

# Żaneta Grygiel-Kaleta

---

## Negatywny aspekt wolności zrzeszania w związkach zawodowych

---

Roczniki Administracji i Prawa 13, 359-377

---

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](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

## NEGATYWNY ASPEKT WOLNOŚCI ZRZESZANIA W ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH

### 1. UWAGI OGÓLNE

Pojęcie negatywnego aspektu wolności zrzeszania się<sup>1</sup> może być rozważane zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i zbiorowym, a sprowadza się do poszanowania swobody w zakresie nieprzystępowania do związków zawodowych, jak i występowania z tych organizacji, wolności w zakresie pozostawania poza związkiem oraz niekorzystania z pomocy związku zawodowego przez pracownika niezrzeszonego<sup>2</sup>. Nikt nie może ponosić ujemnych następstw w związku z niezrzeszaniem się w organizacji związkowej.<sup>3</sup> Zastrzeżenie powyższe powinno być również analizowane na płaszczyźnie braku przywilejów dla członków związku<sup>4</sup>. Pełna analiza problemu negatywnej wolności zrzeszania się nie może być jednakże przeprowadzona z pominięciem przepisu art. 7 ustawy o związkach zawodowych, który stanowi podstawową zasadę objęcia ochroną związkową wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej. Wątpliwości może budzić imperatywny bądź semiimperatywny charakter tego przepisu. Przyznanie pracownikom swobody w zakresie podejmowania decyzji o wyłączeniu spod reprezentacji związkowej w zbiorowych stosunkach pracy ma znaczące skutki, w szczególności w zakresie obligatoryjności obowiązywania przepisów układów zbiorowych względem pracowników, którzy nie znajdują ich postanowień jako korzystniejszych. Aspekt negatywnej wolności zrzeszania się w ujęciu zbiorowym należy również rozważyć w płaszczyźnie rozwiązywania związków zawodowych.

Zanim przejdę do analizy przepisów obowiązujących w polskim systemie prawnym, które odnoszą się do powyższego zagadnienia, wskażę na najczęściej spotykane na gruncie międzynarodowym formuły ingerujące w sferę negatywnej wolności zrzeszania się. Najbardziej dotkliwą formą ingerencji są wszelkie rodzaje przymusu w zakresie przystępowania do organizacji związkowych.

Porozumienia zawierające tzw. klauzule bezpieczeństwa, mogą przybierać różnorakie formy – *pre-entry closed shop*, *post-entry closed shop*, *union shop*, *maintainence shop* czy *agency shop*.

\* mgr; Uniwersytet Jagielloński.

<sup>1</sup> W doktrynie brak jednoznacznego stanowiska, czy negatywny aspekt wolności zrzeszania się stanowi integralny element tej swobody, por. w tej materii T. Zieliński, *Podstawy rozwoju prawa pracy*, Warszawa–Kraków 1988, s. 53 i n. oraz stanowisko MOP przedstawione przez L. Betten, *International Labour Law*, Selected Issues, Deventer 1993, s. 76 i n.

<sup>2</sup> Por. w tej materii Z. Hajn, *Związkowa reprezentacja praw i interesów pracowniczych a zasada negatywnej wolności związkowej*. *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, red. G. Goździewicz, Toruń 2001, s. 63-80

<sup>3</sup> Por. K.W. Baran, *Podstawowe zasady prawa pracy*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I: *Część ogólna prawa pracy*, Warszawa 2010, s. 683; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002, s. 109; J. Stelina, *Związkowa ochrona indywidualnych praw pracowników nie zrzeszonych w związkach zawodowych*, PiZS 1994, nr 6, s. 60; Z. Hajn, *Związkowa reprezentacja praw i interesów pracowniczych a zasada negatywnej wolności związkowej*, [w:] *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, red. G. Goździewicz, Toruń 2001, s. 63-66.

<sup>4</sup> J. Wrątny, *Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z 17 czerwca 1983 r.*, III PZP 24/83, „Państwo i Prawo” 1984, z. 1, s. 133; J. Stelina, *Związkowa ochrona indywidualnych praw pracowników nie zrzeszonych w związkach zawodowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1994, nr 6, s. 60.

Formą umowy związkowej, która w sposób najdotkliwszy ingeruje w wolność w zakresie niezrzeszania się w związkach zawodowych, jest klauzula *closed shop*<sup>5</sup>. Przyznaje ona związkowi silną pozycję i władzę, nie tylko odbierając jednostce wolności zrzeszania się w aspekcie negatywnym, ale również w znacznym stopniu umniejszając prerogatywy przysługujące w zwykłej sytuacji tylko pracodawcy. Mam na myśli bezpośredni wpływ na wybór pracowników, którzy mają być zatrudnieni przez pracodawcę. Statuty związków zawierają bowiem zasady nabycia członkostwa w związku zawodowym i zazwyczaj decyzja w tej sprawie należy do swobodnej decyzji określonych organów związku. Pomimo spełnienia formalnych wymogów przez kandydata, związek może kandydaturę odrzucić, a w sytuacji klauzuli *closed shop* kandydat traci szansę na zatrudnienie u pracodawcy.

Kolejną formą ingerencji w wolność w zakresie niezrzeszania się w organizacjach związkowych jest klauzula *union shop*. Jest to modyfikacja klauzuli *closed shop*, która nie odbiera co prawda prerogatywy zatrudniania pracowników przez pracodawcę, jednakże z punktu widzenia aspektu negatywnej wolności zrzeszania się nadal odbiera pracownikowi swobodę w tym zakresie. Polega bowiem na obligowaniu pracowników zatrudnionych przez pracodawcę do składania wniosku o członkostwo w związku w odpowiednim terminie, w przeciwnym razie pracodawca jest zobowiązany do rozwiązania stosunku pracy z takim pracownikiem.

