oraz cenne uwagi merytoryczne i redakcyjne.

Lubin, lipiec 2014 r.





# **Ustawa**

z dnia 23 maja 1991 r.

## **o związkach zawodowych**

(tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 167)



## Rozdział 1

### PRZEPISY OGÓLNE

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

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

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

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

#### Ustęp 1

**1.** Przepis ten wprowadza definicję ustawową związku zawodowego, uznając, że jest to dobrowolna i samorządna organizacja ludzi pracy, która jest powołana w celu reprezentowania i obrony ich praw oraz interesów zawodowych i socjalnych. Przepis ten należy rozumieć w ten sposób, że pomimo iż związki zawodowe są organizacją pracowników o charakterze korporacyjnym, to reprezentują one jednak **wszystkich pracowników**, bez względu na przynależność związkową (a także byłych pracowników – emerytów i rencistów). W tym sensie każdy związek jest **reprezentatywny** dla wszystkich pracowników (zob. glosę B. Wagner do uchwały składu 7 sędziów SN z dnia 14 kwietnia 1993 r., I PZP 7/93, OSP 1994, z. 4, poz. 67) Nie można jednak tak ujmowanej reprezentatywności mylić z formalno-

prawnym statusem związku zawodowego, któremu ze względu na liczebność ustawodawca nadał ten przymiot (zob. komentarz do art. 30 ust. 5).

**2.** Samorządność związków zawodowych oznacza, że organizacja ta autonomicznie i samodzielnie określa swoje cele oraz zadania (zob. A. Świątkowski, *Autonomia organizacji partnerów społecznych (związków zawodowych i organizacji pracodawców)* (w:) *System prawa pracy*, t. 5, *Zbiorowe prawo pracy*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2014, s. 299 i n.). Samodzielność ta ma zasadniczo dwa wymiary. W pierwszym wymiarze, zadaniowo-programowym chodzi o samodzielne określanie zadań w postaci celów i programów działania organizacji. W drugim wymiarze, który ma charakter normatywno-funkcjonalny, chodzi o wyznaczenie struktur wewnątrzorganizacyjnych, zasad i metod funkcjonowania oraz procedur podejmowania decyzji (K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa–Kraków 2010, s. 123).

**3.** W sferze normatywnej status związków zawodowych został nie tylko uregulowany komentowaną ustawą, lecz jest także silnie wyeksponowany w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.), gdyż jej art. 12 zawiera fundamentalną zasadę, że Rzeczpospolita Polska zapewnia wolność tworzenia i działania związków zawodowych. Podstawowe cechy statusu związków zawodowych znajdują się również w umowach międzynarodowych z zakresu zbiorowego prawa pracy (zob. komentarz do art. 2).

## Ustęp 2

**1.** W przepisie tym statuuje się zasadę niezależności związków zawodowych. Termin „niezależność” oznacza, że związki zawodowe w swojej działalności nie podlegają innym podmiotom – ani pracodawcy, ani organom administracji rządowej, samorządowej, ani innym organizacjom – politycznym, społecznym, gospodarczym, zawodowym, religijnym itp. Zasada niezależności związkowej jest dopełnieniem zasady samorządności (zob. komentarz do art. 9).

**2.** Brak podległości innym organom oznacza, że w działalność związków zawodowych nie mogą ingerować podmioty zewnętrzne. Z tego też względu żaden podmiot zewnętrzny nie jest uprawniony do nadzoru lub

