

# Janusz Żołyński

---

## Przyjmowanie aktów autonomicznego prawa pracy w świetle art. 30 ust. 5 Ustawy o związkach zawodowych : aspekt teoretyczno-praktyczny

---

Roczniki Administracji i Prawa 15/1, 281-288

---

2015

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach  
dozwolonego użytku.

**Oryginalny artykuł naukowy**

**Original Article**

Data wpływu/Received: **10.03.2015**

Data recenzji/ Accepted: **15.03.2015**

Data publikacji/Published: **02.06.2015**

Źródła finansowania publikacji: środki własne Autora

**Authors' Contribution:**

(A) Study Design (projekt badania)

(B) Data Collection (zbieranie danych)

(C) Statistical Analysis (analiza statystyczna)

(D) Data Interpretation (interpretacja danych)

(E) Manuscript Preparation (redagowanie opracowania)

(F) **Literature Search (badania literaturowe)**

*Janusz Żołyński<sup>1</sup>*

PRZYJMOWANIE AKTÓW AUTONOMICZNEGO PRAWA  
PRACY W ŚWIETLE ART. 30 UST. 5 USTAWY  
O ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH. ASPEKT  
TEORETYCZNO-PRAKTYCZNY

UWAGI WSTĘPNE

Ustawa o związkach zawodowych<sup>2</sup> obowiązuje od 27 lipca 1991 r. i pomimo tak długiego okresu na jej tle wciąż powstaje wiele wątpliwości praktycznych i teoretycznych. Dotyczą one wielu zagadnień, w tym w szczególności wzajemnych relacji między tymi organizacjami a pracodawcą, oraz relacji między samymi związkami zawodowymi. Problem dotyczy mianowicie zakładowej organizacji związkowej posiadającej status organizacji reprezentatywnej w przypadku zawierania niektórych porozumień. Skłania to zatem do uznania, że ustawa ta powinna być gruntownie zmieniona lub powinno nastąpić przyjęcie

<sup>1</sup> dr; radca prawny.

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2014r., poz. 167, z późn. zm.), zwana dalej Zw.Zw.U.

nowego aktu prawnego, albo co najmniej zweryfikowanie stosowanej wykładni tych przepisów. Pogląd ten znajduje uzasadnienie w przedmiotowych rozważaniach, które dotyczą wyłącznie fragmentu wzajemnych relacji pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi, a mianowicie przyjmowania autonomicznych aktów prawa pracy w oparciu o art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych.

## UZGADNIANIE TREŚCI ZAKŁADOWEGO AKTU PRAWNEGO

Na podstawie ustawy o związkach zawodowych ustawodawca nadał tym organizacjom szereg uprawnień. Należy jednakże zwrócić uwagę, że w polskim modelu zbiorowego prawa pracy obszar działalności związków zawodowych skupia się przede wszystkim na poziomie współpracy z pracodawcą i na obronie praw oraz interesów pracowniczych. Na tym poziomie skoncentrowane są również najważniejsze uprawnienia związków zawodowych, w tym te określane jako „twarde” (prawo do wszczęcia sporu zbiorowego i przeprowadzenia strajku). Jednym z podstawowych uprawnień związków zawodowych jest również ich wpływ na stanowienie tzw. prawa zakładowego, które jest określane mianem autonomicznego prawa pracy. Są to mianowicie akty prawne, do stanowienia których wymagane jest współdziałanie pracodawcy z zakładowymi organizacjami związkowymi. Istotą ustrojową jest przy tym to, że akty te winny być w pierwszej kolejności przyjmowane na zasadzie negocjacyjnej pomiędzy partnerami społecznymi.

Tworzenie aktów zakładowego prawa pracy od strony materialnej reguluje szereg przepisów. Są to zarówno przepisy zawarte w Kodeksie pracy, jak i w ustawach szczególnych, jaką jest np. ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych<sup>3</sup>. Jeżeli jednak u pracodawcy funkcjonują związki zawodowe posiadające status zakładowych organizacji związkowych, od strony formalnej sposób ich przyjmowania reguluje ustawa o związkach zawodowych, gdyż generalnie dokonywane jest to właśnie w uzgodnieniu z tymi organizacjami. Otóż w świetle art. 30 ust. 5 „jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania, regulaminów nagród i premiowania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, planu urlopów lub regulaminu pracy, okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 Kodeksu pracy, wykazu prac, o którym mowa w art. 151<sup>7</sup> § 4 Kodeksu pracy lub 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 2012 r., poz. 1155 oraz z 2013 r., poz. 567), organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> Kodeksu pracy nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych”.