Na uwagę zasługuje jeszcze jedna forma ograniczenia negatywnego aspektu wolności zrzeszania się. Jest to tzw. *maintenance of membership*. Ta klauzula nie wpływa na swobodę w zakresie niewstępowania do organizacji związkowej, jednakże stanowi ograniczenia w kontekście wystąpienia z tej organizacji. Stanowi bowiem, że na czas trwania wynegocjowanego przez związek zawodowy układu zbiorowego członkowie związku mają zakaz występowania z szeregów tego związku. W przeciwnym razie przewidziane są różnorakie sankcje, łącznie z możliwością rozwiązania stosunku pracy.

Najsłabszą formą klauzuli bezpieczeństwa jest *agency shop*. Opiera się na filozofii, że nikt nie może się wzbogacać kosztem innych. Realizuje zasadę, że członkowie mniejszych związków zawodowych lub osoby nienależące do organizacji związkowej mają ponosić takie same koszty jak członkowie organizacji związkowej, która negocjuje układ zbiorowy i przyczynia się do zabezpieczenia zbiorowego interesu pracowniczego wszystkich zatrudnionych u pracodawcy osób<sup>6</sup>.

Przechodząc do analizy przepisów odnoszących się do kwestii negatywnego aspektu wolności zrzeszania się na gruncie polskiego prawa, należy wskazać na zasadę dobrowolności jako nadrzędnej cechy związków zawodowych, wzmocnionej przepisem art. 3 ustawy o związkach zawodowych<sup>7</sup>, stanowiącym o zakazie wyciągania negatywnych skutków związanych ze statusem członkostwa w związku zawodowym lub pozostawania poza nim. Powołane przepisy jednoznacznie wskazują na zakaz zawierania porozumień pomiędzy partnerami społecznymi, które miałyby w jakimś stopniu obligować bądź zachęcać pracowników do członkostwa w organizacji związkowej.

Polska ustawa o związkach zawodowych przewiduje w art. 35 szeroką odpowiedzialność z tytułu naruszenia negatywnego aspektu wolności zrzeszania się, albowiem stanowi o odpowiedzialności każdego, kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją dyskryminuje pracownika z powodu pozostawania poza związkiem zawodowym. Warto zasygnalizować także,

<sup>5</sup> Zarówno w postaci pre-entry *closed shop*, które uzależniają zawarcie umowy o nawiązanie stosunku pracy od uzyskania przez kandydata statusu członkostwa w związku zawodowym, a także w postaci *post-entry closed shop*, które obligują pracownika, z którym nawiązano stosunek pracy, aby w określonym czasie stał się członkiem związku zawodowego. Niekiedy klauzule wskazują wprost organizację związkową, do której pracownik ma przystąpić

<sup>6</sup> *Collective bargaining and negotiation skills. A training guide for trade union*, Jakarta 2003, s. 76 i n.

<sup>7</sup> Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. 1991, nr 55, poz. 234 ze zm.).

że pełen zakres wolności zrzeszania się w aspekcie negatywnym może być uznany za realizowany, jeśli związki zawodowe pozbawione są możliwości zawierania w porozumieniach postanowień, gwarantujących przywileje tylko dla swoich członków. Powyższe przywileje stawiałyby członków związku w lepszej pozycji względem pozostałych pracowników zakładu pracy, co w znacznym stopniu mogłoby powodować sugestywny wpływ na wolę jednostki do wstąpienia do organizacji związkowej, czyniąc „ofertę związkową” bardziej atrakcyjną i zachęcającą.

Rozważania nad podniesionym zagadnieniem zostały poczynione przeze mnie przy uwzględnieniu w pierwszej kolejności stosunku prawa międzynarodowego do analizowanego problemu, a następnie sytuacji na gruncie polskiego prawa oraz postanowień statutowych.

## 2. WYMIAR MIĘDZYNARODOWY NEGATYWNEGO ASPEKTU WOLNOŚCI ZRZESZANIA SIĘ W ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH

Międzynarodowe podstawy negatywnego aspektu zasady wolności zrzeszania się sformułowane zostały w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, która stanowi, że nikogo nie można zmuszać do przynależności do jakiegokolwiek stowarzyszenia. Związek zawodowy jest stowarzyszeniem szczególnym, wyodrębnionym ze względu na szczególny cel i zadania, do wypełniania których został powołany. Art. 20 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka obejmuje zatem swym zakresem również organizacje związkowe, zapewniając im *expressis verbis* negatywny aspekt wolności zrzeszania się.

MOP nie odnosi się do negatywnego aspektu wolności zrzeszania się w związkach zawodowych, pomimo propozycji uwzględnienia *expressis verbis* gwarancji zarówno pozytywnego, jak i negatywnego znaczenia terminu wolności zrzeszania się, które padały w trakcie prac poprzedzających uchwalenie konwencji MOP nr 87<sup>8</sup>. Ocena rozwiązań przyjętych przez MOP konwencji nr 87 nie może być dokonana z pominięciem interpretacji przepisów dokonywanych przez Komitet Wolności Związkowej. Dokonując analizy zaleceń Komitetu, można uznać konkluzję, że problematyka negatywnej wolności zrzeszania się (nazywana klauzulą bezpieczeństwa związkowej – *union security clauses*) nie stanowi istotnego elementu swobody zrzeszania się. Dopuszcza zawieranie porozumień pomiędzy partnerami społecznymi wprowadzających klauzule *closed shop*, które opierają się na przymusowej przynależności do konkretnego związku zawodowego u danego pracodawcy, a zatem eliminując możliwość podjęcia zatrudnienia przez osoby, które nie są zrzeszone w związku zawodowym, czy porozumień *union shop*, które mają podobny charakter, albowiem obligują pracownika do wstąpienia do związku zawodowego w określonym czasie. Ponadto Komitet Wolności Związkowej nie uznaje za naruszenie wolności zrzeszania w związkach zawodowych postanowienia obligujące pracowników niezrzeszonych do ponoszenia opłat na rzecz związku zawodowego, odpowiadających składkom odprowadzanym na rzecz związku przez jego członków (*agency shop*). Jedyne zastrzeżenie Komitetu dotyczyło zakazu ustalania opłat od pracowników niezrzeszonych w wysokości znacznie niższej, bądź wyższej od składek członkowskich, traktując je jako element wpływający na decyzje podejmowane przez pracowników w kwestii przystąpienia do związku zawodowego poprzez zachęcanie bądź zniechęcanie wysokością składek<sup>9</sup>. Na przestrzeni lat można ponadto zauważyć ewolucje

<sup>8</sup> Zob. A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy*, t. I: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe*. Wolumen 2, Warszawa 2008, s. 6-9; C.W. Jenks, *The International Protection of Trade Union Rights*, [w:] *International Protection of Human Rights*, ed. E. Luard, London 1967, s. 213 i n.

