

Krystyna Samek-Skwara

Zakładowa organizacja związkowa jako strona zakładowego układu zbiorowego pracy

Roczniki Administracji i Prawa 13, 299-319

2013

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, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

ZAKŁADOWA ORGANIZACJA ZWIĄZKOWA JAKO STRONA ZAKŁADOWEGO UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY

ZAGADNIENIA WSTĘPNE

Stronami układu zbiorowego pracy są podmioty prawa reprezentujące odmienne grupy interesów, tj. pracodawcy i związki zawodowe. Odmienność interesów tych podmiotów prawnych, różnorodność środowisk społecznych stanowi podstawowy element istoty zawierania układów zbiorowych pracy. Układ zbiorowy pracy jest płaszczyzną konfrontacji i godzenia odmiennych, często sprzecznych lub wręcz wzajemnie wykluczających się interesów¹.

Na podstawie ustawy z dnia 26 maja 1974 r. – Kodeks pracy², zwanej dalej „k.p.” układy zbiorowe pracy szczebla zakładowego zawierane są przez pracodawcę i zakładową organizację związkową. W określonych sytuacjach (art. 241²⁸ k.p.) układ zakładowy może obejmować wielu pracodawców, jeżeli pracodawcy ci wchodzi w skład tej samej osoby prawnej, zaś po stronie związkowej może go zawrzeć międzyzakładowa organizacja związkowa³. Pod pojęciem pracodawcy należy rozumieć, zgodnie z art. 3 k.p., jednostkę organizacyjną, choćby nie posiadała osobowości prawnej, jeżeli zatrudnia pracowników. Reprezentacja pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy, a więc również na użytek zbiorowego prawa pracy, jest określana w art. 3¹ k.p.⁴.

Drugą stroną układu zbiorowego jest zakładowa organizacja związkowa. Wynika z tego, iż stroną układu nie może być załoga zakładu pracy ani samorząd pracowniczy. Pracownicy nie mogą też tworzyć specjalnej reprezentacji do prowadzenia rokowań i zawarcia układu. Zakładową organizacją związkową jest taka organizacja, której zakres działania obejmuje tylko dany zakład pracy i która działa u danego pracodawcy⁵. Przez zakładową organizację związkową rozumie się samodzielny związek zawodowy działający tylko w danym zakładzie pracy, jak również zakładową jednostkę organizacyjną związku zawodowego działającego na szczeblu ponadzakładowym⁶. W imieniu organizacji zakładowej układ zawiera jej statutowy organ. Kodeks nie określa, na jakiej podstawie i w jakim zakresie będzie on upoważniony do prowadzenia rokowań i zawierania układu. Sprawy te regulują bowiem przepisy wewnętrzne (statuty, regulaminy organizacyjne itp.) związków zawodowych⁷.

* mgr; Wyższa Szkoła Humanitas.

¹ W. Masewicz, *Rokowania. Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1998, s. 166.

² Ustawa z dnia 26 maja 1974 r. – Kodeks Pracy (tekst jedn. Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

³ J. Piątkowski [w]: K.W. Baran (red.), B.M. Cwiertniak, S. Driczinski, Z. Góral, A. Kosut, W. Perdeus, J. Piątkowski, M. Skąpski, M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T. Wyka, *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX 2012, por: L. Florek (red.), R. Celeda, K. Gonera, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX 2011.

⁴ Art. 3¹ § 1. Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

⁵ Z. Hajn, *Zbiorowe prawa pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013, s. 67.

⁶ L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX 2011; por. Z. Salwa, *Kodeks pracy*, Bydgoszcz 1997, s. 419; J. Wrątny [w:] J. Wrątny, D. Kotowski, B. Skulimowska, J. Szczot, *Nowy kodeks...*, s. 346).

⁷ L. Florek (red.), *Kodeks pracy...*

Przepisy działu XI kodeksu pracy wskazują między innymi podmioty, które negocjują i zawierają, a więc te, którym przysługuje zdolność układowa. Podmioty te określane są w tych przepisach mianem stron układu, stron uprawnionych do zawarcia układu lub po prostu stron (np. w art. 241³ § 1 i 241⁷ k.p.⁸). Konsekwencją zdolności układowej jest zawieranie układu zbiorowego pracy, prawo do współuczestniczenia w stosowaniu zawartego porozumienia i prawo do podjęcia działań skutkujących jego rozwiązaniem⁹.

W aktualnym stanie prawnym legitymację do zawierania układowego układu zbiorowego pracy posiadają wszyscy pracodawcy zatrudniający pracowników. Przepis art. 3 k.p. w poprzednim brzmieniu określał nazwą „zakład pracy” podmiot zatrudniający pracowników w szeroko pojętym sektorze uspołecznionym, we wszystkich nieprywatnych jednostkach organizacyjnych. Ta nazwa była dostosowana do ówczesnego ustroju pracy, opartego na uspołecznionych środkach produkcji. Obok pojęcia zakładu pracy w znaczeniu podmiotowym, tzn. jako strony stosunku pracy (zwanego obecnie „pracodawcą”), rozróżniano pojęcie zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym, tzn. nie w rozumieniu podmiotu zatrudniającego pracowników, lecz jako jednostki techniczno-organizacyjnej będącej placówką zatrudnienia¹⁰.

Według nowego brzmienia art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej oraz osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia ona pracowników. Pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p. ma zdolność prawną do uczestniczenia w innych stosunkach prawa pracy, np. stosunkach zbiorowych, co wynika z przepisów regulujących udział pracodawcy w tych stosunkach, a także wprost z art. 3¹ k.p., który stanowi o reprezentacji pracodawcy w „sprawach z zakresu prawa pracy”¹¹. Po stronie pracowniczej legitymację prawną do zawierania układów zbiorowych pracy posiada związek zawodowy. Zgodnie z ustawą o związkach zawodowych¹² jest on dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych¹³.

Zdolność układowa najściślej łączy się z nadaniem kompetencji do zawarcia układu zbiorowego pracy. Zawarcie układu zbiorowego pracy jest zawsze zgodnym oświadczeniem woli dwóch stron.

POJĘCIE ZWIĄZKU ZAWODOWEGO

Zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. – o związkach zawodowych¹⁴ związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do jej reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Są one tym samym dobrowolną formą samoorganizacji zbiorowości pracowniczej w stosunkach pracy. Działają natomiast w oparciu o statutowo ukształtowane struktury organizacyjne posiadające osobowość prawną¹⁵. Związki zawodowe to organizacje społeczne zrzeszające ludzi pracy o charakterze korporacyjnym. Działają w oparciu o statutowo ukształtowane struktury organizacyjne posiadające osobowość prawną. W sferze normatywnej ich status został uregulowany w płaszczyźnie ustawowej, w tym także przez ustawę zasadniczą¹⁶.

⁸ J. Stelina, *Związkowa zdolność układowa*, Poznań 2001, s. 11; K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy...*; por: L. Florek (red.), *Kodeks pracy...*

⁹ J. Stelina, *Związkowa zdolność układowa...*, s. 11; K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy...*; por: L. Florek (red.), *Kodeks pracy...*

¹⁰ L. Florek (red.), *Kodeks pracy...*

¹¹ Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – część I*, PiZS 1997, nr 5, s. 20.

¹² Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. 1991 Nr 55 poz. 234 z późn. zm.).

¹³ Z. Hajn, *Zbiorowe prawa pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013, s. 56.

¹⁴ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

¹⁵ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 125 i nast.

¹⁶ Ibidem, s. 126 i nast.

Art. 12 Konstytucji RP statuuje nie tylko wolność tworzenia związków zawodowych, ale przyznaje im również wolność działania. Na podstawie art. 3 ust. 1 konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 87 organizacje pracowników mają prawo opracowywania swych statutów i regulaminów wewnętrznych, swobodnego wybierania swych przedstawicieli, powoływania swego zarządu, działalności oraz układanie swego programu działania¹⁷.

Związek zawodowy jest w swej działalności statutowej niezależny od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego. Prawo do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mają:

1. wszyscy pracownicy niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy;
2. członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych;
3. osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie są pracodawcami.

Do podstawowych obowiązków związków zawodowych należy reprezentowanie swoich członków, a także obrona ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych¹⁸. Związek zawodowy powstaje z mocy uchwały o jego utworzeniu, podjętej przez co najmniej 10 osób uprawnionych do tworzenia związku zawodowego. Osoby, które podjęły uchwałę o tworzeniu związku, uchwalają statut i wybierają komitet założycielski. W skład komitetu wchodzić może od 3 do 7 osób. W ciągu 30 dni od utworzenia związku zawodowego składa on w sądzie wojewódzkim wniosek o zarejestrowanie nowo powstałego związku zawodowego. Z dniem zarejestrowania nabywa on osobowość prawną. Fakt nabycia osobowości prawnej przez organizację związkową powoduje, że od tego momentu posiada ona zdolność układową. Oznacza to, że od tej chwili może ona stać się stroną układu zbiorowego pracy, a co się tym bezpośrednio wiąże – może przystąpić do rokowań.

ZAKŁADOWA ORGANIZACJA ZWIĄZKOWA JAKO STRONA UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY

Obowiązujące przepisy prawa pracy nie definiują zakładowej organizacji związkowej¹⁹. Brak w obowiązujących przepisach definicji tego pojęcia może powodować pewne problemy związane z jego rozumieniem. Słuszne wydaje się jednak przyjęcie, że zakładową organizację związkową należy rozumieć usytuowaną na szczeblu zakładu pracy, najważniejsze ze względu na szczególne kompetencje ustawowe przedstawicielstwo związkowe pracowników, obejmujące zakresem swego działania cały zakład²⁰. Oznacza to, że przymiot „zakładowa” odnosi się do struktury organizacyjnej podmiotu zatrudniającego, jaką jest całość jednostki techniczno-organizacyjnej będącej placówką zatrudnienia²¹. Zakładową organizacją związkową w rozumieniu przepisów ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych jest tylko ta podstawowa jednostka organizacyjna, która jako jedyna organizacja tego związku zakresem swego działania obejmuje cały zakład pracy w rozumieniu art.