Po dokonaniu analizy art. 30 ust. 5 powstaje co najmniej kilka poważnych wątpliwości teoretycznych i praktycznych. Sprowadzają się one do tego, że norma prawna zawarta w tym przepisie zobowiązuje pracodawcę do dokonania stosownych uzgodnień z zakładowymi organizacjami związkowymi. Ustawodawca dokonał jednak wyraźnego rozróżnienia

<sup>3</sup> Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, tekst jedn. Dz. U. z 2012 r., poz. 292, z późn. zm.

i uprzywilejowania niektórych z zakładowych organizacji związkowych<sup>4</sup>. Otóż wprowadził on podział zakładowych organizacji związkowych na dwie grupy. Do pierwszej grupy należą zakładowe organizacje związkowe, które można określić jako organizacje „zwykłe”, co związane jest z małą ilością członków tych organizacji. Do drugiej grupy należą organizacje, którym ustawa o związkach zawodowych nadaje status organizacji reprezentatywnych, przy czym co wymaga wyraźnego zwrócenia uwagi, pojęcie związku reprezentatywnego jest terminem ustawowym. Przyjęte rozwiązanie prawne wynika z faktu, że reprezentatywność w polskim systemie prawnym pełni niekiedy rolę kryterium dyferencjacji uprawnień organizacji związkowych. Ustawodawca posługuje się nią wówczas, gdy chce wyposażyć w pewne, określone kompetencje jedynie niektóre organizacje związkowe<sup>5</sup>. Reprezentatywność oznacza zatem zdolność do występowania w określonych sprawach<sup>6</sup>.

Analizując pojęcie związku reprezentatywnego, należy mieć na uwadze fakt, że występuje ono co najmniej w dwóch znaczeniach: w wymiarze ogólnokrajowym i zakładowym. W przedmiotowych rozważaniach istotne znaczenie ma reprezentatywność w **wymiarze zakładowym**, stąd rozważania dotyczące reprezentatywności w wymiarze ogólnopolskim zostaną pominięte. Na poziomie zakładowym reprezentatywność definiuje art. 241<sup>25a</sup> k.p. Zgodnie z tą regulacją podstawą do ustalenia reprezentatywności na poziomie zakładu pracy (pracodawcy) jest procent ogółu zrzeszonych przez te organizacje pracowników w stosunku do ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy. Reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja związkowa:

- będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną na podstawie art. 241<sup>17</sup> § 1 pkt 1, pod warunkiem że zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy lub
- zrzeszająca co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia wymogów, o których mowa powyżej, **reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników**. Przy ustalaniu liczby pracowników zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej uwzględnia się wyłącznie pracowników należących do tej organizacji przez okres co najmniej 6 miesięcy, przed przystąpieniem do rokowań w sprawie zawarcia układu zakładowego. W razie gdy pracownik należy do kilku zakładowych organizacji związkowych, uwzględniony może być tylko jako członek jednej wskazanej przez niego organizacji związkowej.

**Szczególny wymiar znaczenia reprezentatywności odnosi się do międzyzakładowej organizacji związkowej**. Uzyskanie reprezentatywności u jednego pracodawcy nie oznacza, że przymiot ten rozciąga się także na innych pracodawców objętych działaniem tej organizacji. Jak wspomniano, reprezentatywność na szczeblu zakładowym określa art. 241<sup>25a</sup> k.p.

<sup>4</sup> Szeroko na temat reprezentatywności związków zawodowych zob. M. Latos-Miłkowska, *Reprezentatywność w zbiorowych i indywidualnych stosunkach pracy*, [w:] *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2007, s. 136-151.

<sup>5</sup> M. Lato-Miłkowska, *Reprezentatywność w zbiorowych i indywidualnych stosunkach pracy...*, s. 138.

<sup>6</sup> M. Pliszkiwicz, M. Seweryński, *Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy*, PiP 1995, z. 9, s. 3.