<sup>9</sup> Zob. A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy...*, s. 8 i n.

stanowiska Komitetu Wolności Związkowych na rzecz ograniczenia negatywnej wolności związkowej, albowiem stanowisko dotyczące ustalania w drodze negocjacji pracodawcy ze związkami zawodowymi w kwestii zawierania porozumień, których celem jest nałożenie na pracodawcę wymogów preferencyjnego traktowania pracowników uzwiązkowionych, jako postanowienia dopuszczalne w świetle przepisów konwencji MOP nr 87 i 98. Jedyne zastrzeżenie wskazane przez Komitet dotyczy podmiotu wprowadzającego te ograniczenia. Nie mogą one bowiem pochodzić od ustawodawcy, a powinny być wprowadzone w drodze negocjacji pomiędzy pracodawcą i stroną związkową<sup>10</sup>. Marginalizowanie przez MOP negatywnego kontekstu wolności zrzeszania się nie można uznać za pozytywny przejaw ochrony tejże swobody należnej każdemu człowiekowi. Pogłębiona analiza takiego stanowiska budzi poważne zastrzeżenia, czy organizacja nie ingeruje w sferę wolności zrzeszania się podmiotów, którym swoboda ta przysługuje. Odnoszę wrażenie, że wolność odnoszona jest do organizacji związkowej jako dysponenta tejże wolności, w związku z czym ustalenia związku z pracodawcą wiążą pracowników, co nie jest zgodne z naturą tej swobody. Dysponentem indywidualnej wolności jest bowiem każdy człowiek, nie organizacja związkowa.

Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności<sup>11</sup> w art. 11 ust. 1 zapewnia każdemu wolność zrzeszania się, łącznie z prawem tworzenia i przystępowania do związków zawodowych, nie odnosząc się jednakże do negatywnego wymiaru tej wolności. Pomimo pominięcia przez Radę Europy negatywnego aspektu wolności zrzeszania się w związkach zawodowych Europejski Trybunał Praw Człowieka, dokonując wykładni przepisu art. 11, nie pozostawia wątpliwości o konieczności zapewnienia również tego wymiaru swobody<sup>12</sup>, aby móc uznać, że art. 11 Konwencji jest w pełni realizowany. Wolność zrzeszania się implikuje, zdaniem Trybunału, pewien stopień swobody wyboru co do korzystania z niej, albowiem przymus w zakresie członkostwa godziłby w samą istotę wolności. Trybunał jednakże nie przyjął jednoznacznego stanowiska i nie przesądził o konieczności zagwarantowania przez państwa członkowskie pełnej swobody w zakresie nieprzystępowania do związków zawodowych. Uznał bowiem, że nie każda forma presji co do wstąpienia do związku zawodowego będzie naruszeniem przepisu art. 11 Konwencji. Nie dokonał jednocześnie delimitacji w zakresie dozwolonej ingerencji w tę sferę. Trybunał wskazał, że przy rozpatrywaniu zakresu ograniczeń w sferze negatywnej wolności należy wziąć pod uwagę trzy zasadnicze czynniki. *Primo*, wprowadzone ograniczenia powinny być podyktowane przesłankami przewidzianymi w art. 11 ust. 2 Konwencji, podobnie jak przy wprowadzaniu ograniczeń w pozytywnym aspekcie wolności zrzeszania się. *Secundo*, ograniczenie nie może być utożsamiane z zupełnym odebraniem sfery negatywnej wolności, a zatem groźba zwolnienia jako forma represji powinna być traktowana jednoznacznie, jako pogwałcenie tej zasady, gdyż godzi w samą substancję tej wolności. *Tertio*, wolność zrzeszania się zagwarantowana w art. 11 ust. 1 Konwencji niesie ze sobą pewną sferę wyboru pomiędzy różnymi organizacjami związkowymi, a zatem formuła *closed shop* obligująca pracownika do wstąpienia do konkretnego związku zawodowego, stanowi poważne naruszenie zarówno zasady wolności zrzeszania się, jak również wolności zagwarantowanych w art. 9 i art. 10 Konwencji. Negatywny aspekt należy zatem odnieść także do swobody wyboru związku zawodowego jako prawa do niewstępowania do konkretnego związku zawodowego, gdyż pozostawienie tylko jednego jest całkowitym pozbawieniem wolności bądź tak dalece posuniętą jej redukcją, iż traci praktycznie swą wartość.

<sup>10</sup> Collective bargaining in the public service. A way forward. International labour conference 102nd session, 2013, s. 32

<sup>11</sup> Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności uchwalona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r. (Dz.U. 1993, nr 61, poz. 284).

<sup>12</sup> Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka Young, James i Webster przeciwko Zjednoczonemu Królestwu z dnia 13 sierpnia 1981 (sprawa 7601/76 i 7806/77).

Konkludując: Trybunał nie wskazał zakresu negatywnej wolności zrzeszania się w związkach zawodowych, jaki uznaje za dopuszczalny w myśl postanowień Konwencji. Dokonując jednakże analizy orzeczeń Trybunału, w których odwołuje się do tej zasady, można jedynie stwierdzić, że za niedopuszczalne należy uznać ograniczenia sfery swobody zrzeszania się w związkach zawodowych, które wprowadzone zostały pomimo braku przesłanek w postaci interesu bezpieczeństwa państwowego lub publicznego. Ochrona porządku i zapobieganie przestępstwu, ochrona zdrowia i moralności lub ochrona praw i wolności innych osób, jak również wprowadzenie ograniczeń, które godzą w istotę tej wolności, a zatem nie są ograniczeniem, a odebraniem analizowanej swobody. Mam tu na myśli klauzulę *closed shop* uzależniającą kwestię stosunku zatrudnienia od przynależności do związku zawodowego, w szczególności jeśli propozycja dotyczy tylko jednego, konkretnego związku zawodowego.

