

# **Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecznictwem**

Wydanie 2.

Przejdź do produktu na [ksiegarnia.beck.pl](https://ksiegarnia.beck.pl)

## Przedmowa

Autorzy opracowania „Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecznictwem” mają przyjemność oddać w ręce czytelników drugie wydanie tej publikacji.

Pierwotny Komentarz powstał niejako w wyniku „dużej” nowelizacji ustawy o związkach zawodowych, która była pokłosiem dwóch orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego: z 2.6.2015 r. (K 1/13, Legalis) oraz z 13.5.2008 r. (P 50/07, Legalis). Nowelizacja ta miała zasadniczo za cel rozszerzenie prawa koalicji i umożliwienie związkom zawodowym efektywne zrzeszanie i reprezentowanie osób niebędących pracownikami. Pojawiła się szeroka definicja „osoby wykonującej pracę zarobkową” umieszczona w art. 1<sup>1</sup> pkt 1 ZwZawU, określająca, że 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 broniące przez związek zawodowy.

Czas, który upłynął od wejścia w życie zmian w ustawie o związkach zawodowych, jest jeszcze zbyt krótki, by można było oceniać ich praktyczne skutki. Brakuje badań empirycznych, które odpowiedziałyby na pytanie, czy w wyniku nowelizacji związki zawodowe faktycznie zaczęły efektywnie organizować kategorie osób innych niż pracownicy.

Zgodnie z częstokwątą i – siłą rzeczy – wyrywkową oceną piszącej te słowa, nie zaobserwowano podejmowania takich działań w szerszej skali. Dalej patrząc – nowelizacja rozszerzyła zakres podmiotowy układów zbiorowych pracy. Przypomnijmy, że w obecnym brzmieniu art. 21 ZwZawU wskazuje się, że przepisy działu XI KP stosuje się odpowiednio do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową oraz ich pracodawców, a także organizacji zrzeszających te podmioty. Jak się jednak wydaje, nie spowodowało to ożywienia praktyki układowej.

Można oczywiście wskazać, że pojawienie się zupełnie niespodziewanego czynnika w postaci pandemii COVID-19 skierowało uwagę polskich związków

zawodowych na inne tory. Ich działania musiały skupić się na obronie interesów swoich członków „tu i teraz”, co ograniczało możliwości otwierania się na nowe obszary. Wszystko to prawda. Zauważmy jednak, że kryzys okołopandemiczny ujawnił z całą siłą wszystkie słabości systemu zbiorowych stosunków pracy w naszym kraju.

W przeciwieństwie do licznych przykładów z innych państw UE (i to nie tylko Europy Zachodniej, gdzie jakość dialogu społecznego jest zdecydowanie wyższa od naszej, ale także Europy Centralnej) w Polsce nie można wskazać żadnych przykładów porozumień, deklaracji, wspólnych stanowisk itp., które opracowałyby i wdrożyli w związku z pandemią partnerzy społeczni na poziomie sektorowym. Także, reprezentatywne w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, związki zawodowe i organizacje pracodawców nie próbowały podejmować działań dwustronnych, koncentrując się na komentowaniu czy opiniowaniu zamierzeń władzy publicznej w ramach tzw. dialogu trójstronnego.

Jednak to właśnie pandemia dobitnie udowodniła, że bez dialogu dwustronnego pomiędzy partnerami społecznymi dialog trójstronny ma charakter mocno fasadowy, pozwalający władzy publicznej na daleko posuniętą nonszalancję. Pokazuje to symbolicznie przypadek wykorzystania przez rząd RP legislacji okołopandemicznej do wprowadzenia zmiany do ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego pozwalającej mu na odwoływanie przedstawicieli partnerów społecznych zasiadających w tym ciele trójstronnym. Rozwiązania te stały się przedmiotem wniosku Prezydenta RP do TK (mowa o tym w komentarzu do art. 1 ZwZawU), ostatecznie nie były w praktyce zastosowane i kolejna nowelizacja je usunęła. Pokazuje to jednak głęboko sceptyczny stosunek władzy publicznej do idei dialogu społecznego jako mechanizmu o charakterze, po pierwsze, konstytucyjnym, a po drugie, mającym do odegrania kluczową rolę w sytuacji trudnej, jaką była i jest pandemia COVID-19.

Oczywiście są takie głosy, które wskazują, że zagrożenie polskiej gospodarki skutkami pandemii spowodowało ożywienie dialogu społecznego na poziomie zakładowym. Jest to spojrzenie z perspektywy porozumień zawieranych na podstawie art. 15g ustawy z 31.3.2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (ustawa zwana popularnie Tarczą antykryzysową). Wydaje się jednak, że jest to mylne wrażenie, które wynika z olbrzymiej liczby publikacji i wyjaśnień, które opracowali prawnicy do przepisów Tarczy antykryzysowej [ze względu na jej bardzo niską jakość legislacyjną; na zły poziom legislacyjny

art. 15g zwraca przykładowo uwagę *M. Latos-Miłkowska*, Zakres podmiotowy dofinansowania do wynagrodzeń pracowników wypłacanego ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w związku ze zwalczaniem skutków epidemii Covid-19, *Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej* 2021, t. 2(19)], a nie statystycznie istotnego ożywienia dialogu. Na temat art. 15g Tarczy antykryzysowej nie ma (w chwili pisania tego wstępu) żadnych badań empirycznych, istnieją wyłącznie opracowania normatywne. Nie wiemy więc, ile tych porozumień zostało zawartych i co faktycznie zawierają.

Powtórzmy jeszcze raz – można z dużą dozą prawdopodobieństwa skonstatować, że dialog dotyczący sytuacji pracowników w okresie pandemii w praktyce nie był prowadzony w formie, która pozwalałaby związkom zawodowym udowodnić ich skuteczność w sytuacji zagrożenia. Nie jest to dobra wiadomość nie tylko dla związków zawodowych, ale dla całego świata pracy w Polsce. Czekają go bowiem liczne wyzwania związane ze zmianą technologiczną, klimatyczną czy odpowiadaniem na procesy demograficzne i migracyjne. Wydaje się, że rachityczny stan rokowań zbiorowych i dialogu dwustronnego w Polsce będzie poważną przeszkodą dla związków zawodowych, aby efektywnie zmierzyć się z tymi wyzwaniami.

Warszawa, październik 2021 r.

*Barbara Surdykowska*

[Przejdź do księgarni →](#)