Żaden inny przepis (ani zawarty w kodeksie pracy, ani w komentowanej ustawie) nie zawiera odstępstw od tej reguły wobec międzyzakładowej organizacji związkowej. Wobec powyższego status związku reprezentatywnego posiada międzyzakładowa organizacja związkowa, która spełnia u tego (konkretnego) pracodawcy kryteria ilościowe wynikające z art. 241<sup>25a</sup> k.p. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że „przenoszenie” konsekwencji uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej u jednego z pracodawców na innych pracodawców **dotyczy wyłącznie limitu działaczy, jakich ten związek może wskazać jako szczególnie chronionych (art. 34<sup>2</sup> ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych)**. Stąd zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej, uzyskując status reprezentatywnej organizacji związkowej tylko u jednego z pracodawców, może objąć ochroną więcej działaczy. Może on także w zasadzie swobodnie dysponować podziałem tego limitu między pracowników innych pracodawców podlegających jej działaniu, w tym również tych, u których nie jest reprezentatywna<sup>7</sup>.

Dokonanie rozróżnienia na organizacje „zwykłe” i organizacje reprezentatywne ma istotne znaczenie prawne. Jeżeli wśród funkcjonujących u pracodawcy związków zawodowych istnieją także związki zawodowe posiadające tzw. status związków reprezentatywnych, muszą funkcjonować **co najmniej dwie takie organizacje**, pracodawca może więc pominąć w konsultacjach „zwykłe” zakładowe organizacje związkowe i konsultować tylko z tymi, które mają status reprezentatywny. W przypadku, gdy w zakładzie pracy działają dwie zakładowe organizacje związkowe, w tym tylko jedna organizacja jest reprezentatywna, organizacja reprezentatywna traci możliwość jednostronnego wpłynięcia na stanowisko pracodawcy. Z kolei jeżeli istnieją co najmniej dwie reprezentatywne, organizacje te posiadają ustawowy termin 30 dni do zajęcia wspólnego stanowiska. W tym miejscu należy zwrócić uwagę, że kryterium reprezentatywności, która to reprezentatywność na poziomie zakładowym nie obowiązuje jako ogólna zasada, stosowana jest *ad casum*<sup>8</sup> w stosunku do ściśle określonej kategorii szczególnych sytuacji i ma na celu usprawnienie dialogu społecznego z zakładowymi organizacjami związkowymi<sup>9</sup>.

Należy także zwrócić uwagę, że w art. 30 ust. 5 ustawodawca użył terminu „wspólnie uzgodnione stanowisko”<sup>10</sup>. Takie ujęcie powodowało przez wiele lat w praktyce problem z uznaniem, co oznaczało owo wspólnie uzgodnione stanowisko. Pracodawca wystosowywał do organizacji związkowych pismo o zajęcie stanowiska, a organizacje związkowe przedstawiały – każda z osobna – swój pogląd. W takiej sytuacji ciężar rozstrzygnięcia, czy otrzymane stanowiska związków zawodowych są jednolite, czy też rozbieżne, spoczywał na pracodawcy. Pracodawca musiał zatem szczegółowo przeanalizować sytuację, gdy uznawał, że stanowiska zakładowych organizacji związkowych nie są tożsame. Powodowało to czasem bardzo poważne trudności interpretacyjne i umożliwiało w razie wątpliwości kwestionowanie decyzji pracodawcy przez organizacje związkowe. Kres temu położyło orzecz-

<sup>7</sup> Zob. J. Żołyński, *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 213-223.

<sup>8</sup> M. Latos-Miłkowska, *Reprezentatywność w zbiorowych i indywidualnych stosunkach pracy...*, s. 139.

<sup>9</sup> M. Gładoch, *Status niereprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w kontekście prawa koalicji*, PiZS 2012, nr 1, s. 16.

<sup>10</sup> Zob. A. Świątkowski, *Reprezentacja związkowa interesów zbiorowości pracowników*, [w:] *System prawa pracy*, t. 5: *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 394 i nast.

nictwo SN, według którego wykładnia językowa nie budzi wątpliwości, że „wspólnie uzgodnione stanowisko” wszystkich organizacji związkowych albo organizacji reprezentatywnych oznacza stanowisko jednolite, przedstawione we wspólnym piśmie adresowanym do pracodawcy<sup>11</sup>. Sąd Najwyższy stwierdził także, że „wspólnie” oznacza bowiem „wraz z kimś drugim, razem, łącznie z innymi”. Natomiast określenie „uzgadniać” to nic innego, jak „czynić zgodnie z czymś”. W postanowieniu SN z dnia 3 lutego 2010 r.<sup>12</sup> uznano, iż z art. 30 ust. 5 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych wynika, że jedynie w przypadku jeśli organizacje związkowe mają wspólne, ale negatywne stanowisko, regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może być zmieniony jednostronnie przez pracodawcę. Natomiast jeżeli związki zawodowe nie uzgodniły wspólnego stanowiska, pracodawca **może dokonać jednostronnych zmian tego regulaminu**. W konsekwencji, jeżeli funkcjonujące u pracodawcy zakładowe organizacje związkowe są skłócone pomiędzy sobą i nie potrafią wyłonić wspólnej reprezentacji zdolnej do wypracowania jednego stanowiska, umożliwia to pracodawcy przeforsowanie wprowadzenia lub dokonania zmian przepisów wewnątrzzakładowych. Jeżeli więc upływie termin 30 dni od dnia przedstawienia projektu, pracodawca jest uprawniony do samodzielnego ustalenia regulaminu<sup>13</sup>.