¹⁷ Ibidem, s. 125 i nast.; por. L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe prawo pracy*, Warszawa 1998, s. 130 i nast., K.W. Baran, *Wolności związkowe i ich gwarancje w systemie ustawodawstwa polskiego*, Bydgoszcz – Kraków 2001.

¹⁸ M. Włodarczyk [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. V: *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2014 (w druku), s. 405; por. L. Florek (red.), *Kodeks pracy...*

¹⁹ S. Płażek, A. Sobczyk, *Wątpliwości wokół interpretacji nowych przepisów ustawowych o związkach zawodowych*, PiZS 2003, nr 8 s. 35 i nast.

²⁰ T. Wrocławska, *Pojęcie zakładowej organizacji związkowej*, [w:] *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, red. Z. Hajn, Warszawa 2012.

²¹ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2007, s. 227.

3 k.p. Oznacza to, że zakres działania organizacji związkowej jest jednym z czynników decydujących o posiadaniu przez nią przymiotu organizacji zakładowej. Równie istotne jest również spełnienie kryterium materialnego, co oznacza, że struktura związku zawodowego musi odpowiadać strukturze pracodawcy także z punktu widzenia faktycznego zakresu działania²².

O uznaniu za zakładową organizację związkową decyduje kryterium materialne, a nie formalne nazwanie czy wewnętrzne zarejestrowanie danej jednostki organizacyjnej jako struktury zakładowej²³. Do rejestracji takich struktur, zdaniem Sądu Najwyższego, nie trzeba przywiązywać większej wagi. Rejestracja należy bowiem do spraw stricte wewnątrzorganizacyjnych związku. Wola związku zawodowego znajduje bowiem swoje odzwierciedlenie w jego statucie, w którym jego członkowie między innymi podejmują decyzję, które jednostki organizacyjne związku zawodowego będą miały osobowość prawną²⁴. Natomiast moment rejestracji zakładowej organizacji związkowej może mieć wpływ na jej uprawnienia, w szczególności na możliwość ich pełnej realizacji. Słuszne wydaje się przyjęcie, że dopiero z momentem zarejestrowania taka organizacja posiada status pełnoprawnej zakładowej organizacji związkowej, co pozwala jej tym samym na pełne wykorzystanie swoich uprawnień²⁵. Dopóki bowiem związek nie zostanie zarejestrowany, jego tymczasowe organy mogą wykonywać tylko konkretne zadania – związane z uchwaleniem statutu oraz rejestracją związku²⁶. W przywołanym orzeczeniu Sąd Najwyższy uznał, że do czasu rejestracji związku zawodowego nie działają poza komitetem założycielskim jego inne organy. Wskazany tu problem dotyczący ustalenia momentu realizacji uprawnień nie dotyczy organizacji zakładowych będących jednostkami organizacyjnymi związku zawodowego. Kwestie związane z powstaniem takich związków oraz nabywaniem przez nie osobowości prawnej regulują bowiem postanowienia statutu związku tworzącego, co eliminuje konieczność ich dodatkowej rejestracji²⁷.

Do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należą w szczególności:

- zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych, zajmowanie stanowiska wobec pracodawcy i organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw pracowników;
- sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- kierowanie działalnością społecznej inspekcji pracy i współdziałanie z państwową inspekcją pracy;
- zajmowanie się warunkami życia emerytów i rencistów²⁸.

Do podstawowych praw związkowych jest zaliczana możliwość prowadzenia rokowań i zawarcia układu zbiorowego pracy²⁹. Zdolność do zawarcia układu to przymiot podmiotu prawa wyrażający się w uprawnieniu do podejmowania działań niezbędnych dla zawarcia dwustronnego porozumienia regulującego prawa i obowiązki nie tylko stron tego porozumienia, ale także osób trzecich. Uczestniczący w rokowaniach zbiorowych organ związku spełnia kilka podstawowych funkcji:

²² T. Wrocławski, *Pojęcie zakładowej organizacji...*

²³ A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2006, s. 1059, 101.

²⁴ Ibidem, s. 1059.

²⁵ T. Wrocławski, *Pojęcie zakładowej organizacji związkowej...*, s. 101.

²⁶ Wyrok SN z dnia 16 stycznia 1996 r., I PRN 85/95, OSNP 1997.

²⁷ A. Dubowik, *Zakładowa organizacja związkowa po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych*, PiZS 2003, nr 9, s. 20; por. T. Wrocławski, *Pojęcie zakładowej organizacji...*, s. 91 i nast.

²⁸ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych; J. Piątkowski, *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 2005.

²⁹ Z. Hajn, *Zbiorowe prawa pracy...*, s. 86.

- prawotwórczą – układ zbiorowy pracy zawiera postanowienia, stanowiące zgodnie z art. 9 § 1 Kodeksu pracy, źródła prawa pracy³⁰;
- rozdzielczą – stanowi miejsce regulacji kwestii decydujących o rodzajach pracy i odpowiadających im systemach płac, hierarchii stanowisk pracy. Zawiera także postanowienia tworzące uprawnienia do różnego rodzaju świadczeń ze stosunku pracy mających walor majątkowy. Podpisując układ zbiorowy pracy, organ związku zawodowego współuczestniczy w kształtowaniu pewnej polityki płac, chociażby ograniczała się ona do ram jednego tylko pracodawcy³¹;
- stabilizującą – rokowania zbiorowe stwarzają szansę na uniknięcie zatargu zbiorowego. U podstaw leży przekonanie, że w czasie rokowań strony powstrzymają się od działań konfrontacyjnych, a w przypadku zawarcia układu będą przestrzegać jego postanowień.
- rzecznikowską – inicjując rokowania z pracodawcą, związek zawodowy występuje w roli rzecznika interesów i praw nie tylko swoich członków, lecz ogółu pracowników zatrudnionych u konkretnego pracodawcy.

Interpretacja pojęcia „zakładowa organizacja związkowa” nie sprawia trudności w sytuacji, gdy związek zawodowy obejmuje swoją działalnością jednego pracodawcę. Wątpliwości powstają wówczas, gdy struktura związku zawodowego nie odpowiada strukturze organizacyjnej pracodawcy. Powstaje wówczas pytanie, czy przymiot zakładowej organizacji związkowej oraz związane z tym kompetencje przysługują tej podstawowej jednostce organizacyjnej związku zawodowego, która w związku z postanowieniami ustawy o związkach zawodowych oraz statutu związku została zarejestrowana jako zakładowa organizacja związkowa nawet wtedy, gdy swoim zakresem obejmuje jedynie część zakładu pracy (kryterium formalne). Należy się zastanowić, czy nie powinno znaleźć tu zastosowanie kryterium materialne.

W sytuacji przyjęcia takiego założenia, za zakładową organizację związkową, uznać można taką jednostkę organizacyjną tego związku, która obejmuje swoim zasięgiem jednego pracodawcę.

Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego³² sytuacja, w której struktura organizacyjna związku zawodowego jest ukształtowana odmiennie niż struktura organizacyjna zakładu pracy w tym znaczeniu, że w jednym zakładzie pracy będą istniały dwie zakładowe organizacje związkowe, może być wynikiem różnorodnych zdarzeń. Przede wszystkim może to być wynik przekształceń organizacyjno-prawnych zakładu pracy. Przykładem może być połączenie się dwóch zakładów pracy lub przejęcie jednego zakładu przez drugi³³. Mamy tu do czynienia z sytuacją, która zaistniała niezależnie od woli pracodawcy i organizacji związkowej. Szczególnie będzie to miało miejsce w przypadku podziału zakładu pracy lub zakładowej organizacji związkowej. W takiej sytuacji prawa i obowiązki stron przechodzą na podmioty powstałe w wyniku takiego podziału. Z kolei w przypadku połączenia się organizacji związkowych zdolność ta przechodzi na organizację, która powstała w ten sposób³⁴. Sytuacja taka powstaje wówczas niezależnie od woli stron stosunku pracy.

Należy podkreślić, że brak jest przepisów prawa, które nakazywałyby związkowi zawodowemu zmianę swojej struktury organizacyjnej w przypadku zmiany struktury organizacyjnej pracodaw-

³⁰ Por. L. Garlicki, B. Hebdzyńska, R. Szafarz, B. Szepietowska, *Źródła prawa w Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 1997.

³¹ W. Masewicz, *Zdolność związku zawodowego do zawarcia układu zbiorowego pracy*, „Nowe Prawo” 1985, nr 4, s. 21 i nast.

³² Uchwała SN i PZP 38/95 OSNAP 1996/23/353 z uzasadnieniem.

³³ Ibidem.

³⁴ W. Masewicz, *Zdolność związku zawodowego... do zawarcia układu zbiorowego pracy...*, s. 30.

cy, tj. przeprowadzenia procedury dostosowawczej. W szczególności nie ma przepisu nakazującego zlikwidowanie jednej z organizacji związkowych³⁵. Potwierdził to również Sąd Najwyższy, który w uzasadnieniu uchwały stwierdził, że nie ma konkretnych mechanizmów prawnych pozwalających na wymuszenie na związku zawodowym dostosowanie jego struktur organizacyjnych do struktury organizacyjnej pracodawcy³⁶. Jedyną sankcją istnienia kilku ogniw traktowanych przez związek zawodowy jako zakładowe organizacje związkowe jest to, że żadna z nich nie może być w rzeczywistości za taką uznawana w rozumieniu stosownych przepisów prawa pracy³⁷.