Za uprawnione należy uznać zatem wnioskowanie, że Trybunał nie znajduje podstaw na gruncie przepisu art. 11 do uznania za zabronione w szczególności porozumień zawierających klauzule *agency shop*, jeśli mają podstawy na gruncie przepisów ustawowych i są konieczne w społeczeństwie demokratycznym.

Europejska Karta Społeczna<sup>13</sup> również nie stanowi wprost o negatywnym aspekcie wolności zrzeszania się, jednakże na uwagę zasługuje wykładnia przepisu art. 5, zgodnie z którym Komitet Niezależnych Ekspertów, dokonując oceny ustawodawstw krajowych państw członkowskich oraz zgodności praktyki z zobowiązaniami podjętymi przez państwa-strony Karty, odnosił się do tej kwestii. Podkreślić należy, że Komitet wielokrotnie wskazywał, że w celu zapewnienia realizacji przepisu art. 5 EKS nakładającej na państwa obowiązek zapewnienia wolności zrzeszania się, należy zagwarantować w ustawodawstwie krajowym również negatywny aspekt tej swobody<sup>14</sup>. Komitet uznał, że klauzule *closed-shop*, uzależniające stosunek zatrudnienia od członkostwa w związku zawodowym, za niedopuszczalne w świetle przepisu art. 5 Karty. Ustawodawca krajowy, w opinii Komitetu, powinien sformułować zakazy powstawania zarówno *pre-entry*, jak i *post-entry closed shop*, a także innych związkowych klauzul bezpieczeństwa, które gwarantują miejsca pracy dla członków związku. Za niedopuszczalne uznano automatyczne potrącenia z wynagrodzenia wszystkich pracowników, zarówno członków związku, jak i pracowników pozostających poza organizacją związkową w celu finansowania związku zawodowego<sup>15</sup>. Zakazane są zatem klauzule *agency shop* w czystej postaci. Jednakże za dozwolone należy wskazać klauzule *agency shop* niepełne, tj. Komitet wypowiedział się stwierdzając, że jeżeli opłaty, którymi obciążani są pracownicy, wymagają ich pisemnej zgody, nie stanowi naruszenia postanowień art. 5 Karty<sup>16</sup>. Ważna jest konkluzja Komitetu, który stwierdził, że każda forma przymusowego ruchu związkowego jest niezgodna w świetle postanowień Karty<sup>17</sup>. Negatywna wolność zrzeszania się ma być zagwarantowana przez prawo krajowe – nie tylko przewidziana przepisami prawa, ale ma zawierać także odpowiednie sankcje za brak realizacji<sup>18</sup>.

Negatywny aspekt wolności można odnieść do problematyki związanej z zakazem korzystniejszego ustalenia wynagrodzenia, które przysługiwałoby pracownikom nienależącym do określonej

<sup>13</sup> Europejska Karta Społeczna Rady Europy sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz.U. 1999, nr 8, poz. 67).

<sup>14</sup> Decision on admissibility: Confederation of Swedish Enterprise v. Szwecja, Collective Complaint No. 12/2002 (complaint number 12/2002, decision date 19.06.2002); Conclusions XIX-3- Grecja (conclusion date 12.03.2010); Conclusions XIX-3 Dania (conclusion date 12.03.2010).

<sup>15</sup> Conclusions 2010 – Grecja (conclusion date 22.10.2010); Conclusions VIII-1 Volume 1 Dania (conclusion date 31.10.2006); Conclusions 2006 Volume 2 Mołdawia (conclusion date 30.06.2006).

<sup>16</sup> Conclusions XIX-3 – Hiszpania (conclusion date 12.03.2010)

<sup>17</sup> Conclusions XIX-3 – The Była Jugosłowiańska Republika Macedonii (conclusion date 12.03.2010).

<sup>18</sup> Conclusions 2010 – Albania (conclusion date 22.10.2010).

organizacji związkowej, nienależącym do żadnego związku zawodowego<sup>19</sup> albo przystępującym do związku zawodowego uprawnionego do negocjowania układów zbiorowych pracy<sup>20</sup>.

Na uwagę zasługuje jednakże fakt, iż stanowisku Komitetu w tej materii, pomimo pewnej ewolucji na przestrzeni lat, już od pierwszego cyklu nadzoru było zorientowane na objęcie swoim zakresem art. 5 Karty także ochronę pracownika przed obowiązkiem przystępowania do związków zawodowych<sup>21</sup>. Państwa członkowskie są zobligowane art. 5 Karty do zagwarantowania pracownikom prawa do niewstępowania do związków zawodowych, a praktyka dopuszczająca porozumienia zawierane pomiędzy partnerami społecznymi o rozwiązywaniu umów o pracę z pracownikami, którzy nie przystąpili do związku zawodowego, została uznana za zabronioną<sup>22</sup>. Zabronione są także praktyki obciążeń finansowych osób, które nie przystąpiły do związku zawodowego, równych składce opłacanej przez członków związku<sup>23</sup>. Kwestie zatrudnienia, zwolnień bądź awansowania, a także systemu premiowania nie mogą być w żadnej mierze uzależnione od kwestii członkostwa w organizacji związkowej<sup>24</sup>.