Wątpliwości interpretacyjne budzi w tym przepisie sformułowanie „nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych”. Treść ta winna być rozumiana w ten sposób, że organizacje związkowe wyrażają **swoje odrębne zdania** co do wprowadzenia danego aktu zakładowego prawa pracy (lub jego zmiany), a więc **nie przedstawiają stanowiska jednolitego**. W takiej sytuacji pracodawca upoważniony jest wprowadzić jednostronnie ten akt, przy czym należy rozważyć także znaczenie sformułowania „po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych”. Moim zdaniem wykładnia gramatyczna, jak i celowościowa prowadzi do uznania, że:

- jeżeli pracodawca „odrzuca” odrębne stanowiska zakładowych organizacji związkowych **w całości** (oczywiście propozycje zmian o charakterze redakcyjnym nie mają znaczenia), to może wprowadzić dany akt prawny w życie,
- jeżeli zamierzałyby uwzględnić tylko niektóre z propozycji (zastrzeżeń, uwag) związków zawodowych, to powinien od nowa przeprowadzić proces negocjacyjny. Stanowisko moje wynika z faktu, że:

A. przedmiotem konsultacji były konkretne rozwiązania,

B. jeżeli pracodawca chciałby wprowadzić inne rozwiązania (zaproponowane przez niektóre związki), to tym samym **dokonuje zmiany przedmiotowej** zaproponowanego aktu prawnego i zmiany te winny być ponownie skonsultowane, gdyż w przeciwnym razie przeczyłoby to celowi negocjacyjnego ustalania treści danego autonomicznego aktu prawnego.

Instytucja rokowań w zbiorowym prawie pracy ma bowiem swoje głębokie korzenie cywilne. Proces ustanawiania wielu aktów prawa wewnątrz zakładowego **jest procesem**

<sup>11</sup> Wyrok SN z dnia 19 stycznia 2012 r., I PK 83/11, MPP 2012, nr 7.

<sup>12</sup> Postanowienie SN z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 296/09, LEX nr 602255.

<sup>13</sup> Wyrok SN z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 320/00, OSNP 2002, nr 24, poz. 599.



**negocjacyjnym**, w którym przyjęcie ich dokonywane jest w postaci zawarcia umowy pomiędzy negocjującymi stronami (pracodawcą i z reguły związkami zawodowymi)<sup>14</sup>. Stąd zawieranie porozumień zbiorowych ma **z istoty charakter umowy**.

Jak zwrócono w literaturze uwagę, umowne źródło powstawania układów pozwala przyjąć, że w braku odpowiednich postanowień w prawie pracy mają do nich zastosowanie odpowiednie przepisy prawa cywilnego. Dotyczyć to będzie zwłaszcza oświadczeń woli i ich wykładni (art. 65 § 2 k.c.)<sup>15</sup>. Należy w tym miejscu zwrócić uwagę na okoliczność, że podobnie jak umowy prawa cywilnego porozumienia zbiorowe wypracowane są na gruncie stosunków zobowiązaniowych, a więc **muszą być zgodne oświadczeniu woli. W negocjacjach istotą jest to, że strony zawierają porozumienie, gdy uzgodnią wspólne stanowisko. Musi być zatem consensus**. Stąd słusznie zauważono w literaturze, że niezależnie od przepisów Kodeksu pracy regulujących prowadzenie rokowań, celowe jest stosowanie art. 72 k.c., zgodnie z którym jeżeli strony prowadzą rokowania, to umowa (układ) zostaje zawarta, jeżeli strony dojdą do porozumienia co do wszystkich postanowień, które były przedmiotem rokowań<sup>16</sup>. Nie można bowiem uznać np. układu za zawarty, jeżeli niektóre kwestie są przedmiotem rokowań między stronami<sup>17</sup>. W świetle powyższego występuje istotne podobieństwo rozwiązań zbiorowego prawa pracy i reguł cywilnoprawnych. Występuje istotna zbieżność, która sprowadza się do swobody w zakresie podejmowania samych rokowań, co jest wyrazem idei dialogu społecznego<sup>18</sup>. Jest to także wyraz innej idei cywilistycznej – strony podejmują rokowania i je kontynuują, jeżeli mają taki zamiar, a rokowania kończą się „sukcesem” wyłącznie od dobrej woli stron<sup>19</sup>. Ponadto doktrynalnie, od strony aksjologicznej przemawia za tym potrzeba ochrony pokoju społecznego oraz prowadzenia rokowań w zaufaniu i w dobrej wierze. Można, moim zdaniem, poprzez zastosowanie instytucji *analogii iuris* odwołać się do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych<sup>20</sup>, która zabrania dokonywania zmian przedmiotowych postawionych żądań bez zgody drugiej strony. W przeciwnym razie mogłoby to prowadzić do zjawiska „korupcji” na linii związku zawodowe – pracodawca, gdzie niektóre związki w zamian za poparcie swoich żądań odmawiałyby zajęcia wspólnego stanowiska z innymi zakładowymi organizacjami związkowymi.