Nie można jednak wykluczyć możliwości, że układ taki powstanie w wyniku działania pracodawcy lub zakładowej organizacji związkowej. W związku z przyjęciem zasady, że zakładem pracy w rozumieniu art. 3 k.p. jest taka jednostka organizacyjna, która zatrudnia pracowników, to pracodawca może przenieść zdolność do takiego zatrudnienia na wyższy szczebel organizacyjny. Doprowadzi to do sytuacji, w której dotychczasowy zakład pracy stanie się tylko jednostką organizacyjną większego zakładu pracy. Zmuszanie wtedy związku zawodowego do zmiany swojej struktury poprzez dopasowanie jej do nowej struktury zakładu będzie stanowiło wyraźną ingerencję pracodawcy, a ponadto naruszy zasadę samorządności związku, o czym była mowa wyżej.

Możliwe jest również takie ukształtowanie struktury organizacyjnej związku zawodowego, że w jednym zakładzie pracy w rozumieniu art. 3 k.p., bez jego przekształceń organizacyjnych, zostanie stworzonych kilka ogniw, którym związek będzie chciał przypisać status zakładowych organizacji związkowych. Powstaje wtedy niebezpieczeństwo poszerzenia obowiązków pracodawcy ponad zakres określony w ustawach³⁸.

Należy podkreślić, że w przepisach prawa pracy brak normy uniemożliwiającej zaistnienie omawianej sytuacji, co pogłębia problem funkcjonowania na terenie jednego zakładu pracy kilku organizacji zakładowych tego samego związku. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy podkreśla jednak, że w świetle analizy całego systemu prawa będzie można obalić tezę, że dopuszczalne jest działanie w jednym zakładzie pracy kilku organizacji zakładowych tego samego związku. Za przyjęciem tego poglądu przemawia to, że wielokrotnie używana przez ustawodawcę nazwa omawianej jednostki organizacyjnej dotyczy jednostki zakładowej, czyli takiej, która działa w zakładzie pracy. A co z tym się wiąże – brak jest podstaw by traktować jako zakładową (choćby tak była nazwana) takiej jednostki związku zawodowego, która obejmuje swym działaniem tylko część zakładu pracy. Jest to zgodne z poglądami doktryny. Słuszne wydaje się twierdzenie, że ograniczenia dla tworzenia struktur związkowych wynikają z zachowania w przepisach prawa pracy terminu „zakładowa organizacja związkowa”. Pojęcie to oznacza, że podstawowe ogniwo w strukturze związkowej może powstać tylko w zakładzie pracy, a zupełnie inną kwestią jest tworzenie struktur terenowych, zawodowych, branżowych wspólnie przez te organizacje³⁹. Po zawarciu układu zbiorowego pracy strony układu mogą wyrazić zgodę, aby w prawa i obowiązki strony wstąpiła organizacja związkowa, która nie zawarła układu lub powstała dopiero po jego zawarciu. Organizacja taka nie nabywa jednak zdolności do zawarcia układu a jedynie zdolność do wykonywania czynności niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania układu zbiorowego pracy.

³⁵ A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2006, s. 1059.

³⁶ Uchwała SN (7) z 24 kwietnia 1996 r. (I PZP 38/95); A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy...*, s. 1059 i nast.

³⁷ A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy...*, s. 1059 i nast.

³⁸ Uchwała SN i PZP 38/95 OSNAP 1996/23/353 z uzasadnieniem.

³⁹ Z. Salwa, *Układy zbiorowe pracy. Komentarz*, Warszawa 1995, s. 90; Z. Hajn, *Zbiorowe prawa pracy...*, s. 138 i nast.

ZDOLNOŚĆ UKŁADOWA ZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ DO ZAWIERANIA UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY

Zdolność do zawierania układów jest konsekwencją pozycji społecznej, jaką zdobyły sobie związki zawodowe. Zdolność prawną definiuje się z reguły jako zdolność do tego, by być podmiotem praw i obowiązków, czy też mieć je, albo móc prawa i obowiązki nabywać oraz je wykonywać⁴⁰. Związane jest to z prawną możliwością posiadania atrybutu strony konkretnego stosunku prawnego, którego treścią są prawa i obowiązki. W tym przypadku stwierdzając, że komuś przysługuje zdolność prawna, nie przesądza się automatycznie o tym, czy te prawa rzeczywiście przysługują, ani też czy przez własne działania może je nabywać lub utracić⁴¹. Ze względu na te właściwości zdolności prawnej przyznaje się bierny charakter⁴². Od tej „biernej” zdolności prawnej odróżnić należy zdolność do tego, aby za pomocą własnych oświadczeń woli stawać się podmiotem określonych praw i obowiązków, to tzw. „czynna zdolność prawna”⁴³. Kodeks cywilny zdolność do nabywania praw i obowiązków określa mianem zdolności do czynności prawnych.

Na podkreślenie zasługuje fakt, że zdolność układowa wykazuje istotne podobieństwa, ale także i poważne różnice w stosunku do zdolności prawnej i zdolności do czynności prawnych. W kwestii zdolności układowej istnieją w doktrynie dwie przeciwstawne koncepcje teoretyczne. Autorem pierwszej z nich jest Z. Hajn. Zdaniem tego autora zdolności układowej nie można wyłącznie odnosić do kompetencji stanowienia norm prawnych. Wynika to z faktu, że strony zawierające układ zbiorowy pracy zaciągają tym samym wzajemne zobowiązania. Obie te sfery tworzą łącznie specjalną kategorię prawną zdolności układowej. Wysuwa on również tezę, iż zawsze u postaw zdolności układowej leży posiadanie zdolności cywilnoprawnej. W szczególności jest to, zdaniem Z. Hajna, widoczne w części obligatoryjnej układu zbiorowego pracy, która w całości jest umową cywilnoprawną. Zobowiązania zawarte w tej części układu są co prawda zobowiązaniami zbiorowego prawa pracy, lecz mają jednocześnie charakter cywilnoprawny⁴⁴. Natomiast autor drugiej koncepcji teoretycznej, W. Sanetra, postrzega zdolność układową wyłącznie jako kompetencję prawotwórczą. W tym przypadku zdolność układowa jest szczególnym rodzajem możliwości dokonywania czynności, które nie są czynnościami prawnymi w rozumieniu prawa cywilnego, a to dlatego, że mają one prowadzić do ustanowienia aktu normatywnego, a nie do zawarcia umowy czy powstania innego zobowiązania. W konsekwencji zdolność układowa została oderwana od osobowości prawnej⁴⁵.

Analizując wszelkie istotne okoliczności istniejące przy zawieraniu układu zbiorowego pracy, a w szczególności jego treść i tryb zawierania, oraz uwzględniając wynikające z nich prawa i obowiązki stron, należałoby uznać, zdaniem J. Steliny, zdolność układową za specjalną zdolność z zakresu zbiorowego prawa pracy, o charakterze biernym i czynnym zarazem, która nadaje stronom układu zbiorowego pracy kompetencje do stanowienia w trybie negocjacyjnym norm prawa przedmiotowego oraz zobowiązuje je do stosowania zawartego w tej materii

⁴⁰ J. Stelina, *Związkowa zdolność układowa*, Poznań 2001, s. 67; Z. Radwański, *Prawo cywilne. Część ogólna*, Warszawa 1993, s. 109.

⁴¹ Z. Radwański, *Prawo cywilne...*, s. 109.

⁴² J. Stelina, *Związkowa zdolność...*, s. 67.

⁴³ Ibidem.

⁴⁴ Z. Hajn, *Zdolność układowa a podmiotowość cywilnoprawna*, „Przegląd Sejmowy” 1996, nr 7-8, s. 27 oraz J. Stelina, *Związkowa zdolność układowa*, Poznań 2001, s. 77.

⁴⁵ W. Sanetra, *Zakładowa zdolność układowa*, PiZS 1995, nr 7, s. 38 oraz J. Stelina, *Związkowa zdolność...*, s. 78.

porozumienia. Rola stron polega przede wszystkim na czuwaniu nad przestrzeganiem postanowień w nich zawartych, uaktualnianiu interpretacji, a ponadto decydowaniu o jego bycie⁴⁶.

Analizując zagadnienia dotyczące zawieranie układów zbiorowych pracy, najbardziej przekonuje mnie teoria J. Steliny, zgodnie z którą nadaje im się specjalną zdolność z zakresu zbiorowego prawa pracy.

Przy ustalaniu zdolności do zawierania układów zbiorowych pracy wymagane jest spełnienie pewnych warunków dodatkowych. Należą do nich:

- upoważnienie do działań w zakresie reprezentacji interesów zawodowych, które powinny stanowić główny cel statutowy;
- jednolity skład socjalny organizacji zrzeszającej wyłącznie pracowników;
- trwałość organizacji zawodowej a nie jej tymczasowy charakter;
- niezależność organizacyjna, funkcjonalna, ekonomiczna;
- dobrowolny charakter⁴⁷.

Z omawianą zdolnością wiąże się wiele uprawnień szczegółowych, które będą realizowane bądź na mocy ogólnego upoważnienia do działań na rzecz lub w imieniu reprezentowanej grupy, albo będą wymagały dodatkowego upoważnienia. Dzięki nim podmioty posiadające zdolność do zawierania układów mogą w szczególności:

- inicjować czynności poprzedzające rokowania, a w szczególności zwrócić się do pracodawcy o udostępnienie materiałów i informacji niezbędnych do przeprowadzenia rokowań;
- proponować terminy rozpoczęcia rokowań;
- ustalać sposoby konsultacji między przedstawicielstwem pracowniczym a zbiorowością, na rzecz której rokowania są prowadzone;
- podpisać układ zbiorowy pracy;
- wypowiedzieć układ zbiorowy pracy w całości lub w części⁴⁸.

