

# STATUS PRAWNY DZIAŁACZY ZWIĄZKOWYCH I INNYCH PRZEDSTAWICIELI ZATRUDNIONYCH

Krzysztof W. Baran

---

---

---

# STATUS PRAWNY DZIAŁACZY ZWIĄZKOWYCH I INNYCH PRZEDSTAWICIELI ZATRUDNIONYCH

Krzysztof W. Baran

---

---

Zamów książkę w księgarni internetowej

**proinfo.pl**  
księgarnia internetowa

Stan prawny na 1 sierpnia 2021 r.

Krzysztof W. Baran, nr ORCID: 0000-0001-5165-8265

Recenzent

Dr hab. Anna Kosut, prof. UMCS

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Adam Choiński

Opracowanie redakcyjne

Katarzyna Świerk-Bożek

Projekt okładek serii

Wojtek Kwiecień-Janikowski, Przemek Dębowski

prawolubni

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

Szanujemy prawo i własność

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

Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2021

ISBN 978-83-8246-597-6

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: [PL-ksiazki@wolterskluger.com](mailto:PL-ksiazki@wolterskluger.com)

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

# SPIS TREŚCI

<b>Wykaz skrótów .....</b>	<b>9</b>
<b>Wprowadzenie.....</b>	<b>13</b>
<b>Rozdział 1</b>	
<b>Ochrona trwałości stosunku prawnego działaczy związkowych w zakładowych organizacjach związkowych.....</b>	<b>15</b>
<b>Rozdział 2</b>	
<b>Ochrona trwałości stosunku prawnego działaczy międzyzakładowych organizacji związkowych .....</b>	<b>49</b>
<b>Rozdział 3</b>	
<b>Urlopy i zwolnienia od pracy działaczy związkowych.....</b>	<b>53</b>
1. Urlop bezpłatny działaczy związkowych .....	53
2. Urlop związkowy członków zarządu zakładowej organizacji związkowej.....	61
3. Zwolnienia od pracy działaczy związkowych na czas niezbędny do wykonania czynności doraźnej .....	84
<b>Rozdział 4</b>	
<b>Status prawny przedstawicieli pracowników w radach pracowników.....</b>	<b>97</b>
1. Uwagi wstępne .....	97
2. Ochrona trwałości stosunku pracy członków rady pracowników .....	101
3. Zwolnienie od pracy członka rady pracowników .....	108

**Rozdział 5**

<b>Status prawny przedstawicieli pracowników w radach pracowniczych przedsiębiorstw państwowych i mieszanych ....</b>	<b>113</b>
1. Uwagi wstępne .....	113
2. Ochrona trwałości stosunku pracy członków rad pracowniczych .....	115
3. Uprawnienia członków rad pracowniczych przedsiębiorstw państwowych oraz przedsiębiorstw mieszanych .....	118

**Rozdział 6**

<b>Ochrona stosunku pracy społecznych inspektorów pracy .....</b>	<b>121</b>
1. Uwagi wstępne .....	121
2. Ochrona trwałości stosunku pracy społecznych inspektorów pracy .....	123

**Rozdział 7**

<b>Ochrona stosunku pracy pracowników w europejskich radach zakładowych i innych unijnych organach partycypacyjnych .....</b>	<b>131</b>
1. Uwagi wstępne .....	131
2. Ochrona trwałości stosunku pracy przedstawicieli pracowników w europejskich radach zakładowych, przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym oraz spółkach i spółdzielniach europejskich .....	133
2.1. Aspekt podmiotowy .....	133
2.2. Przedmiotowy zakres ochrony .....	135
3. Zwolnienia od pracy w związku z udziałem w pracach organów przedstawicielskich w europejskich radach zakładowych, przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym oraz podmiotach partycypacyjnych w spółkach i spółdzielniach europejskich .....	140

**Rozdział 8**

<b>Status prawny przedstawicieli pracowników w radach nadzorczych spółek powstałych w wyniku komercjalizacji oraz spółek powstałych w wyniku przekształcenia przedsiębiorstw komunalnych .....</b>	<b>145</b>
--	------------

**Rozdział 9**

<b>Ochrona trwałości stosunku pracy przedstawicieli pracowników w ramach zwolnień grupowych .....</b>	<b>149</b>
---	------------

<b>Bibliografia .....</b>	<b>155</b>
---------------------------	------------

<b>Orzecznictwo .....</b>	<b>161</b>
---------------------------	------------

## WPROWADZENIE

Problematyka statusu przedstawicieli zatrudnionych w systemie prawa polskiego ma istotne znaczenie dla funkcjonowania zbiorowych stosunków pracy. Normatywne aspekty tych kategorii osób zasługują na bliższą refleksję ze strony nauki prawa pracy (zatrudnienia).