<sup>14</sup> Oczywiście nie będzie to dotyczyć tych aktów prawa zakładowego, które nie powstają w wyniku zawarcia porozumienia pomiędzy partnerami społecznymi, a nawet przy ich sprzeciwie. Mam tutaj na myśli przyjęcie przez pracodawcę regulaminu pracy (w trybie art. 104<sup>2</sup> § 2 k.p.).

<sup>15</sup> L. Florek, *Rozwiązanie układu zbiorowego pracy a tzw. klauzula wieczności*, [w:] *Aktualne problemy reprezentacji pracowniczej w zbiorowych stosunkach pracy*, red. J. Wrątny, Warszawa 2014, s. 60. W wyroku SN z 22 września 1992 r. (I PRN 41/92, OSNC P 1993, nr 6, poz. 113 z glosą aprobującą G. Goździewicz, dostępną w systemie LEX) wyraźnie wskazano, że „wykładnia przepisów porozumienia w sprawie wprowadzenia zakładowego systemu wynagradzania powinna uwzględniać wolę i zamiar stron je zawierających. W przypadku wątpliwości powstających przy tej wykładni sąd powinien dążyć do ustalenia, co strony miały na myśli i co zamierzały osiągnąć”.

<sup>16</sup> P. Nowik, *Negocjacje zbiorowe prowadzone przez reprezentację związkową i pracodawcę – wybrane aspekty teoretyczno-prawne*, [w:] *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, red. Z. Hajn, Warszawa 2012, s. 266.

<sup>17</sup> L. Florek [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. F. Florek, Warszawa 2009, s. 1208.

<sup>18</sup> P. Nowik, *Negocjacje zbiorowe...*, s. 267.

<sup>19</sup> Nie można także pomijać milczeniem okoliczności, że rokowania powinny być prowadzone w dobrej wierze z poszanowaniem interesu, praw, a nawet godności drugiej strony.

<sup>20</sup> Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. nr 55, poz. 236, z późn. zm.).

C. Brak potrzeby konsultacji zaproponowanych przez związek zawodowy propozycji z innymi organizacjami mógłby ponadto prowadzić do tworzenia związków pracodawczych, zwanych związkami żółtymi, które to zjawisko nie jest obce na gruncie polskim. Ocenia się mianowicie, że z 2 mln pracowników należących do związków zawodowych, 5-10% funkcjonuje w tzw. związkach „prezesowskich”<sup>21</sup>.

## ZAKOŃCZENIE

Analiza art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych skłania do refleksji, że proces tworzenia zakładowego prawa pracy ma charakter negocyjacyjny. Z tego też względu zajęcie wspólnie przez związki zawodowe jednolitego stanowiska będącego w opozycji do propozycji pracodawcy uniemożliwia przyjęcie u pracodawcy wewnętrznego aktu prawnego. Jeżeli po stronie związkowej brak jest wspólnego, jednolitego stanowiska, pracodawca może wprowadzić samodzielnie w życie zaproponowany przez siebie akt prawny, po rozpatrzeniu rozbieżnych stanowisk zakładowych organizacji związkowych. Nie może jednak po przedłożeniu projektu związkom zawodowym i następnie jego odrzuceniu przez niektóre z tych organizacji, dokonywać później jego korekty. Z tego też względu zmiana stanowiska pracodawcy czy rozbieżność w stanowiskach związków zawodowych umożliwiają pracodawcy wprowadzenie wyłącznie regulaminu, statutu czy innego zakładowego aktu prawnego według pierwotnej wersji. Zamiar przyjęcia wyłącznie niektórych z propozycji zakładowej organizacji związkowej zmusza pracodawcę do podjęcia nowego procesu uzgadniania stanowisk, a więc do wszczęcia ponownego procesu negocyjacyjnego. Niezachowanie tej reguły może stanowić zarzut nieważności danego aktu prawnego.

