

Przedmowa

Nowelizacja ustawy o związkach zawodowych z 5.7.2018 r. miała na celu rozszerzenie zakresu podmiotowego prawa do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych. Zmiana ma na celu wykonanie wyroku TK z 2.6.2015 r. (K 1/13, Legalis).

Ustawa o związkach zawodowych po nowelizacji będzie zawierać definicję „osoby wykonującej pracę zarobkową”. Definicja ta umieszczona w art. 1¹ pkt 1 wskazuje, że przez osobę wykonującą pracę zarobkową należy 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 broniące przez związek zawodowy.

Po przyznaniu prawa koalicji „osobom wykonującym pracę zarobkową” niezbędne stało się wprowadzenie licznych zmian przepisów ustawy o związkach zawodowych, w szczególności odpowiednich mechanizmów ochronnych wobec działaczy związkowych i członków organizacji związkowych niebędących pracownikami przed nierównym traktowaniem ze względu na przynależność związkową czy negatywnymi konsekwencjami z powodu pełnionej przez nich funkcji lub statusu związkowego. Zmiana wynika przede wszystkim z tego, że taka ochrona przysługuje działaczom związkowym i członkom organizacji związkowych będącym pracownikami w rozumieniu art. 2 KP.

Celem ZmZwZawU18 było także wykonanie wyroku TK z 13.5.2008 r. (P 50/07, Legalis), w którym stwierdzono niezgodność art. 35 ust. 2 ZwZawU z art. 42 ust. 1 oraz art. 59 ust. 2–4 w zw. z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP. Wprowadzane w celu wykonania ww. wyroku zmiany w ZwZawU mają dostosować regulacje karne w ZwZawU do zaleceń TK. Zakwestionowany przez TK art. 35 ust. 2 ZwZawU stanowił, że grzywnie albo karze ograniczenia wolności podlega ten, kto w związku z pełnioną funkcją związkową kieruje działalnością sprzeczną z ustawą. Trybunał orzekł, iż przepis ten narusza zasadę określoności przepisów karnych wyrażoną w art. 42 ust. 1 Konstytucji RP.

W nowelizacji doprecyzowano zatem znamiona czynu zabronionego. Między innymi art. 35 ZwZawU został uzupełniony o ust. 2¹ wskazujący, że podlega grzywnie ten, kto w związku z pełnioną funkcją związkową:

- 1) wbrew obowiązкови nie zawiadamia w terminie sądu o zmianie statutu;
- 2) niezgodnie z zapisem w ustawie przeznacza dochód z działalności gospodarczej prowadzonej przez związek zawodowy na cele niesłużące realizacji zadań statutowych 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 wskazuje liczbę członków organizacji związkowej wyższą niż wynikającą ze stanu faktycznego.

W tym miejscu można zwrócić uwagę na zmiany w ZwZawU, których znaczenie praktyczne wydaje się największe.

Po pierwsze, ustawodawca wprowadził tryb kontroli spełniania kryteriów liczebności przez organizację związkową (art. 25¹ ZwZawU). Przewidziano, że 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 liczbie członków. Organizacja związkowa, wobec której takie zastrzeżenie zgłoszono, ma obowiązek wystąpić do sądu pracy z wnioskiem o ustalenie liczby jej członków na ostatni dzień danego półrocza. Jeżeli tego nie zrobi, nie będzie mogła korzystać z uprawnień zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tego obowiązku. Zakładowa organizacja związkowa może również z własnej inicjatywy wystąpić z wnioskiem o ustalenie liczby członków. Nowa regulacja przewiduje, że jeżeli uprzednio zgłoszone przez pracodawcę lub konkretną zakładową organizację związkową 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 nie wcześniej niż po upływie roku od dnia uprawomocnienia się orzeczenia w sprawie ustalenia liczby członków tej organizacji. Należy także podkreślić treść art. 25¹ ust. 5, zgodnie z którym jeżeli osoba wykonująca pracę zarobkową należy do więcej niż jednej zakładowej organizacji związkowej u danego pracodawcy, przy ustalaniu liczby członków zrzeszonych w organizacji związkowej osoba ta może być uwzględniona tylko jako członek jednej wskazanej przez siebie zakładowej organizacji związkowej.

Po drugie, należy zwrócić uwagę na kryteria reprezentatywności (trzeba pamiętać, że regulacje dotyczące tej problematyki przed nowelizacją znajdowały

się w KP). W obecnym stanie prawnym definicja zakładowej i ponadzakładowej reprezentatywności określona jest w ustawie o związkach zawodowych.

Artykuł 25² ZwZawU w brzmieniu nadanym przez ZmZwZawU18 w ust. 1 wskazuje, że 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, nie mniej jednak niż 10 tysięcy osób wykonujących pracę zarobkową, lub
- 3) zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową, dla których ma być zawarty określony ponadzakładowy układ zbiorowy pracy.

W odniesieniu do zakładowej reprezentatywności ustawodawca przesądza tę kwestię w art. 25³ ZwZawU. 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.

Tak jak w dotychczasowej regulacji, jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia wymogów, o których mowa powyżej, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.

Ustawodawca uzależnia wykonywanie uprawnień przez zakładową organizację związkową od liczby zrzeszanej przez nią członków (art. 25¹ ZwZawU).

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.