Zdolność do zawierania układów nie zawsze musi wynikać z ustawowego upoważnienia. Zdaniem W. Masewicza zdolność ta jest niczym innych jak uznaniem lub potwierdzeniem ze strony partnera, niekiedy także i władz państwowych, uprawnień związku zawodowego, potwierdzeniem posiadanej pozycji społecznej, wiarygodności jako partnera społecznego⁴⁹. Uprawnienie to może jednak wynikać z przepisów prawa ustanowionych przez państwo, które wskazuje partnerów układowych, jak również ich skład osobowy, obowiązki i uprawnienia. Prawo może również wskazywać sposoby wyłaniania wspólnej reprezentacji strony pracowniczej w przypadku, gdy działa więcej niż jeden związek zawodowy reprezentujący interesy grupy pracowniczej, dla której ma zostać opracowany układ zbiorowy pracy.

Podjęwając się analizy pojęcia zdolności układowej, należy podkreślić, że może ona być rozumiana w dwóch znaczeniach: szerokim i wąskim. W pierwszym z nich oznacza ona możliwość „wystąpienia z inicjatywą” prowadzenia rokowań w sprawie zawarcia układu zbiorowego pracy, jego zawierania, zmiany jego treści i formy, zgłaszania do rejestracji oraz jego

⁴⁶ J. Stelina, *Związkowa zdolność...*, s. 79.

⁴⁷ W. Masewicz, *Zdolność związku...*, s.23, podobnie W. Szubert, *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1960, s. 138; W. Szubert, *Rola układów zbiorowych pracy w dalszym rozwoju prawa pracy*, „Zeszyty Naukowe UŁ”, nr 107, Łódź 1974.

⁴⁸ W. Masewicz, *Zdolność związku...*, s. 23; A.M. Świątkowski [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy...*, s. 391,

⁴⁹ W. Masewicz, *Zdolność związku...*, s. 24.

rozwiązania⁵⁰. W tym znaczeniu zdolność układowa jest pojmowana w sposób bardzo ogólny. Zdolność układowa w szerszym znaczeniu nie obejmuje swoim zasięgiem wyłącznie momentu zawarcia układu. Jej zasięgiem objęte są także etapy, w których dochodzi do realizacji układu zbiorowego pracy, jak również kwestie związane z rozwiązaniem takiego układu. Zdolność taką posiadają przede wszystkim organy, które układ zawarły, ale nabywają ją również podmioty, które nie uczestniczyły przy zawieraniu układu, ale po jego zawarciu weszły w prawa strony wspomnianego aktu. W znaczeniu wąskim sprowadza się ona do prawnej możliwości prowadzenia rokowań i zawierania układów zbiorowych pracy.

Ze zróżnicowaniem zdolności układowej mamy do czynienia również w przypadku zawierania układu zbiorowego pracy. Inaczej bowiem ukształtowana jest zdolność układowa w zależności od tego, czy zawarty ma być układ zakładowy, czy ponadzakładowy.

Zdolność układowa łączy się z koniecznością wskazania podmiotów, którym ona przysługuje. Zdolność układową po stronie pracowniczej posiadają zakładowe organizacje związkowe oraz międzyzakładowe organizacje związkowe. Podstawą do tworzenia i działania międzyzakładowych organizacji związkowych jest art. 34 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych⁵¹.

Przepis ten dopuszcza odpowiednie stosowanie do międzyzakładowych organizacji związkowych, obejmujących swoim działaniem zakład pracy, przepisów odnoszących się do zakładowych organizacji związkowych. Można na tej podstawie przyjąć, że inne struktury poza wyżej wymienionymi zdolności układowej nie posiadają. Konkludując, można stwierdzić, że zakładową zdolność układową posiadają tylko te struktury związkowe, które w swoich statutach ukształtowane zostały jako zakładowe organizacje związkowe lub zostały z nimi wyraźnie zrównane. Przykładem mogą tu być tymczasowe komisje związkowe o uprawnieniach zakładowej organizacji związkowej⁵². Wynika z tego, że pozostałe jednostki czy organy związkowe działające na obszarze konkretnego pracodawcy nie posiadają prawa do zawierania układów zbiorowych pracy. Bez znaczenia jest natomiast, czy zakładowa organizacja związkowa jest jednocześnie związkiem zawodowym, który jako osoba prawna obejmuje swoim zasięgiem tylko dany zakład pracy, czy związek ten wchodzi w skład struktury federacyjnej, czy też organizacja związkowa stanowi element składowy ponadzakładowego związku zawodowego⁵³. Oznacza to, że układ zbiorowy pracy szczebla zakładowego jest zawierany nie przez związek zawodowy, ale przez zakładową organizację związkową, która stanowi tylko element strukturalny związku. Podobna sytuacja ma miejsce, gdy konkretny związek zawodowy działa jedynie na obszarze jednego pracodawcy, ponieważ dochodzi tu do utożsamiania związku zawodowego z zakładową organizacją związkową.

W przepisach prawa istnieje jednak między nimi wyraźne rozdzielenie. Osobowość prawną posiada tylko zakładowy związek zawodowy, natomiast zakładowa organizacja związkowa jest jedynie elementem jego struktury.

Związek zawodowy nabywa osobowość prawną zawsze z chwilą rejestracji. Zakładowa organizacja związkowa może, ale nie musi jej posiadać. Osobowość prawną tego podmiotu uzależniona jest od statutu, w którym może być ona mu przyznana. Podstawą do tego jest art. 13 pkt 7 ustawy o związkach zawodowych, przewidujący, że statut wskazuje, która z jednostek organizacyjnych związku będzie miała osobowość prawną.

⁵⁰ W. Sanetra, *O zdolności układowej*, PiZS 1995, nr 4, s. 38 i nast.

⁵¹ Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 z późn. zm.

⁵² W. Sanetra, *Zakładowa zdolność...*, s. 38 i nast.

⁵³ *Ibidem*, s. 37 i nast.

Zakładowa organizacja związkowa wyposażona jest w zakładową zdolność układową, przy czym nie ma znaczenia, czy posiada osobowość prawną, czy też nie. Wypływa to z założenia, na podstawie którego przyjmuje się, że zdolność układowa jest szczególnego rodzaju możliwością dokonywania czynności, które nie są jednak czynnościami prawnymi w rozumieniu prawa cywilnego, ponieważ mają one prowadzić do ustanowienia aktu normatywnego, a nie do zawarcia umowy czy powstania innego zobowiązania. W związku z tym przy ocenie zdolności układowej nie ma zasadniczo podstaw i możliwości, by w sprawach wątpliwych czy też nie w pełni uregulowanych korzystać z przepisów prawa cywilnego. W kodeksie pracy zdolność układowa została uregulowana w sposób wyraźnie inny od tego, który jest charakterystyczny dla zdolności prawnej i zdolności do czynności prawnych w ujęciu cywilistycznym. Zdolność układowa została bowiem oderwana od osobowości prawnej i związana z podmiotowością w płaszczyźnie zbiorowego prawa pracy⁵⁴. Przejawia się to w tym, że zakładowa organizacja związkowa będzie mogła zawrzeć układ bez względu na to, czy jest obdarzona osobowością prawną, czy nie.

Zdaniem W. Sanetry pominięcie w art. 241²³ k.p. zastrzeżenia, że układ zakładowy zawiera tylko właściwy statutowo organ, należy interpretować w ten sposób, że kwestia, jaki organ zakładowej organizacji związkowej upoważniony jest do działania w konkretnej dziedzinie, w praktyce nie następuje wątpliwości i dlatego nie ma potrzeby dodatkowej regulacji tej kwestii w przepisach odnoszących się do układów zbiorowych pracy. Pominięcie tego zastrzeżenia, zdaniem cytowanego autora, nie powinno prowadzić do wniosku, że w imieniu zakładowej organizacji związkowej układ może zawierać ktoś inny niż jej właściwe statutowo organy, w szczególności zaś pełnomocnik ustanowiony na podstawie przepisów prawa cywilnego. Podstawą do takiego twierdzenia jest fakt, że zawieranie układów zbiorowych nie jest dziedziną prawa zobowiązaniowego. Brak więc jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że w przepisach układowych istnieje luka odnosząca się do udzielania pełnomocnictwa do ich zawierania. Wyklucza to tym samym ewentualność sięgania do instytucji pełnomocnictwa z kodeksu cywilnego.

Tryb prowadzenia rokowań oraz zawierania zakładowych układów zbiorowych pracy przez zakładowe organizacje związkowe jest przewidziany przez kodeks pracy. Regulacja ta jest jednak mocno rozbudowana i dość złożona. Przewiduje ona, że w sytuacji, w której pracownicy reprezentowani są przez więcej niż jedną organizację związkową, rokowania w sprawie zawarcia układu prowadzi ich wspólna reprezentacja. W przypadku niewyłonienia wspólnej reprezentacji rokowania prowadzą działając wspólnie:

- wszystkie zakładowe organizacje związkowe;
- niektóre z tych organizacji, wraz ze wspólną reprezentacją pozostałych⁵⁵.

Organizacje te muszą ponadto wyłonić wspólną reprezentację lub prowadzić wspólne rokowania. Na podkreślenie zasługuje fakt, że pomiędzy dwoma pojęciami, które pojawiają się w ustawie (wspólna reprezentacja i wspólne rokowania), istnieje zasadnicza różnica. Pierwsze z nich charakteryzuje się tym, że związki zawodowe wyodrębniają wspólną reprezentację, która od tej chwili działa w ich imieniu. Natomiast „wspólne rokowania” oznaczają prowadzenie rokowań przez poszczególne organizacje związkowe, w tym samym miejscu i czasie, przez odrębne reprezentacje poszczególnych związków zawodowych, z których każda zachowuje swoją autonomię. Ustawodawca sprzyja prowadzeniu rokowań przez wspólną reprezentację związków zawodowych. Za sposobem tym przemawia łatwiejsze osiągnięcie bardziej opty-

⁵⁴ W. Sanetra, *Zakładowa zdolność...*, s. 38.