Zasadnicze znaczenie dla tematyki tego opracowania ma określenie zakresu podmiotowego ochrony. Punktem wyjścia do rozważań będzie stwierdzenie, że przedstawicielami zatrudnionych w stosunkach pracy są nie tylko pracownicy, ale niekiedy także inne kategorie osób wykonujących pracę zarobkową (np. zatrudnieni na podstawie cywilno-bądź administracyjnoprawnej). Kierując się dyrektywą kompleksowości badań dogmatycznych, zakresem analiz objąłem wszystkie te kategorie zatrudnionych. Analogiczny mechanizm został zastosowany w płaszczyźnie przedmiotowej.

Praca ta w swych założeniach ma charakter praktyczny i dlatego poświęcona jest analizie obowiązujących norm prawnych. Jest ona skierowana przede wszystkim do osób stosujących przepisy dotyczące uprawnień przedstawicieli zatrudnionych oraz prawników funkcjonujących w stosunkach pracy.

## Rozdział 1

# OCHRONA TRWAŁOŚCI STOSUNKU PRAWNEGO DZIAŁACZY ZWIĄZKOWYCH W ZAKŁADOWYCH ORGANIZACJACH ZWIĄZKOWYCH

Artykuł 32 u.z.z.<sup>1</sup> statuuje fundamenty ochrony przedstawicieli pracowników w szeroko pojmowanych stosunkach zatrudnienia<sup>2</sup>. Jego podstawowym celem jest zagwarantowanie działaczom związkowym niezależności w wykonywaniu funkcji przedstawicielskich<sup>3</sup>, a nie tworzenie specjalnych przywilejów. W tym duchu nader trafnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 7.06.2018 r., II PK 90/17<sup>4</sup>, stwierdzając, że działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowanych przez niego funkcji. Przeciwny sposób myślenia o trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników,

---

<sup>1</sup> Por. K.W. Baran [w:] *System prawa pracy*, t. V. *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 916 i n.

<sup>2</sup> Por. np. P. Grzebyk [w:] P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszewska, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecnictwem*, Warszawa 2018, s. 229 i n.; M. Kurzynoga, *Ochrona stosunku zatrudnienia działaczy związkowych po nowelizacji ustawy związkowej z dnia 5 lipca 2018 r. w świetle standardów międzynarodowego prawa pracy*, St.Pr.PiPSp. 2019/26, s. 175 i n.; Ł. Pisarczyk, *Reforma zbiorowego prawa pracy. Próba kodyfikacji a nowelizacja przepisów zbiorowego prawa pracy*, Warszawa 2019, s. 299 i n.

<sup>3</sup> Por. wyrok SN z 24.10.2017 r., II PK 295/16, LEX nr 2426550 oraz wyrok SN z 23.11.2016 r., II PK 311/15, OSNP 2018/2, poz. 13, teza 1.

<sup>4</sup> LEX nr 2509628.



którzy nie są członkami związku zawodowego albo nie sprawują w nim żadnej funkcji. *Natura rerum* ochrona trwałości stosunku prawnego nie ma charakteru bezwzględnego. Trafnie dostrzega judykatura Sądu Najwyższego<sup>5</sup>, że roszczenia związkowców, zwłaszcza o przywrócenie do pracy, nie powinny być uwzględniane automatycznie bez zbadania okoliczności konkretnego przypadku, a przede wszystkim przyczyn zwolnienia.

W ujęciu ogólnoteoretycznym art. 32 u.z.z. jest, jak to ujmuje M. Zieliński<sup>6</sup>, przepisem zrębowym zupełnym. Ze względu na fakt, że przyznaje on uprawnienia (kompetencje) różnym podmiotom, należy go zakwalifikować do kategorii przepisów kompetencyjnych<sup>7</sup>. Statuuje on w systemie prawa odmienne od ogólnych mechanizmy ochrony trwałości zatrudnienia. Ma on w wymiarze podmiotowym przymiot normy szczególnej, a zatem zgodnie z argumentacją *exceptiones non sunt extendendae* nie może on podlegać rozszerzającej wykładni. W efekcie niedopuszczalne jest stosowanie w tej materii argumentacji typu *a simili*, *ab exemplo* czy *per non est*.

Artykuł 32 u.z.z. ma charakter semiimperatywny, co oznacza, że standardy ochronne w nim określone mogą być podwyższone na korzyść osoby wykonującej pracę zarobkową (np. co do wysokości odszkodowania). *A contrario* oznacza to, że owe ustawowe standardy nie mogą zostać obligacyjne bądź układowo obniżone. Uwaga ta dotyczy nie tylko pracowników, ale również osób świadczących pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy.