### 3. WYMIAR USTAWOWY NEGATYWNEGO ASPEKTU WOLNOŚCI ZRZESZANIA SIĘ W ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH

#### 3.1. WYMIAR INDYWIDUALNY

Wymiar indywidualny negatywnej sfery wolności zrzeszania się należy rozważyć w dwóch aspektach – w odniesieniu do wolności w zakresie nieprzystępowania do związku zawodowego i pozostawania poza organizacją związkową, jak również w sferze występowania z organizacji związkowych. Na gruncie ustawowym negatywny aspekt wolności zrzeszania się w wymiarze indywidualnym został zagwarantowany przez ustawodawcę w art. 1 ustawy o związkach zawodowych, w którym sformułowana została zasada dobrowolności, a także w przepisie art. 3, który stanowi, że nikt nie może ponosić ujemnych konsekwencji związanych z pozostawaniem poza organizacją związkową, w szczególności nie może to być podstawą rozwiązania stosunku pracy i pozostawania w zatrudnieniu oraz w awansowaniu pracownika. Art. 3 zawiera otwarty katalog przejawów niedozwolonych praktyk dyskryminujących pracowników związanych ze statusem członkostwa w związkach zawodowych. Analizując normę prawną odwołującą się do tego zagadnienia, należy przenieść rozważania również na płaszczyznę przepisów kodeksu pracy, który w rozdziale IIa zawiera szczegółowe regulacje odnoszące się do zasady równości w zatrudnieniu.

Należy uznać, że status członkostwa w związku zawodowym stanowi jedną z przesłanek wypełniających hipotezę normy prawnej o zasadzie równego traktowania wyrażonej w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.,

<sup>19</sup> Przypadek Wlk. Brytanii: Conclusions XIII-3, s. 108; Conclusions XIV-1, s. 798; Conclusions XV-1, s. 631; zob. P. Weeks, *Trade union security law: a study of preference and compulsory unionism*, Leichard 1995, s. 46-199,

<sup>20</sup> Przypadek Danii: Conclusions XII-1, s. 111; Conclusions XIII-1, s. 131; Conclusions XIII-3, s. 97; Conclusions XIV-1, s. 178; Conclusions XV-1, s. 144-145; Conclusions XVII-1, vol. 1, s. 128.

<sup>21</sup> Conclusions I, s. 31; przypadek Wlk. Brytanii: Conclusions VIII, s. 77; Conclusions X-1, s. 69-79.

<sup>22</sup> Conclusions XI-1, s. 78; przypadek Danii: Conclusions XI-1, s. 77; Conclusions XII-1, s. 110; Conclusions XIII-1, s. 130; Conclusions XIV-1, vol. 1, s. 177; Conclusions XV-1, vol.1, s. 142 i n.; Conclusions XI-1, s. 78; Conclusions XI-1, s. 133; Conclusions XIII-3, s. 97; Conclusions XIII-3, s. 99; Conclusions XIII-3, s. 107; Conclusions XV-1, s. 240-241; Conclusions XV-1, s. 325-326; Conclusions XV-1, s. 413.

<sup>23</sup> Przypadek Rumunii: Conclusions 2002, s. 131, por. A.M. Świątkowski, *Karta Praw Społecznych Rady Europy*, Warszawa 2006, s. 286; K.W. Baran, *Podstawowe zasady prawa pracy*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I: *Część ogólna prawa pracy*, Warszawa 2010, s. 683.

<sup>24</sup> Conclusions 2010 Azerbejdżan (conclusion date 22.10.2010); Conclusions 2010.

albowiem katalog w nim zawarty jest katalogiem otwartym, na co wskazuje zwrot „w szczególności”. Zaliczenie zaś omawianego zagadnienia do podstawy, która nie może w sposób różnicujący wpływać na sytuację pracownika, wynika wprost z brzmienia przepisu art. 3 ustawy o związkach zawodowych, w którym ustawodawca wskazuje, że „nikt nie może ponosić ujemnych następstw” z powodów w nim zawartych. Należy zatem uznać, że przepisy kodeksu pracy, a konkretniej przepisy regulujące kwestię równego traktowania należy odnieść także do kwestii nieprzystępowania przez pracownika do związku zawodowego, które nie może być podstawą zarówno dyskryminacji bezpośredniej, jak i pośredniej. Bezsprzecznie zarówno na gruncie kodeksu pracy, jak i ustawy o związkach zawodowych uznać należy, że porozumienia partnerów społecznych zawierające klauzule *maintenance shop* są niedopuszczalne, na co wskazuje przepis art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 3 ustawy o związkach zawodowych, stanowiąc, że pozostawanie poza związkiem zawodowym nie może być warunkiem rozwiązania stosunku pracy. Z argumentu *analogia legis* wnioskuję, że wystąpienie ze związku zawodowego nie może być warunkiem rozwiązania stosunku pracy.

Bliższej analizy wymaga jednakże kwestia klauzul *closed shop* oraz *union shop*, uzależniających nawiązanie stosunku pracy od przystąpienia przez pracownika do związku zawodowego. Ustawodawca nie zdecydował się na wyrażenie *expressis verbis*, iż nienawiązanie stosunku pracy uwarunkowane nieprzystąpieniem do związku zawodowego jako niedozwolone w świetle prawa. Takiego sformułowania nie zawiera bowiem przepis art. 3 ustawy o związkach zawodowych regulujący kwestię niedopuszczalnych form dyskryminacji związanych ze statusem członkowskim w organizacji związkowej. Odwołanie się do zasady równego traktowania sformułowanej w kodeksie pracy również może nasuwać pewne wątpliwości ze względu na przepis art. 18<sup>3b</sup> § 2 pkt 1 k.p. Interpretacja przepisów, która prowadziłaby do konkluzji o istnieniu podstaw prawnych do formułowania na poziomie obligacyjnym klauzul *closed shop* i *union shop*, byłaby jednakże daleko idącym nadużyciem. Należy wziąć pod uwagę, że skoro klauzule *maintenance shop*, które zawierają niższy stopień ingerencji w negatywną sferę zrzeszania się w związkach zawodowych, są zabronione, to należy sformułować tezę, że również klauzule *closed shop* oraz *union shop*, które nie tylko stanowią ograniczenie, ale wręcz odebranie tej sfery wolności, są niedopuszczalne. Ze względu na brak regulacji ustawowej wyrażonej *expressis verbis* przez ustawodawcę, a odnoszącej się do kwestii uwarunkowania nawiązania stosunku pracy od obowiązkowego wstąpienia do związku zawodowego, należy w moim przekonaniu dokonać wykładni rozszerzającej przepisu art. 3, uznając że w zakresie pojęciowym „ujemnych następstw” należy uwzględnić również nienawiązanie stosunku pracy podyktowane nieprzystąpieniem do związku zawodowego. Taka wykładnia wydaje się również współbrzmieć z przepisem art. 35 pkt 3, który stanowi o odpowiedzialności za dyskryminację z powodu pozostawania poza związkiem zawodowym. W świetle powyższych rozważań należy uznać, że przepis art. 18<sup>3b</sup> § 2 pkt 1 k.p. nie może być stosowany do sytuacji związanych ze statusem członkostwa w związku zawodowym, albowiem przepisy ustawy o związkach zawodowych regulujących te kwestie stanowią *lex specialis* wobec przepisów kodeksu pracy.