⁵⁵ Art. 241²⁵ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

malnych merytorycznie rozwiązań w układzie zbiorowym pracy. Rozwiązanie to sprzyja również jednakowemu traktowaniu wszystkich związków zawodowych⁵⁶.

Przyjęcie takiego rozwiązania nasuwa wniosek, że najpełniejsza zdolność układowa występuje w tych zakładach pracy, gdzie działa tylko jedna organizacja związkowa. Zdolność ta nie jest wtedy bowiem ograniczona koniecznością kompromisu na rzecz innych działających organizacji.

Oznacza to, że ustawodawca przewiduje *de lege lata* dwa zasadniczo różne przypadki zastosowania kolizyjnej reguły reprezentatywności na szczeblu zakładowym. W pierwszym z nich zasadę tę stosuje się wówczas, kiedy nastąpi pat w rokowaniach prowadzonych przez wszystkie organizacje związkowe i zawiodą inne koncyliacyjne sposoby jego usunięcia⁵⁷. W drugim przypadku zasadę reprezentatywności stosuje się *ex lege*, w razie gdy nie wszystkie organizacje przystąpią do rokowań zainicjowanych przez którąś z organizacji zakładowych⁵⁸.

W związku z tym w obu wyżej wskazanych przypadkach ma zastosowanie przepis art. 241²⁵ § 5 k.p., z którym układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe prowadzące rokowania nad układem, bądź przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu 241^{25 a} k.p., uczestniczące w rokowaniach⁵⁹. Jeżeli jest to tylko jedna organizacja reprezentatywna, to może ona samodzielnie zawrzeć układ z pracodawcą. W przypadku, gdy takich organizacji jest więcej, to obowiązane są one zgodnie współdziałać przy zawieraniu układu na zasadach ogólnych, tzn. jeśli utworzą wspólną reprezentację lub będą prowadziły wspólne rokowania⁶⁰. W przeciwnym razie do zawarcia układu zakładowego nie dojdzie.

Z treści art. 241²⁵ § 2 k.p. wynika, że jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zakładowego, który nie może być krótszy niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań określonych w art. 241²⁵ k.p., do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które przystąpiły do rokowań⁶¹.

Warunkiem prowadzenia rokowań, o których mowa wyżej, jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu przepisów art. 241^{25a} k.p.

Reprezentatywną zakładową organizacją związkową w rozumieniu ww. przepisu jest organizacja związkowa:

- będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną na podstawie art. 241¹⁷ § 1 pkt 1⁶², pod warunkiem że zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, lub
- zrzeszająca co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

⁵⁶ K. Rączka, *Uczestnicy układu zbiorowego pracy*, „Przegląd Sądowy” 1995, nr 4.

⁵⁷ R. Galicki, *Reprezentatywność związków zawodowych w procesie zawierania zakładowych układów zbiorowych pracy*, [w:] *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, red. Z. Hajn, Warszawa 2012, s. 157.

⁵⁸ *Ibidem*.

⁵⁹ *Ibidem*.

⁶⁰ *Ibidem*.

⁶¹ Art. 241²⁵ k.p. stanowi: Jeżeli pracowników, dla których ma być zawarty układ zakładowy reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w celu zawarcia układu prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe.

⁶² Art. 241¹⁷ § 1 pkt 1 stanowi: Reprezentatywną organizacją związkową jest ponadzakładowa organizacja związkowa:

1) reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego lub

2) zrzeszająca co najmniej 10% ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż dziesięć tysięcy pracowników, lub

3) zrzeszająca największą liczbę pracowników, dla których ma być zawarty określony układ ponadzakładowy.

Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia wymogów, o których mowa wyżej, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników.

Przy ustalaniu liczby pracowników zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej, która ma uczestniczyć w rokowaniach nad zawarciem układu zakładowego, należy pamiętać, że w tym przypadku uwzględnia się wyłącznie pracowników należących do tej organizacji przez okres co najmniej 6 miesięcy przed przystąpieniem do rokowań w sprawie zawarcia układu zakładowego. Natomiast jeżeli pracownik należy do kilku zakładowych organizacji związkowych, uwzględniony może być tylko jako członek jednej wskazanej przez niego organizacji związkowej.

Zakładowa organizacja związkowa może przed zawarciem układu zakładowego zgłosić uczestnikom prowadzącym rokowania w sprawie zawarcia tego układu pisemne zastrzeżenie co do spełniania przez inną zakładową organizację związkową kryteriów reprezentatywności, o których wyżej. Prawo to przysługuje również pracodawcy.

Słuszne wydaje się przyjęcie w takiej sytuacji, że prowadzone rokowania powinny zostać zawieszono do czasu wydania przez sąd rejonowy – sąd pracy właściwy dla siedziby pracodawcy orzeczenia o stwierdzeniu reprezentatywności lub niespełniania wymogów do uznania organizacji związkowej za reprezentatywną⁶³. Jest to jednak w pewnym sensie „dobra praktyka”, ponieważ żaden przepis kodeksu pracy nie nakłada na strony prowadzące rokowania nad zawarciem zakładowego układu takiego obowiązku. Sąd wydaje w tej sprawie orzeczenie w ciągu 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym. Konsekwencją orzeczenia o braku spełniania wymogów do uznania organizacji związkowej za reprezentatywną jest to, że przedmiotowa organizacja nie ma prawa uczestniczyć w negocjacjach nad zawarciem zakładowego układu zbiorowego pracy, jeżeli poza nimi nie uczestniczy w nich reprezentatywna organizacja związkowa. Za zawieszeniem negocjacji przemawia również fakt, że dopiero gdy wyrok w sprawie stwierdzenia reprezentatywności określonej zakładowej organizacji związkowej będzie prawomocny, organizacja ta będzie korzystać z powagi rzeczy osądzonej. Za takim stanowiskiem przemawia również okoliczność, że podjęciem przerwanych rokowań już po wydaniu sądowego postanowienia nie narażą układu w przyszłości na zarzut naruszenia przepisów o zawieraniu układów zbiorowych pracy w związku z jego zawarciem przez nieuprawnioną stronę⁶⁴.

Przed przejściem do dalszych rozważań konieczne jest przybliżenie pojęcia reprezentatywności⁶⁵. Reprezentatywność związku oznacza szczególną zdolność do występowania w określonych sprawach w zbiorowych stosunkach pracy, a w szczególności w charakterze strony w układach i porozumieniach oraz w sporach zbiorowych pracy⁶⁶. Regulacje prawne dotyczące reprezentatywności pojawiły się w ustawie o związkach zawodowych z 1991 r., wraz z przyznaniem określonych uprawnień reprezentatywnym organizacjom związkowym⁶⁷. Pojawiło się również pytanie, jakie są relacje pomiędzy pojęciem reprezentatywności a zasadą równego traktowania. Zasada równego traktowania wszystkich związków zawodowych wynika z prawa międzynarodowego oraz ustawodawstwa polskiego. Regulowana jest przez konwencję nr 87 MOP z 1948 r. o wolności związkowej i ochronie

⁶³ A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy...*, s. 1069; R. Galicki, *Pojęcie zakładowej organizacji związkowej...*, s. 161 i nast.

⁶⁴ R. Galicki, *Reprezentatywność związków zawodowych...*, s. 141 i nast.

⁶⁵ Z. Hajn, *Zbiorowe prawa pracy...*, s. 84 i nast.

⁶⁶ M. Pliszkiwicz, M. Seweryński, *Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy*, PiP 1995, z. 9, s. 1; W. Masewicz, „*Reprezentatywność*” jako cecha związku zawodowego, PiZS 1993 nr 5-6, s. 18-24; W. Sanetra, *O zdolności układowej...*, s. 58.

⁶⁷ A.M. Świątkowski [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy...*, s. 375.

praw związkowych oraz konwencję nr 144 MOP z 1976 r. dotyczącą trójstronnych konsultacji w zakresie wprowadzania w życie międzynarodowych norm w prawie pracy⁶⁸. Aby uzyskać odpowiedź na wcześniej postawione pytanie, należy sięgnąć do treści przywołanych aktów Międzynarodowej Organizacji Pracy. W konwencjach tych nie podaje się definicji ani kryteriów organizacji reprezentatywnej, czy najbardziej reprezentatywnej. Ich określenie pozostawiono praktyce poszczególnych krajów. W normach Międzynarodowej Organizacji Pracy nie wyjaśnia się również wzajemnego stosunku pomiędzy reprezentatywnością a zasadą równego traktowania. Jednak z faktu, że w tym samym systemie normatywnym używa się obu pojęć, można wyprowadzić wniosek, że nie wykluczają się one, ale wzajemnie uzupełniają⁶⁹. Zgodnie z wymogami ustalonymi przez Międzynarodową Organizację Pracy kryteria reprezentatywności powinny być ustanowione uprzednio, to znaczy zanim pojawi się do rozstrzygnięcia konkretny problem z zakresu reprezentatywności⁷⁰.

Na poziomie zakładowym, który jest przedmiotem zainteresowania tego artykułu, w grę wchodzi reprezentatywność związków zawodowych. Posługiwanie się kryterium reprezentatywności jest potrzebne wtedy, gdy w zakładzie istnieje wiele związków zawodowych lub wiele zakładowych organizacji związkowych. Według art. 241²⁵ k.p. reprezentatywność na szczeblu zakładowym wchodzi w grę w razie zawierania układu zbiorowego pracy, ale w ostateczności⁷¹. Dopiero gdy nie wszystkie organizacje związkowe spośród działających w zakładzie przystąpią do rokowań, ma zastosowanie zasada reprezentatywności oparta na kryterium liczbowym lub procentowym. Przepis art. 241^{25a} § 1 k.p. uzależnia bowiem ustalenie reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej od jej usytuowania w strukturze organizacyjnej związków zawodowych. Ustawodawca przewidział w tej materii dwa rodzaje przypadków:

- zakładowa organizacja związkowa jest jednocześnie jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej (ogólnokrajowego związku zawodowego, konfederacji lub federacji⁷²) pod warunkiem, że zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy;
- zrzeszająca co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy⁷³.