W związku ze zmianami dokonanymi nowelizacją w ustawie o związkach zawodowych niezbędne było dokonanie zmian w następujących ustawach:

- 1) ustawie z 26.6.1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.);
- 2) ustawie z 23.5.1991 r. o organizacjach pracodawców (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 2029);
- 3) ustawie z 23.5.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 399 ze zm.);

- 4) ustawie z 25.10.1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1983);
- 5) ustawie z 5.4.2002 r. o europejskich radach zakładowych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1247);
- 6) ustawie z 13.3.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1969);
- 7) ustawie z 9.7.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 594);
- 8) ustawie z 20.4.2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1449 ze zm.);
- 9) ustawie z 4.3.2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 2036);
- 10) ustawie z 22.7.2006 r. o spółdzielni europejskiej (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 2043);
- 11) ustawie z 25.4.2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek (Dz.U. Nr 86, poz. 525);
- 12) ustawie z 11.10.2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 842 ze zm.);
- 13) ustawie z 24.7.2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2015 r. poz. 1240 ze zm.).

Wśród tych zmian należy podkreślić zmiany w ustawie z 23.5.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 399 ze zm.), której art. 5 wskazuje, że pracodawcą w rozumieniu ustawy jest podmiot, o którym mowa w art. 1¹ pkt 2 ZwZawU. Według tej definicji pod pojęciem pracodawcy należy rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 KP oraz jednostkę organizacyjną, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową, niezależnie od podstawy tego zatrudnienia. Artykuł 6 SporyZbiorU wskazuje, że przepisy ustawy, w których jest mowa o pracownikach, mają odpowiednie zastosowanie do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową (pojęcie jest to zdefiniowane w art. 1¹ pkt 1 ZwZawU) oraz osób, o których mowa w art. 2 ust. 5 ZwZawU (osoby skierowane do pracodawców w celu odbycia służby zastępczej), a także osoby, o których mowa w art. 2 ust. 6 ZwZawU (funkcjonariusze).

Dnia 1.1.2019 r. wchodzi w życie ZmZwZawU18. W odniesieniu do regulacji zawartej w art. 25³ ust. 6 mówiącej, że przy ustalaniu liczby osób wykonujących pracę zarobkową zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej uwzględnia się wyłącznie osoby wykonujące pracę zarobkową należące do tej organizacji przez okres 6 miesięcy przed przystąpieniem do rokowań lub

uzgodnień, to wchodzi ona w życie po upływie 12 miesięcy od dnia ogłoszenia ustawy, czyli 23.8.2019 r.

Ustawa o zmianie ustawy o związkach zawodowych wpisuje się w inne działania ustawodawcy podjęte w ostatnim okresie dotyczące zakresu podmiotowego prawa pracy. Można wskazać przykładowo na zmiany w ustawie z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 847 ze zm.), w której pojawiły się rozwiązania obejmujące gwarancją minimalnego wynagrodzenia osoby będące stroną umowy cywilnoprawnej oraz osoby samozatrudnione. Jak wskazuje *J. Stelina* [Zbiorowe prawo zatrudnienia – podstawowe założenia teoretyczne, w: *J. Stelina, J. Szmit* (red.), Zbiorowe prawo zatrudnienia, Warszawa 2018, s. 13], w ostatnim okresie dużo mówi się i pisze o prawie zatrudnienia, co wiązać należy przede wszystkim z upowszechnieniem w obrocie prawnym pozapracowniczych, a więc wykonywanych na innej podstawie niż stosunek pracy, rodzajów zatrudnienia.

Ustawę o zmianie ustawy o związkach zawodowych można także analizować jako próbę wzmocnienia dialogu społecznego w Polsce, co wcześniej znalazło swój legislacyjny wyraz w uchwaleniu ustawy z 24.7.2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2015 r. poz. 1240 ze zm.).

Podsumowując te uwagi wstępne, Autorzy pragną podkreślić, że w świetle ożywionych dyskusji, jakie wywołała nowelizacja ustawy o związkach zawodowych, niniejszy Komentarz może jedynie sygnalizować niektóre pytania, natomiast nie odpowie w pełni na pojawiające się wątpliwości. W doktrynie prawa pracy wyrażane są obecnie bardzo zróżnicowane poglądy dotyczące zaistniałej zmiany stanu prawnego. Przykładowo *A. Sobczyk* wskazuje, że Konwencja Nr 87 nie daje cienia uzasadnienia dla interpretacji, zgodnie z którymi miałyby ona obejmować swoim zakresem podmiotowym osoby samozatrudnione. Jeżeli zatem przyjąć – jak wskazuje Autor – tezę, że polscy zleceniobiorcy są w istocie samozatrudnionymi, to nie ma żadnych podstaw ku temu, aby z powyższej konwencji wywodzić ich prawo do tworzenia związków zawodowych, tj. stowarzyszeń posiadających szczególne uprawnienia władcze, żeby wspomnieć o prawie do organizowania strajku czy też tworzenia aktów prawnych (*A. Sobczyk*, Podmiotowość pracy i towarowość usług. Analiza prawna, Kraków 2018, s. 216).

Jedno jest pewne. Współczesny świat pracy przechodzi gruntowne przeobrażenia wynikające ze zmiany modelu pracy, co jest przede wszystkim pochodną zmiany technologicznej i zmieniających się uwarunkowań makroekonomicznych podmiotów organizujących pracę. Mając na względzie dynamikę tych procesów, uważamy, iż zagadnienia zbiorowego prawa pracy stają się coraz bardziej interesujące.