Rozważania na temat mechanizmów ochrony trwałości stosunku prawnego działaczy związkowych rozpoczną od aspektu podmiotowego. W świetle postanowień art. 32 u.z.z.<sup>8</sup> zakresem jego ochrony zostały objęte wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową, tj.:

---

<sup>5</sup> Por. wyrok SN z 19.04.2017 r., I PK 221/16, LEX nr 2300172.

<sup>6</sup> Por. M. Zieliński, *Wykładnia prawa. Zasady – reguły – wskazówki*, Warszawa 2017, s. 104–105.

<sup>7</sup> Por. M. Zieliński, *Wykładnia...*, s. 125.

<sup>8</sup> Por. też w tej materii M. Kurzynoga, *Ochrona...*, s. 176–177; Ł. Pisarczyk, *Reforma...*, s. 299 i n.

- wskazani<sup>9</sup> uchwałą członkowie zarządu (art. 32 ust. 1 pkt 1 *in principio* u.z.z.);
- inni członkowie organizacji związkowej upoważnieni do jej reprezentowania<sup>10</sup> (art. 32 ust. 1 pkt 1 *in fine* u.z.z.);
- osoby wskazane uchwałą komitetu założycielskiego (art. 32 ust. 7 u.z.z.);
- osoby pełniące funkcję z wyboru poza zakładową organizacją związkową, korzystające u pracodawcy z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy.

Na tle powyższego wyliczenia problemem jest jego charakter prawny. W moim przekonaniu ma on przymiot taksatywności i na gruncie art. 32 u.z.z. nie może być uzupełnione. *A contrario* oznacza to, że ochrona trwałości stosunku prawnego nie dotyczy innych kategorii związkowców, niezależnie od tego, jaką funkcję sprawują w strukturach związkowych. W tym kontekście zagadnieniem wymagającym rozstrzygnięcia jest kwestia, czy wskazany zakres podmiotowy może ulec rozszerzeniu. Dopuszczam taką możliwość na podstawie postanowień układowych (np. układów zbiorowych pracy). Ze względu na semiimperatywny charakter art. 32 u.z.z. niedopuszczalne jest natomiast ograniczenie, na przykład postanowieniami układowymi, chronionych kategorii związkowców. Tego rodzaju regulacja jako sprzeczna z ustawą będzie *ex lege* nieważna, a w praktyce bezskuteczna.

W wymiarze podmiotowym ochroną trwałości stosunku prawnego zostały objęte osoby wykonujące pracę zarobkową. Tego rodzaju konstatacja ma swe tekstualne uzasadnienie zarówno w art. 32 ust. 1 pkt 1, 2 u.z.z., jak i w art. 32 ust. 7 i 9 u.z.z. Definicję tego pojęcia przewiduje art. 1<sup>1</sup> pkt 1 u.z.z.<sup>11</sup>, który stanowi, że przymiot ten obok pracowników posiadają także osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudniają do tego rodzaju

<sup>9</sup> Por. wyrok SN z 5.04.2016 r., I PK 115/15, LEX nr 2026224.

<sup>10</sup> Por. wyrok SN z 27.01.2016 r., III PK 59/15, OSNP 2017/8, poz. 94, teza 1.

<sup>11</sup> Por. K.W. Baran [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, s. 34 i n.; P. Grzebyk, Ł. Pisarczyk, *Krajobraz po reformie. Zbiorowa reprezentacja praw i interesów zatrudnionych niebędących pracownikami*, PIZS 2019/1, s. 85 i n.

pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, jeżeli mają takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy.

Na tym tle powstaje zagadnienie, kto konkretnie *de lege lata* podlega ochronie z art. 32 u.z.z.<sup>12</sup> *Prima facie* nie budzi wątpliwości, że podobnie jak w poprzednim stanie prawnym są to pracownicy. Z argumentu *lege non distinguente* wnioskuje, że nie ma znaczenia, na podstawie jakiego aktu kreującego stosunek pracy świadczą oni pracę. W rachubę wchodzi tu zarówno umowy, jak i pozaumowne stosunki pracy<sup>13</sup>. W przypadku pierwszych nie ma znaczenia, czy mają one charakter czasowy, czy też chodzi o umowę na czas nieokreślony.

Kontynuując rozważania, analizy wymaga kwestia zakresu ochrony osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (tzn. niepracowników). *Ab initio* należy stwierdzić, że art. 32 u.z.z. nie wprowadza w tym wymiarze żadnych ograniczeń o charakterze podmiotowym. Należy zatem rozważyć, jakie kategorie niepracowników są objęte zakresem art. 32 u.z.z. Punktem wyjścia będzie stwierdzenie, że dotyczy on osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych<sup>14</sup>, jeżeli spełniają kryteria przewidziane w art. 1<sup>1</sup> pkt 1 *in fine* u.z.z. W tym kontekście uprawnione jawi się stwierdzenie, że ochrona dotyczy zarówno umów nazwanych, jak i nienazwanych. Z kolei z argumentu *lege non distinguente* wywodzi się konstatację, że nie ma znaczenia, czy jest to umowa starannego działania, na przykład umowa zlecenia czy rezultatu. Zwłaszcza w tym drugim przypadku może to generować poważne problemy w praktyce.