W pierwszym przypadku kryterium reprezentatywności w zakładzie będzie spełnione, jeżeli przedmiotowa organizacja będzie zrzeszała co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, z którym podjęte zostały rokowania w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy.

W drugim przypadku kryterium reprezentatywności dla celów zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy będzie spełnione, jeżeli zrzesza ona co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, z którym ma być zawarty zakładowy układ zbiorowy pracy⁷⁴.

Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia jednego z powyższych wymogów, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników. To ostatnie kryterium sprawia, że określenie reprezentatywności związku jest

⁶⁸ K.W. Baran, *Wolności związkowe i ich gwarancje w systemie ustawodawstwa polskiego*, Bydgoszcz – Kraków 2001, s. 100 i nast.

⁶⁹ M. Pliszkiwicz, M. Seweryński, *Problemy reprezentatywności...*, s. 9; Z. Hajn, *Zbiorowe prawa pracy...*, s. 86.

⁷⁰ K.W. Baran, *Wolności związkowe...*, s. 100 i nast.

⁷¹ M. Pliszkiwicz, M. Seweryński, *Problemy reprezentatywności...*, s. 9 i nast.; Z. Salwa, *Komentarz do ustawy o układach zbiorowych pracy*, Warszawa 1995, s. 74 i nast.; G. Goździewicz, *Układy zbiorowe pracy. Komentarz*, Bydgoszcz 1994, s. 115 i nast.

⁷² Na podstawie komentowanego art. 11 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych związki zawodowe mają prawo tworzyć ogólnokrajowe zrzeszenia związków zawodowych (federacje), zaś ogólnokrajowe związki zawodowe i zrzeszenia związków zawodowych mogą tworzyć ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje).

⁷³ A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy...*, s. 1068.

⁷⁴ Ibidem, s. 1068.

u każdego pracodawcy możliwe. To także oznacza, że jeśli u danego pracodawcy występuje tylko jedna organizacja związkowa, jest ona de facto organizacją reprezentatywną, choć formalnie nie można odnieść do niej cechy związku reprezentatywnego. W tym bowiem przypadku zdolność układową, z ustawy, ma ten właśnie podmiot (art. 241²³ k.p.)⁷⁵.

W aktualnym stanie prawnym zrezygnowano z poprzednio obowiązującego wymogu zrzeszenia 50% pracowników w organizacjach będących podmiotami rokowań. W praktyce niewątpliwie sprzyja to zawarciu układu zakładowego nawet w warunkach niskiego poziomu uzwiązkowienia⁷⁶. Na tle postanowień art. 241²⁵ § 3 k.p. warto zaakcentować, że organizacje, które nie przystąpią do rokowań, nie blokują negocjacji. Odnosi się to również do organizacji reprezentatywnej, chyba że jest to jedyna reprezentatywna organizacja u danego pracodawcy.

Na mocy art. 241²⁵ § 4 k.p., jeżeli przed zawarciem układu zostanie utworzona zakładowa organizacja związkowa, ma ona prawo przystąpić do rokowań. Nie ma przy tym znaczenia, czy ma ona przymiot reprezentatywności. W efekcie w rokowaniach mogą brać udział zarówno organizacje reprezentatywne, jak i niereprezentatywne, z wyłączeniem tych, które nie spełniają wymogów art. 25¹ ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych

Artykuł 241²⁵ § 5 k.p. określa, które związki zawodowe zawierają układ zakładowy. Przewiduje on dwie opcje: albo układ zostaje zawarty przez wszystkie organizacje, które prowadziły nad nim rokowania, albo przez co najmniej reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. uczestniczące w rokowaniach. Regulacja ta została wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2001 r., K 22/01, uznana za zgodną z art. 59 ust. 2 Konstytucji RP. W płaszczyźnie normatywnej chodzi o stworzenie równowagi pomiędzy wolnością układową a koniecznością zapewnienia efektywności rokowań. Analogicznie jak ma to miejsce w przypadku układu ponadzakładowego, brak zgody na podpisanie układu przez podmioty niereprezentatywne nie blokuje porozumienia.

Z funkcjonalnego punktu widzenia decydujące znaczenie ma w tej materii stanowisko organizacji reprezentatywnych. Brak zgody choćby jednej z nich, jeżeli uczestniczyła w negocjacjach, uniemożliwia zawarcie układu⁷⁷.

Dopiero gdy żadna z organizacji związkowych nie spełnia kryteriów określonych w art. 241^{25a} § 1 i 2 k.p., za reprezentatywną uważa się tę, która zrzesza największą liczbę pracowników. Przy ustalaniu liczby pracowników zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej uwzględnia się tylko tych pracowników, którzy należą do przedmiotowej organizacji związkowej przez okres co najmniej sześciu miesięcy przed przystąpieniem do rokowań w sprawie zawarcia układu zakładowego. W przypadku, gdy pracownik należy do kilku organizacji związkowych, uwzględniony może być tylko jako członek jednej wskazanej organizacji związkowej⁷⁸.

ZMIANY ORGANIZACYJNE PO STRONIE ZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ

Kolejnym ważnym zagadnieniem odnoszącym się do problematyki zdolności układowej jest możliwość powstania w czasie prowadzonych rokowań lub po ich zakończeniu nowej organizacji związkowej. Powstanie przed zawarciem układu zakładowej organizacji związkowej powoduje, że nabywa ona prawo do przystąpienia do toczących się rokowań. Omawiana sytuacja dotyczy zakładu pracy, w którym prowadzone są rokowania nad zawarciem zakładowego układu zbiorowego

⁷⁵ J. Piątkowski [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy...*, por: L. Florek (red.), *Kodeks pracy...*; A.M.

Świątkowski [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy...*, s. 392.

⁷⁶ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, s. 205 i nast.

⁷⁷ Ibidem, s. 205; wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2001 r. (Dz. U. Nr 125, poz. 1378).

⁷⁸ A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy...*, s.1072 i nast.

pracy niezależnie od tego, czy działa na jego terenie kilka organizacji związkowych, czy tylko jedna.

Z przepisu art. 241²⁵ § 4 k.p. wynika, że nowo powstała organizacja ma jedynie prawa przystąpić do rokowań. Oznacza to, że ustawodawca zagwarantował prawo przystąpienia do rokowań organizacjom powstałym w ich trakcie⁷⁹. Przystąpienie do rokowań nowo powstałej organizacji związkowej nie jest uzależnione od zgody pozostałych uczestników tych rokowań.

Nieskorzystanie z tego prawa nie pociąga za sobą żadnych skutków prawnych dla przebiegu rokowań (w szczególności w postaci ich blokowania czy zerwania)⁸⁰.

Po zawarciu układu zbiorowego pracy strony układu mogą wyrazić zgodę, aby w prawa i obowiązki strony wstąpiła organizacja związkowa, która nie zawarła układu lub powstała dopiero po jego zawarciu. Organizacja taka nie nabywa jednak zdolności do zawarcia układu a jedynie zdolność do wykonywania czynności niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania układu zbiorowego pracy⁸¹. Pojęcie związku zawodowego, który nie zawarł układu, obejmuje zarówno związek, który nie przystąpił do układu, jak i związek, który powstał po zawarciu układu. W pierwszym przypadku prawo wstąpienia w prawa i obowiązki strony układu nie zależy od tego, z jakiego powodu związek nie przystąpił do układu. W szczególności kodeks nie ogranicza możliwości wstąpienia związku, który był przeciwny zawarciu układu, jeżeli wyrażają na to zgodę strony układu lub dana organizacja związkowa stała się reprezentatywna po zawarciu układu⁸². Dotyczy to zarówno organizacji, która istniała w momencie zawierania układu, ale go nie zawarła, jak i związku zawodowego, który powstał już po zawarciu układu.

Strony układu mogą nie wyrazić zgody na wstąpienie nowego związku zawodowego w prawa i obowiązki strony układu na podstawie przepisu § 3, nawet jeżeli dotyczy to związku, który w danym momencie byłby uprawniony do zawarcia układu. Przepis ten pozostawia im bowiem w tym zakresie swobodę decyzji⁸³.

W przypadku, gdy istnieje więcej niż jedna organizacja związkowa, która mogłaby wstąpić w prawa i obowiązki strony układu na podstawie § 3, to jego strony mogą swobodnie dokonać wyboru tylko jednej lub niektórych z nich, pod warunkiem że takie postępowanie nie będzie miało charakteru dyskryminacji pozostałych związków. Należy jednak podkreślić, że wyrażenie zgody na wstąpienie w prawa i obowiązki strony układu danej organizacji związkowej jest nieodwracalne, co oznacza, że nie może być cofnięte przez podmioty, które wyraziły taką zgodę. Organizacja związkowa, która ma wstąpić w prawa i obowiązki strony danego układu, musi posiadać zdolność układową do zawarcia danego układu. Przede wszystkim musi to być organizacja reprezentująca pracowników, dla których układ został zawarty, jak również organizacja działająca na tym szczeblu, na którym obowiązuje układ. Tym samym w prawa i obowiązki strony układu zakładowego nie może wstąpić organizacja ponadzakładowa i odwrotnie⁸⁴.

Po zawarciu układu zbiorowego pracy zdolność układową mogą nabyć również inne podmioty. Szczególnie będzie to miało miejsce w przypadku podziału zakładu pracy lub zakładowej organizacji związkowej⁸⁵. Z kolei w przypadku połączenia się organizacji związkowych zdolność ta przechodzi na organizacje powstałe w ten sposób⁸⁶. Kwestię tę reguluje art. 241²⁹ § 2 k.p. Na podstawie omawianego przepisu w razie połączenia zakładowych organizacji związkowych ich

⁷⁹ Z. Hajn, *Zbiorowe prawa pracy...*, s. 154 i nast.