kontroli nad nimi, w tym także pracodawca. Niezależność od pracodawcy potwierdził SN już w uchwale z dnia 12 września 1990 r. (III PZP 1/90, OSNC 1991, nr 5–6, poz. 55), a więc jeszcze gdy obowiązywała ustawa z dnia 8 października 1982 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 1985 r. Nr 54, poz. 277 z późn. zm.). W uzasadnieniu do niej (który to pogląd zachował swoją aktualność również w obecnym stanie prawnym) SN uznał, że pracodawca nie może kontrolować funkcjonowania związków, prowadzonej przez nie działalności statutowej. Stąd pracodawca nie może ingerować w żaden sposób w proces tworzenia związku zawodowego, wybór członków zarządu oraz innych organów związku, w powoływanie wewnętrznych komisji, skracanie lub przedłużanie kadencji zarządu, skreślenie pracownika z listy członków związku, przystąpienie do federacji czy konfederacji związków zawodowych lub do związkowych struktur międzynarodowych. Nie oznacza to, że pracodawca nie może współpracować z różnymi strukturami oraz organami związku zawodowego na różnych etapach czy płaszczyznach. Może on na przykład delegować, oczywiście za wyraźną zgodą związku zawodowego, swojego przedstawiciela do komisji organizującej referendum strajkowe (w tym do komisji liczącej głosy pracowników). Udział przedstawiciela pracodawcy w takim przedsięwzięciu, naturalnie przy zachowaniu ochrony danych osobowych, należałoby traktować jako **przejaw transparentności** i przeciwdziałania patologii polegającej na tym, że brak jest jakiegokolwiek nadzoru nad przebiegiem referendum i ogłoszeniem jego wyników. Według bowiem obecnego stanu prawnego (na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, Dz. U. Nr 55, poz. 236 z późn. zm.) organizatorem referendum jest wyłącznie związek zawodowy wszczynający spór zbiorowy. To związek wszczynający spór zbiorowy ustala samodzielnie sposób i warunki przeprowadzenia referendum i ogłasza jego wyniki. Brak jest przy tym obowiązku archiwizacji jego przebiegu oraz uzyskanego stopnia poparcia załogi. Z tego też względu istnieje łatwość manipulowania danymi faktycznymi na temat przebiegu referendum. Dlatego podejrzania pracodawcy co do faktycznych wyników referendum są bardzo utrudnione do zweryfikowania, nawet w wyniku złożenia zawiadomienia do organów ścigania w trybie art. 304 k.p.k. (zob. na ten temat monografię J. Żołyński, *Strajk i inne ro-*

**Janusz Żołyński** – doktor nauk prawnych, radca prawny, wieloletni wykładowca na wyższych uczelniach, były dyrektor ds. pracowniczych w KGHM Polska Miedź S.A. w Lubinie, były wiceprzewodniczący Fundacji Polska Miedź oraz były przewodniczący rad nadzorczych, członek PAN Oddział Katowice, specjalista z zakresu zbiorowego prawa pracy. Jest autorem 40 publikacji z zakresu prawa pracy, w tym kilku książek, m.in.: *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Komentarz. Wzory pism* (Warszawa 2012), *Strajk i inne rodzaje akcji protestacyjnych jako metody rozwiązywania sporów zbiorowych* (Warszawa 2013).

■ Komentarz zawiera praktyczne omówienie problemów związanych ze stosowaniem ustawy o związkach zawodowych. Czytelnik znajdzie w nim wnikliwą analizę m.in. takich zagadnień jak:

- zasady członkostwa i sprawowania funkcji w związkach zawodowych,
- rejestracja i wykreślenie z rejestru związku zawodowego,
- uprawnienia związku zawodowego.

■ W opracowaniu zaprezentowano dorobek doktryny prawa pracy, a także bogaty wybór orzecznictwa Sądu Najwyższego, Naczelnego Sądu Administracyjnego, wojewódzkich sądów administracyjnych. Przy rozwiązywaniu praktycznych problemów pomocne będą zamieszczone w książce wzory oraz zestawienie podstawowych aktów prawnych dotyczących związków zawodowych.

■ Publikacja przeznaczona jest zarówno dla prawników praktyków zajmujących się zagadnieniami zbiorowego prawa pracy, jak i pracodawców oraz przedstawicieli związków zawodowych. Może stanowić cenną pomoc dla aplikantów zawodów prawniczych.

ISBN 978-83-264-3351-1



9 788326 433511

Cena 119 zł  
(w tym 5% VAT)

**Zamówienia:**

infolinia 801 04 45 45, fax 22 535 80 01

zamowienia.książki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