---

<sup>12</sup> Por. A. Dral, *Ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych w świetle nowel ustawy o związkach zawodowych*, St.Pr.PiPSP. 2018/25, s. 244 i n.

<sup>13</sup> Por. Z. Góral [w:] *System prawa pracy*, t. IV. *Indywidualne prawo pracy. Pozaumowne stosunki pracy*, red. Z. Góral, Warszawa 2017, s. 33 i n.

<sup>14</sup> Por. A. Świątkowski [w:] *System prawa pracy*, t. VII. *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 47 i n.

W ramach ochrony niepracowników cywilnoprawnych z art. 32 u.z.z. mieszczą się także osoby samozatrudnione<sup>15</sup> prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą, jeżeli nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób. Oczywiście ze względu na specyfikę samozatrudnienia ochrona dotyczy przede wszystkim samozatrudnionych u jednego pracodawcy. Silna różnorodność cywilnoprawnych podstaw zatrudnienia w gospodarce opartej na mechanizmach wolnorynkowych sprawia, że pracodawca, w rozumieniu art. 1<sup>1</sup> pkt 2 u.z.z., będzie musiał zbadać każdorazowo we własnym interesie, czy stosunek prawny (zatrudnienia) konkretnego związkowca spełnia wszystkie ustawowe przesłanki określone w art. 32 u.z.z.

Podczas analizy aspektu podmiotowego art. 32 u.z.z. powstaje problem, czy ochroną z tego przepisu będzie objęty działacz, który posiada jednocześnie status pracownika i osoby samozatrudnionej, która zatrudnia w ramach działalności gospodarczej kilka osób. Na tak sformułowane pytanie należy udzielić aprobującej odpowiedzi, że ochrona przysługuje, ponieważ związkowiec posiada status pracownika, a w kontekście tekstualnego brzmienia art. 1<sup>1</sup> pkt 1 u.z.z. obie kategorie chronionych podmiotów, tj. pracowników i niepracowników, są rozłączne. Oznacza to w praktyce, że stosunek zatrudnienia związkowca podlega ochronie trwałości z art. 32 u.z.z., nawet jeśli odnosi się tylko do jednej z kategorii wskazanych w nim podmiotów.

Gwarancje ochrony zatrudnienia przewidziane w art. 32 u.z.z. mają zastosowanie także do funkcjonariuszy<sup>16</sup> Policji<sup>17</sup>, Straży Granicznej, Służby Celno-Skarbowej, Służby Więziennej oraz strażaków Państwowej Straży Pożarnej, a także pracowników Najwyższej Izby Kontroli ten watek nie na temat. Na mocy art. 2 ust. 7 u.z.z. stosuje się do nich odpowiednio przepisy dotyczące pracowników. Oznacza to konieczność

---

<sup>15</sup> Por. K. Walczak [w:] *System prawa pracy*, t. VII. *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 298 i n.

<sup>16</sup> Por. E. Mazurczak-Jasińska [w:] *System prawa pracy*, t. VII. *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 476 i n.

<sup>17</sup> Por. np. wyrok WSA w Łodzi z 31.01.2018 r., III SA/Łd 931/17, LEX nr 2446323.

Książka prezentuje zagadnienia statusu prawnego przedstawicieli zatrudnionych w stosunkach pracy. Jej tematyka odnosi się do mechanizmów ochronnych, które przysługują:

- działaczom związkowym,
- członkom rad pracowników,
- społecznym inspektorom pracy,
- członkom organów przedstawicielskich europejskich struktur partycypacyjnych, np. europejskich rad zakładowych.

Książka jest przeznaczona dla prawników zajmujących się obsługą pracodawców oraz osób reprezentujących zatrudnionych, funkcjonujących w stosunkach pracy, zwłaszcza działaczy związkowych. Zainteresuje ona także przedstawicieli nauki prawa pracy i wymiaru sprawiedliwości.

**Krzysztof W. Baran** – profesor doktor habilitowany nauk prawnych; kierownik Katedry Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego; autor lub współautor wielu publikacji naukowych z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, w tym kilkunastu monografii, komentarzy i podręczników, redaktor naczelny *Systemu prawa pracy*; członek Rady Doskonałości Naukowej.



9788382465976 W01P01

ISBN 978-83-8246-597-6



9 788382 465976

**ZAMÓWIENIA:**

INFOLINIA 801 04 45 45

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL

CENA 99 ZŁ (W TYM 5% VAT)