⁸⁰ U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, *Kodeks pracy z komentarzem*, Lex 2004.

⁸¹ Z. Salwa, *Układy zbiorowe pracy*, s. 89 i nast..

⁸² L. Florek (red.), *Kodeks pracy...*

⁸³ Ibidem.

⁸⁴ Ibidem.

⁸⁵ Z. Hajn, *Zbiorowe prawa pracy...*, s. 154.

⁸⁶ Z. Salwa *Układy zbiorowe pracy...*, s. 90.

prawa i obowiązki przechodzą na organizacje i podmioty powstałe w wyniku ich połączenia. Nowo powstały związek ma takie same prawa i obowiązki jak dotychczasowe strony układu. On też podejmuje czynności prawne dotyczące układu, o których mowa w art. 241⁹ § 2 k.p.⁸⁷

Układ zakładowy zachowuje swoją moc pomimo połączenia związków zawodowych. Sukcesja praw i obowiązków strony układu następuje z mocy prawa, niezależnie od jej woli. W szczególności związek zawodowy powstały w wyniku połączenia organizacji związkowych nie może z tego powodu uwolnić się od praw i obowiązków układowych. Jest to bowiem możliwe tylko przez rozwiązanie układu zbiorowego pracy w sposób określony w art. 241⁷. Decyzja w sprawie połączenia jest podejmowana przez odpowiednie organy organizacji związkowej, a komentowany przepis określa tylko ich skutki prawne. Pracodawca nie ma żadnego wpływu na przekształcenia organizacyjne, jakim podlegają organizacje związkowe. Nie może on też uwolnić się od swoich zobowiązań wypływających z układu na skutek zmian po jego drugiej stronie.

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych nie zawiera żadnych regulacji odnoszących się do podziału związku zawodowego. Wynika to wprost z przyjęcia przez ustawodawcę założenia, że prawo podejmowania decyzji o podziale należy do kategorii samorządnych praw związku zawodowego i w związku z tym nie podlega kontroli ze strony organów państwa.

Przestrzegając zasad samorządności związków zawodowych, należy pamiętać, zdaniem Sądu Najwyższego, że oznacza ona niezależność związków w swej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji⁸⁸. Nie jest to jednak niezależność od ustawodawcy. Oznacza ona więc możliwość swobodnego kształtowania przez statuty oraz uchwały związkowych struktur organizacyjnych, ale tylko w ramach obowiązującego porządku prawnego.

Co oznacza jednak przejście praw i obowiązków wynikających ze statusu stron na nowe organizacje? Art. 241¹⁹ § 1 k.p. zawiera generalną zasadę, że wszelkie zmiany organizacyjne, takie jak podział lub połączenie stron układu, nie mają wpływu na sam byt tego rodzaju porozumień, gdyż ich prawa i obowiązki przechodzą z mocy prawa na nowe organizacje i podmioty powstałe wskutek takiej reorganizacji. Przejście praw i obowiązków następuje z mocy prawa i nie wymaga żadnych dodatkowych dokumentów, a w szczególności protokołów, porozumień czy też umów.

Podział organizacji związkowej wywołuje ponadto skutki w trzech płaszczyznach. Pierwsza z nich wiąże się z pracownikami należącymi do związku lub zakładowej organizacji związkowej, która uległa podziałowi. Podział ten nie zmienia jednak położenia prawnego pracowników zrzeszonych w omawianym związku lub zakładowej organizacji związkowej zgodnie z zasadą, że układ stosuje się do wszystkich pracowników niezależnie od ich przynależności związkowej. Rzeczywistą zmianą będzie jedynie fakt, że pracownicy zrzeszeni do tej pory w jednym związku lub jednej zakładowej organizacji związkowej staną się członkami dwóch lub więcej związków lub zakładowych organizacji związkowych. Sytuacja taka jest jednak przejściowa, gdyż pracownicy ci będą mogli zadecydować, czy pozostaną członkami obu związków lub zakładowych organizacji związkowych, czy też wybiorą członkostwo w jednym z nich. Druga płaszczyzna odnosi się do pracodawcy będącego równocześnie partnerem socjalnym związku, który uległ podziałowi. W omawianej sytuacji pracodawca zobowiązany jest do współdziałania w zakresie indywidualnych, jak i zbiorowych stosunków pracy z powstałymi w ten sposób organizacjami związkowymi.

⁸⁷ L. Florek (red.), *Kodeks pracy...*

⁸⁸ Wyrok SN z 7.5.2007 r., II PK 305/06, OSNP nr 9-10/2008, poz. 131.

Trzecia płaszczyzna dotyczy podmiotów będących stronami układu zbiorowego pracy. Oznacza ona, że:

- zmieniają się adresaci obligacyjnych postanowień układu;
- inny jest adresat propozycji odnośnie do renegotjacji układu zbiorowego w wypadku np. konieczności jego zmiany w związku z sytuacją ekonomiczną lub finansową pracodawcy;
- zmienia się krąg osób uprawnionych do wypowiedzenia układu.

Przekształcenia organizacyjne związane z podziałem organizacji związkowej nie mają wpływu na zmianę treści układu. Prawa i obowiązki wynikające z tego porozumienia przechodzą na innych uczestników, którzy zobowiązani są do przestrzegania norm w nim zawartych, w szczególności postanowień obligacyjnych.

Połączenie zakładowych organizacji związkowych, z których co najmniej jedna uczestniczyła przy zawieraniu układu zbiorowego pracy, powoduje przejście praw i obowiązków stron na organizację, która powstała w wyniku takiego połączenia. Niemożliwa jest natomiast sytuacja, w której część organizacji uczestniczy jako strona, a druga część nie jest związana układem. Powodowałoby to bowiem naruszenie zasady dotyczącej szczególnej zdolności układowej strony, a co się z tym nierozzerwalnie wiąże – byłoby nieważne.

W razie gdy pracownicy łączonych zakładów byli objęci różnymi układami zbiorowymi pracy, nowy pracodawca i zakładowa organizacja związkowa ustalają, który z układów będzie u nich obowiązywał. Należy pamiętać, że w takim zakładzie pracy nie mogą obowiązywać dwa układy zbiorowe pracy. Nie można też dopuścić do sytuacji, w której pracownicy ci byliby objęci, wybranymi przez siebie, postanowieniami korzystniejszymi pochodzącymi z obu układów. Ustawodawca wyraźnie zobowiązuje strony do wybrania jednego układu zbiorowego pracy korzystniejszego *in abstracto*.

Jeżeli okaże się, że nie wszyscy pracownicy łączonych zakładów pracy byli objęci układem, strony mogą rozszerzyć stosowanie postanowień wybranego układu zbiorowego pracy na te osoby. Jest to uprawnienie stron układu, a nie obowiązek. Nie sprawia problemu sytuacja, gdy pracodawca i zakładowa organizacja związkowa są zgodne co do rozszerzenia zakresu podmiotowego układu. Jeżeli natomiast pracownicy dotychczas nieobjęci układem zbiorowym pracy chcieliby do niego przystąpić, ale popiera to tylko zakładowa organizacja związkowa, natomiast druga strona (pracodawca) nie jest tym zainteresowana, to zgodnie z art. 24¹² § 3 pkt 1 k.p. nie może ona jednak odmówić podjęcia rokowań „w celu zawarcia układu dla pracowników nieobjętych układem”.

Komercjalizacja i prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych doprowadza czasami do osłabienia pozycji związków zawodowych, a nawet ich zanikania. W takiej sytuacji wspomniana okoliczność może doprowadzić do rozwiązania związków zawodowych dotychczas funkcjonujących w danym przedsiębiorstwie. Jeżeli choćby jeden ze zlikwidowanych związków zawodowych był stroną zawierającą układ zakładowy, pracodawca może odstąpić od stosowania układu w całości lub w części już po upływie czasu równego okresowi wypowiedzenia. Długość okresu wypowiedzenia układu wynosi trzy miesiące kalendarzowe. Strony mogą ustalić jednak inną długość okresu wypowiedzenia.

W trakcie obowiązywania układu może dojść do rozwiązania organizacji związkowych, które zawarły układ. Powstanie wtedy sytuacja, w której z braku jednej ze stron układ zbiorowy pracy nie będzie mógł być zmieniony ani rozwiązany. Nastąpi to jednak tylko wtedy, gdy rozwiązaniu ulegną wszystkie organizacje związkowe, które zawarły układ. Jeżeli układ zawarła więcej niż jedna organizacja związkowa, to rozwiązanie niektórych tylko organizacji związkowych nie wpłynie na pozbawienie układu drugiej strony, zdolnej do jego rozwiązania czy zmiany. Roz-

wiązanie zakładowej organizacji związkowej posiadającej osobowość prawną następuje dopiero z chwilą wykreślenia związku zawodowego z rejestru sądowego. W sytuacji, gdy zakładowa organizacja związkowa nie jest wyposażona w osobowość prawną, ulegnie ona rozwiązaniu na zasadach i w trybie wskazanym w statucie związku.

Rozwiązanie organizacji związkowej nie wpływa na dalsze obowiązywanie układu. Jego normatywne postanowienia obowiązują nadal do czasu, do którego pracodawca jednostronnym aktem nie odstąpi od stosowania tego układu w całości lub w części. Pracodawca ma jednak prawo wyboru. Może bowiem nadal utrzymywać istniejący stan i nawiązywać stosunek pracy o treści zgodnej z jego postanowieniami lub od niego odstąpić. Jest to więc jednostronna czynność prawna pracodawcy i może ona nastąpić nie wcześniej niż po upływie okresu, co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu. O takiej decyzji pracodawca powinien poinformować pracowników oraz właściwego okręgowego inspektora pracy. W zawiadomieniu tym powinien zaznaczyć:

1. czy odstępuje od układu w całości, czy w części;
2. termin planowanego odstąpienia.