## Bibliografia

- Florek L., *Rozwiązanie układu zbiorowego pracy a tzw. klauzula wieczności*, [w:] *Aktualne problemy reprezentacji pracowniczej w zbiorowych stosunkach pracy*, red. J. Wrątny, Warszawa 2014.
- Florek L. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. F. Florek, Warszawa 2009.
- Głądoch M., *Status niereprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w kontekście prawa koalicyjnego*, PiZS 2012, nr 1, s. 16.
- Latos-Miłkowska M., *Reprezentatywność w zbiorowych i indywidualnych stosunkach pracy*, [w:] *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2007.
- Nowik P., *Negocjacje zbiorowe prowadzone przez reprezentację związkową i pracodawcę – wybrane aspekty teoretyczno-prawne*, [w:] *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, red. Z. Hajn, Warszawa 2012.
- Pliszkievicz M., Seweryński M., *Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy*, PiP 1995, z. 9
- Świątkowski A., *Reprezentacja związkowa interesów zbiorowości pracowników*, [w:] *System prawa pracy*, t. 5: *Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014.
- Żołyński J., *Strajk i inne akcje protestacyjne w praktyce przedsiębiorstw*, [w:] *Aktualne problemy reprezentacji pracowniczej w zbiorowych stosunkach pracy*, red. J. Wrątny, Warszawa 2014.
- Żołyński J., *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, Warszawa 2014.

<sup>21</sup> Szerzej zob. J. Żołyński, *Strajk i inne akcje protestacyjne w praktyce przedsiębiorstw*, [w:] *Aktualne problemy...*



**Streszczenie:** Ustawa o związkach zawodowych, w przypadku zamiaru wprowadzenia przez pracodawcę wewnątrzzakładowego aktu prawnego, nakłada obowiązek uzgodnienia jego treści z zakładowymi organizacjami związkowymi. Nie wszystkie zakładowe organizacje związkowe funkcjonujące u pracodawcy posiadają jednak w tym zakresie równe prawa. Przepisy ustawy o związkach zawodowych nadają uprzywilejowane uprawnienia związkom zawodowym posiadającym status związków reprezentatywnych. Jeżeli więc u pracodawcy działają co najmniej dwa związki posiadające status związków reprezentatywnych, organizacje te mogą wyłączyć z procesu negocjacji związki zawodowe nieposiadające tego statusu. W takich okolicznościach pracodawca przy tworzeniu zakładowego aktu prawnego pomija w negocjacjach związki nieposiadające statusu reprezentatywnego. W przypadku jednolitego, negatywnego w stosunku do propozycji pracodawcy, stanowiska związków zawodowych, pracodawca nie jest upoważniony do jednostronnego wprowadzenia danego aktu w życie. Jeżeli stanowiska są odrębne, winien jest jednak ponowić proces negocjacyjny z organizacjami związkowymi.

**Słowa kluczowe:** związek zawodowy, reprezentatywny związek zawodowy, dialog społeczny, porozumienie, negocjacje zbiorowe

#### ADOPTING AUTONOMOUS LABOUR LAW ACTS IN THE LIGHT OF ART. 30 SECTION 5 OF THE ACT ON TRADE UNIONS. THEORETICAL AND PRACTICAL ASPECT

**Summary:** The Act on Trade Union imposes on an employer a general obligation to agree with the establishment trade union organisations on the contents of an in-house legal act which is intended to be implemented by the employer. However not all the establishment trade union organisations operating at the employer exercise the equal rights with this regard since the provisions of the Act on Trade Union give privileged treatment to the representative trade unions. If there are at least two representative trade unions operating at the employer they may exclude non – representative trade unions from the negotiations. In such circumstances the employer ignores the non – representative trade unions in forming an establishment legal act. In case of trade unions' joint and negative position towards the employer's proposal the employer is not authorised to unilateral implementation of the respective act. If their positions are different the employer should repeat the negotiations with the trade union organisations.

**Keywords:** trade union, representative trade union, social dialogue, agreement, collective negotiations