Konkludując: pracownik nie może być zobligowany, na podstawie porozumień zawartych pomiędzy partnerami społecznymi, do wstąpienia do związku zawodowego, podejmując zatrudnienie u pracodawcy. Również wystąpienie z organizacji związkowej nie może pociągać za sobą konsekwencji w postaci rozwiązania stosunku pracy. Postuluję jednakże, *de lege ferenda*, ażeby ustawodawca wyraził swą wolę w tym zakresie poprzez dodanie *expressis verbis* w przepisie art. 3 ustawy o związkach zakazu uwarunkowania nawiązania stosunku pracy od przynależności związkowej.



Kończąc rozważania dotyczące klauzul bezpieczeństwa, chciałabym jeszcze poddać pod rozwagę zagadnienie klauzul *agency shop*, których sytuacja prawna nie jest tak jednoznaczna jak pozostałych. Odwołując się do analizy zagadnienia kosztów ponoszonych przez pracowników na rzecz organizacji związkowej, pomimo pozostawania poza strukturami tej organizacji, w moim przekonaniu należy uznać, że nie pozostawia wątpliwości możliwość potrącania przez pracodawcę składek, o ile pracownik wyraził na to pisemną zgodę. Zasada ta wynika wprost z przepisu art. 33<sup>1</sup> ust. 1 ustawy o związkach zawodowych<sup>25</sup>. Pracodawca w świetle tego przepisu jest zobowiązany do potrącania z wynagrodzenia pracownika składek związkowych i przekazywania ich na rachunek bankowy organizacji związkowej wtedy, gdy pracownik wyrazi na to zgodę. Zgoda ma być wyrażona na piśmie. Przepis tego artykułu nie wskazuje, że pracownik musi być członkiem organizacji związkowej, a zatem dokonując wykładni gramatycznej, należy uznać, że składki mogą być potrącane także od pracowników, którzy nie należą do organizacji związkowych, o ile wyrażą na to pisemną zgodę. Z argumentu *a contrario* wnioskuje jednakże, że pracodawca nie może pobierać składki związkowej od pracownika, który nie wyraził na to zgody. Ustawodawca stanął zatem na stanowisku, że pomimo iż wszyscy pracownicy zakładu pracy objęci są reprezentacją związkową z zakresu zbiorowych praw i interesów, nie są zobligowani do płacenia na rzecz związku.

W odniesieniu do klauzul *agency shop* ustawodawca nie sformułował żadnych przepisów w tej mierze. Należy zatem rozważyć, czy można uznać, iż na gruncie polskiego prawa klauzule zawierające obciążenia finansowe na rzecz organizacji związkowej pomimo niewstępowania do związku są dopuszczalne. Brak ustawowych przepisów należy potraktować, zgodnie z interpretacją Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, jako zakaz takich ograniczeń, albowiem ograniczenia dokonywane w sferze wolności zrzeszania się muszą mieć podstawy ustawowe oraz muszą być konieczne w demokratycznym społeczeństwie.

Pogłębiona analiza normy prawnej odwołującej się do negatywnego aspektu wolności zrzeszania się nie może ograniczyć się tylko do sfery wolności pracownika od nakazu w zakresie przystępowania do organizacji związkowej, ale także należy odwołać ją do sfery swobody decyzji pracownika w zakresie partycypacji w organizacji związkowej. Podstawą rozważań w tym zakresie jest zasada dobrowolności wyrażona w art. 1 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Ustawodawca stwierdził, że status pracownika związany z przynależnością związkową nie może w żadnej mierze determinować jego pozycji w stosunkach pracy, a zatem nie może wpływać na awansowanie czy pozostawanie w stosunku zatrudnienia. Katalog przejawów dyskryminacji przewidziany w art. 3 należy uzupełnić chociażby przez prawnie zakazane formy przewidziane w art. 18<sup>3a</sup> § 1, które jednakże również nie wyczerpują wszystkich przejawów dyskryminacji tak bezpośredniej, jak i pośredniej zabronionej przez prawo. Przejawy dyskryminacji nie wyczerpują sfer zachowań zabronionych przez prawo w świetle negatywnego aspektu wolności zrzeszania się w związkach zawodowych. Istotą w tej materii jest bowiem, iż żadne decyzje pracodawcy dotyczące kwestii personalnych nie mogą być uzależnione od kryterium członkostwa w organizacji związkowej. Członkowie nie mogą być zatem ani preferowani, ani dyskryminowani, albowiem żadna presja – tak motywująca, jak i deprymująca nie jest dopuszczalna. Decyzja pracownika o członkostwie w związku ma posiadać przymiot suwerenności.

<sup>25</sup> Dodany ustawą z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2000, nr 107, poz. 1127).

### 3.2. WYMIAR ZBIOROWY NEGATYWNEGO ASPEKTU WOLNOŚCI ZRZESZANIA SIĘ W ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH

Negatywny aspekt wolności zrzeszania się w wymiarze zbiorowym należy rozważyć zarówno w ujęciu reprezentacji ogólnej związku zawodowego, jak i w sferze rozwiązywania organizacji związkowych.