Odstąpienie od układu nie jest równoznaczne z automatyczną zmianą treści stosunku pracy zatrudnionych pracowników. Indywidualne warunki umów o pracę lub innych aktów, na podstawie których nawiązany jest stosunek pracy muszą być zachowane do czasu ich ewentualnego wypowiedzenia. Po tym terminie pracodawca ma możliwość regulowania treści stosunku pracy na podstawie przepisów prawa pracy.

PODSUMOWANIE

Artykuł stanowi jedynie próbę podsumowania trudnej i bardzo złożonej problematyki odnoszącej się do zagadnienia zdolności układowej zakładowej organizacji związkowej jako strony uprawnionej do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy w warunkach pluralizmu związkowego w sprawach dotyczących reprezentacji, czyli określenia, która z kilku działających na terenie zakładu pracy zakładowych organizacji związkowych ma być ich reprezentantem.

W obowiązujących przepisach, nie naruszając zasady konstytucyjnej zasady równości wobec prawa, oraz prawa do rokowań prowadzonych przez związki zawodowe, ustanowiono zasady reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej na szczeblu zakładowym. Problem reprezentatywności związków zawodowych jest istotnym problemem występującym przy zawieraniu układów zbiorowych pracy⁸⁹. Na gruncie polskiego prawa pracy warunkiem koniecznym do zawarcia układu zbiorowego pracy jest istnienie u pracodawcy związku zawodowego. Natomiast o reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej dla celów zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy decyduje stosunek liczby członków określonego związku zawodowego do ogółu pracowników zatrudnionych u pracodawcy, z którym podjęte zostały rokowania w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. Związki zawodowe, które nie mają przymiotu reprezentatywnej organizacji związkowej, nie mają prawa prowadzić rokowań w sprawie zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy, jeżeli w tych negocjacjach nie uczestniczy reprezentatywny związek zawodowy. Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych, która zamierza rozpocząć rokowania w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy, nie spełnia wymagań sformułowanych w art. 241²⁵ k.p. § 1 pkt 1 i 2 k.p., za reprezentatywną organizację związkową jest uważana ta organizacja, która zrzesza największą liczbę pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

⁸⁹ R. Galicki, *Reprezentatywność związków zawodowych...*, s. 157.

Status reprezentatywnego związku zawodowego nie ma znaczenia wyłącznie w sytuacji, w której w rokowaniach uczestniczą wszystkie zakładowe organizacje związkowe⁹⁰. O reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej dla celów zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy decyduje stosunek liczby członków związku zawodowego do ogółu pracowników zatrudnionych u pracodawcy, z którym podjęte zostały rokowania w celu zawarcia układu zbiorowego pracy. Ponadto biorąc pod uwagę liczbę pracowników, należy wliczać tylko tych pracowników, którzy należą do związku ponad 6 miesięcy. Na podkreślenie zasługuje fakt, że w polskim prawie pracy brak jest unormowań regulujących sytuację, w której po rozpoczęciu rokowań do porozumienia nie dochodzą przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe⁹¹. To powoduje, że podjęte do tej pory działania tracą swoje znaczenie, ponieważ układ nie może zostać w tej sytuacji zawarty, a cała procedura wymaga powtórzenia. Nie oznacza to również, że kolejna próba zostanie zakończona zawarciem układu.

Reasumując, należy podkreślić, że ustawodawca przewiduje *de lege lata* dwa zasadniczo różne przypadki zastosowania kolizyjnej reguły reprezentatywności na szczeblu zakładowym. Po pierwsze, występuje ona w przypadku, gdy wystąpi pat w rokowaniach prowadzonych przez wszystkie organizacje związkowe. Po drugie, zasadę reprezentatywności stosuje się *ex lege*, w razie gdy nie wszystkie organizacje (przynajmniej jedna) przystąpią do rokowań zainicjowanych przez którąś z organizacji związkowych i gdy zawiodą wszystkie inne koalicyjne sposoby rozstrzygnięcia sporu⁹².

BIBLIOGRAFIA

- Baran K.W., *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2007.
- Baran K.W. (red.), *System prawa pracy*, t. V: *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2014 (w druku).
- Florek L., Seweryński M., *Międzynarodowe prawo pracy*, Warszawa 1998.
- Goździewicz G., *Układy zbiorowe pracy. Komentarz*, Bydgoszcz 1994.
- Hajn Z., *Zdolność układowa a podmiotowość cywilnoprawna*, „Przegląd Sejmowy” 1996, nr 7-8.
- Hajn Z., *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – część I*, PiZS 1997, nr 5.
- Hajn Z., *Zbiorowe prawa pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013.
- Masewicz W., *Rokowania. Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1998.
- Masewicz W., *Zdolność związku zawodowego do zawarcia układu zbiorowego pracy*, „Nowe Prawo” 1985, nr 4.
- Masewicz W., *„Reprezentatywność” jako cecha związku zawodowego*, PiZS 1993, nr 5-6.
- Plażek S., Sobczyk A., *Wątpliwości wokół interpretacji nowych przepisów ustawowych o związkach zawodowych*, PiZS 2003, nr 8.
- Pliszkiewicz M., Seweryński M., *Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy*, PiP 1995, z. 9.
- Radwański Z., *Prawo cywilne. Część ogólna*, Warszawa 1993.
- Rączka K., *Uczestnicy układu zbiorowego pracy*, „Przegląd Sądowy” 1995, nr 4.
- Salwa Z., *Układy zbiorowe pracy. Komentarz*, Warszawa 1995.
- Salwa Z., *Komentarz do ustawy o układach zbiorowych pracy*, Warszawa 1995.
- Sanetra W., *O zdolności układowej*, PiZS 1995, nr 4.
- Sanetra W., *Zakładowa zdolność układowa*, PiZS 1995, nr 5.
- Stelina J., *Związkowa zdolność układowa*, Poznań 2001.
- Szubert W., *Układy zbiorowe pracy*, Warszawa 1960.

⁹⁰ A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy...*, s. 1068.

⁹¹ R. Galicki, *Reprezentatywność związków zawodowych...*, s. 156 i nast.

⁹² Ibidem, s. 157.

Szubert W., *Rola układów zbiorowych pracy w dalszym rozwoju prawa pracy*, „Zeszyty Naukowe UŁ” nr 107, Łódź 1974.

Świątkowski A.M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2006.

Streszczenie: Instytucja układów zbiorowych ma w naszym kraju długoletnią tradycję. W historii polskiego prawa pracy odegrała znaczną rolę w kształtowaniu treści stosunków pracy i wzajemnych zobowiązań pracodawców i organizacji związkowych. Znaczenie tej instytucji było różne w zależności od okresu, w którym ona występowała.

Dnia 29 września 1994 r. Sejm RP uchwalił ustawę o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, która w sposób znaczący zmieniła regulację dotyczącą układów zbiorowych pracy. Najistotniejsze zmiany dotyczą problematyki stron układu zbiorowego pracy. Wprowadzone zmiany spowodowały przekształcenie istoty układów zbiorowych pracy w naszym kraju. Do czasu nowelizacji w bardzo ograniczonym zakresie stanowiły one wyraz swobodnej woli stron. Strony układu były bowiem narzucane przez ustawodawcę w sposób zapewniający znaczną jednolitość rozwiązań układowych. To powodowało, że stawały się one mało autentyczne. Szczególnie widoczne to było okresie poprzedzającym wprowadzone zmiany. W niniejszym opracowaniu skupiono się na roli jednej ze stron zakładowego układu zbiorowego pracy, tj. zakładowej organizacji związkowej, z uwzględnieniem zmian wprowadzonych przez ww. ustawę.

Zdolność do zawierania układów jest konsekwencją pozycji społecznej, jaką zdobyły sobie związki zawodowe. Przesłanką tej zdolności nie jest posiadanie osobowości prawnej. W opracowaniu starano się wskazać kluczowe elementy związane z zakładową organizacją związkową jako stroną uprawnioną do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. Wśród zagadnień tych znalazły się zagadnienia dotyczące związku zawodowego, zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej, zdolności układowej zakładowej organizacji związkowej do zawierania układów zbiorowych pracy i zmian organizacyjnych po stronie zakładowej organizacji związkowej.

Słowa kluczowe: zakładowy układ zbiorowy pracy, zakładowa organizacja związkowa, związek zawodowy, reprezentatywność, pracodawca

TRADE UNION ORGANIZATION AS A PARTY TO THE COLLECTIVE LABOR AGREEMENT

Summary: Institution of collective bargaining in this country has a long tradition. In the history of Polish labor law has played a significant role in shaping the content of labor relations and mutual obligations of employers and trade union organizations. The importance of this institution was different depending on the period in which it occurred.

On 29 September 1994 the Polish Parliament passed a bill amending the Act - the Labour Code and on amendments to certain acts which significantly changed the regulation on collective bargaining institutions. The most significant changes relate to the issues the parties collective bargaining agreement. The changes resulted in transforming the essence of collective agreements in the country. By the time the amendment is very limited, they were an expression of the free will of the parties. Because the parties were imposed by the legislature in such a way that a substantial uniformity circuit solutions. This resulted in that they became less authentic. It was especially noticeable during the period preceding the change.

This paper focuses on the role of one of the parties to the collective labor agreement, the trade union organization, taking into account the changes introduced by the above law. The ability to conclude

a consequence of social position, he earned the unions. The reason for this ability is not having legal personality. The study sought to identify the key elements associated with the trade union organizations, the party entitled to conclude the collective labor agreement. Among these issues were issues concerning trade union, trade union organization, the representativeness of trade union organization, the ability of systemic trade union organization to conclude collective agreements and organizational change on the side of the trade union organization.

Keywords: collective bargaining agreement, the trade union organizations, trade union, representativeness, employer