Zasada reprezentacji ogólnej wyrażona w art. 7 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych budzi wątpliwości w kontekście wolności człowieka do pozostawania poza organizacją związkową, a zatem swobody w zakresie podjęcia decyzji o pozostawaniu podmiotem niezależnym od tej organizacji. Najpełniejszy wyraz reprezentacji ogólnej znajdujemy zapewne w kompetencji związku zawodowego do zawierania układów zbiorowych, których przepisy wiążą wszystkich pracowników, dla których układ został zawarty. Zwykle dotyczy to wszystkich pracowników zakładu pracy, zatrudnionych u danego pracodawcy. Zanim przejdę do rozważań dotyczących zakresu swobody do uchylecia się od skutków czynności związków zawodowych, które mają charakter reprezentacji interesów i praw wszystkich pracowników, również niezrzeszonych, warto wskazać przepis art. 7 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w kontekście art. 239 § 1 k.p., który uprawnia strony układu zbiorowego, czyli pracodawcę oraz związek zawodowy, do ograniczenia katalogu podmiotów, dla których układ jest zawierany<sup>26</sup>. Kryterium wyłączenia spod obowiązywania nie może mieć jednakże charakteru dyskryminującego<sup>27</sup>, nie może nosić znamion różnicowania sytuacji pracownika ze względu na przynależność do organizacji związkowej bądź pozostawania poza nią.<sup>28</sup> Może jedynie wyłączać spod obowiązywania układu poszczególne grupy zawodowe, chociażby ze względu na specyfikę postanowień układu bądź szczególny charakter pracy lub warunki jej wykonywania<sup>29</sup>. Ustawodawca przewiduje zatem możliwość wyłączenia pewnych grup spod obowiązywania układu<sup>30</sup>. Przepis ten nie wyposaża jednakże pracowników do uchylecia się od stosowania przepisów układów zbiorowych względem nich. Ustawodawca nie przewidział na gruncie przepisów prawa gwarancji do realizowania swobody pracownika w zakresie uchylecia się od warunków układu, które w sposób bezpośredni wpływają na zmianę warunków pracy lub płacy.

Należy poddać pod rozwagę, czy osoby, należące do kategorii osób, które obejmuje swoimi postanowieniami układ zbiorowy, mogą zażądać niestosowania postanowień układu względem nich.

Podjmując analizę tego zagadnienia, należy wskazać, że reprezentacja ogólna cechuje się przede wszystkim brakiem obligatoryjności w wyrażeniu zgody przez pracownika na objęcie ochroną związkową. Zasada ogólna wyrażona przez art. 7 sprowadza się do twierdzenia, że układy zbiorowe, do respektowania których zobowiązał się pracodawca, mają obejmować wszystkich pracowników, albowiem nie mogą oni ponosić ujemnych konsekwencji tylko dlatego, że nie zapisali się do organizacji związkowej. Warto dodać, że zagadnienie reprezentacji ogólnej nie jest jednoznacznie oceniane przez przedstawicieli doktryny<sup>31</sup>. Takie zasady, pomimo że bardzo popularne w wielu krajach, nie są regułą<sup>32</sup>. Nie podejmując rozważań nad zasadnością reprezentacji ogólnej,

<sup>26</sup> Jeśli w świetle przepisu art. 9 § 4 kodeksu pracy nie narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

<sup>27</sup> Art. 11<sup>3a</sup> k.p.

<sup>28</sup> Art. 3 ustawy o związkach zawodowych.

<sup>29</sup> Por. wyrok Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 12 kwietnia 2012 II PK 213/2011 (OSNP 2013, nr 5-6, poz. 57).

<sup>30</sup> Por. wyrok SN Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 3 marca 2005 r. I PK 191/2004 (OSNP 2005, nr 21, poz. 335).

<sup>31</sup> Po. Z. Hajn, *Związkowa reprezentacja praw i interesów pracowniczych a zasada negatywnej wolności związkowej*, [w:] *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, red. G. Goździewicz, Toruń 2001, s. 72 i n.

<sup>32</sup> Por. w Niemczech (V.R. Bergham, D. Karsten, *Industrial Relations in West Germany*, Oxford, New York

przejdę do analizy obowiązującego ustawodawstwa, rozważając zasadniczy problem sprowadzający się do tego, czy reprezentacja ogólna jest przywilejem pracownika, czy jego obowiązkiem.

Należy zatem poszukać odpowiedzi na pytanie, czy przepis art. 7 ustawy o związkach zawodowych wyklucza możliwość uchylenia się pracownika od ochrony związkowej w drodze wniosku, bądź innej formy oświadczenia woli. Warto poddać tym samym pod rozwagę kwestię, czy przepis art. 7 ma charakter imperatywny, semiimperatywny czy deklaratywny. O bezwzględnym charakterze normy zobowiązującej związek zawodowy do reprezentowania wszystkich pracowników nie może być mowy w kontekście rozważań poczynionych powyżej, dotyczących przepisu art. 239 § 1 k.p., który przewiduje w pewnych sytuacjach możliwość wyłączenia stosowania przepisu układu do niektórych grup pracowników, a zatem należy uznać, że w określonych sytuacjach związek może uchylić się od reprezentowania tych grup pracowników. Semiimperatywizm norm polegający na możliwości uchylenia się tylko związku zawodowego w porozumieniu z pracodawcą od obowiązku reprezentowania interesów zbiorowych pracowników stałby natomiast w sprzeczności z podstawą wykładni funkcjonalnej tego przepisu, u której leży z całą pewnością zarówno funkcja organizatorska, polegająca na formułowaniu ogólnych zasad i warunków pracy, które obowiązują u danego pracodawcy, jak i, co ważniejsze z punktu widzenia niniejszych rozważań, funkcja ochronna względem osób zatrudnionych u pracodawcy. Na funkcję ochronną bezsprzecznie wskazują np. postanowienia dotyczące przepisów bhp ustalone na wyższym poziomie niż wynikające z kodeksu pracy.

Deklaratywny charakter przepisu art. 7 wskazywałby zatem na możliwość uchylenia się pracowników od reprezentacji ogólnej organizacji związkowych. Warto postawić jednakże pytanie, czy w każdej sytuacji należy uznać, że pracownik korzysta z tej swobody, a zatem, czy ma ona charakter nieograniczony.

Znaczna część rozbieżności doktryny w zakresie interpretacji przepisu o reprezentacji ogólnej można uznać za nieaktualne w obliczu znowelizowanego art. 29 § 3<sup>33</sup>. Ustawodawca wprowadził bowiem obligatoryjność informowania pracownika o obowiązującym go układzie zbiorowym w terminie nie później niż 7 dni od zawarcia umowy o pracę. Kwestia objęcia układem zbiorowym nie leży zatem w sferze swobodnej decyzji nowo zatrudnionego pracownika. Jest do tego zobligowany. Czy przepis ten wpływa jednakże na zakres swobody w kwestii przystąpienia do układu zbiorowego wynegocjowanego w trakcie trwania zatrudnienia pracownika, a zatem czy oznacza to bezwzględny nakaz przyjęcia postanowień układu zawartego w czasie trwania zatrudnienia? Z całą pewnością nie należy traktować tych dwóch sytuacji w sposób analogiczny, albowiem sytuacja nowo zatrudnionego pracownika oraz pracownika w trakcie trwania zatrudnienia wykazują znaczące różnice.

Warunki pracy i płacy sformułowane w umowie zawieranej z nowym pracownikiem służą realizacji przepisów układu zbiorowego, a zatem przystąpienie nowo zatrudnionego pracownika do układu zbiorowego nie wpływa na treść zawartej umowy o pracę. Układ zbiorowy ma przede wszystkim wpływ na charakter organizacyjny jego pracy. Sytuacja pracowników, którzy mają być objęci układem zbiorowym w trakcie trwania zatrudnienia, jest zgoła odmienna, albowiem postanowienia układu wpływają również na zmianę warunków pracy lub płacy.

Należy jednocześnie uznać, że postanowienia układów zbiorowych, które nie wpływają na treść umowy o pracę, np. dotyczące zagadnień organizacyjnych, dotyczą na równi pracowników nowo

Hamburg 1987, s. 79).

<sup>33</sup> Art. 3 ustawy z dnia 23 czerwca 2006 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z członkostwem Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej (Dz.U. 2006, nr 133, poz. 935).

przyjętych, jak i pracowników, wobec których układ zbiorowy stosuje się w trakcie trwania zatrudnienia. Podzielałam w tej mierze pogląd wyrażony przez Z. Hajna, że postanowienia mające charakter organizacyjny, czy dotyczące zwiększenia bezpieczeństwa pracowników mają charakter obligatoryjny, gdyż przeciwnie ujęcie wprowadzałoby niepotrzebny chaos w funkcjonowaniu zakładu pracy.

W odniesieniu do postanowień układów zbiorowych, które mają wpływ na konieczność zmiany warunków pracy lub płacy, sytuacja kształtuje się jednakowoż zgoła odmiennie. W moim przekonaniu nie realizują one przesłanek art. 42 § 2 k.p. Należy do nich stosować przepisy o ofercie w związku z art. 300 k.p. – art. 66 i n. k.c., które nie powodują konsekwencji przewidzianych w art. 42 k.p. Należy uznać, że postanowienia układu zbiorowego w takiej sytuacji stanowią względem pracownika propozycję zmiany warunków, dokonywanej w trybie porozumienia stron, nie pociągając za sobą konsekwencji rozwiązania stosunku pracy w razie nieprzyjęcia oferty przez pracownika<sup>34</sup>.

Drugą, istotną sferą negatywnej wolności zrzeszania się w związkach zawodowych w aspekcie zbiorowym, stanowi zagadnienie rozwiązania związku zawodowego przez jego członków<sup>35</sup>. Ustawodawca przewiduje dwie drogi rozwiązania związku zawodowego – jedna związana jest z inicjatywą samych członków bądź organów związkowych, a druga odwołuje się do inicjatywy organów państwowych. Przejawem negatywnej wolności zrzeszania się jest tylko formuła odwołująca się do formy samolikwidacji związku zawodowego<sup>36</sup>, dlatego też analiza przepisów prawa dokonana poniżej odnosi się tylko do tego wątku<sup>37</sup>.

Przepis ustawy o związkach zawodowych odwołujący się do zagadnienia rozwiązania związku zawodowego stanowi jedynie, że sposób rozwiązania powinien być określony w statucie<sup>38</sup>, a także że rozwiązanie związku powinno nastąpić w drodze uchwały<sup>39</sup>, a zatem *per facta concludentia* ustawodawca przewiduje możliwość przekazania uprawnień w tym zakresie tylko organowi kolegialnemu. Ustawodawca nie przewidział przesłanek, dla których związek zawodowy może ulec samolikwidacji. Brak regulacji w tym zakresie nie budzi wątpliwości, albowiem jest to wyraz samorządności i autonomii organizacji związkowej. W związku z brakiem regulacji tej materii na gruncie ustawowym, szczegółowa analiza zagadnienia została przeniesiona na grunt obligacyjny. W oparciu o obowiązujący stan prawny sformułuję jedynie postulat, który w mojej opinii warto rozważyć, a który bezpośrednio związany jest z zasadą monizmu związkowego ustanowioną względem określonych grup zawodowych<sup>40</sup>. W moim przekonaniu w obliczu zasady legalizmu, która bez wątpienia leży u podstaw przepisów odnoszących się do kwestii tworzenia organizacji związkowych, można oczekiwać, że ustawodawca sformułuje relatywne gwarancje, które uniemożliwiłyby zbyt daleko posuniętą swobodę w zakresie formułowania statutowych postanowień dotyczących rozwiązywania organizacji zwią-

<sup>34</sup> Por. wyrok SN z dnia 7 stycznia 1997 r. I PKN 51/96 (OSNAPiUS 1997, nr 16 poz. 288).

<sup>35</sup> Por. Z. Hajn, *Rozwiązanie związku zawodowego i organizacji pracodawców*, PiP 1995, nr 10-11, s. 71 i n.

<sup>36</sup> Oprócz samolikwidacji związku zawodowego ustawodawca przewiduje możliwość rozwiązania związku zawodowego w trybie art. 17 ust. 1 pkt 2 i 3, czyli w związku z likwidacją bądź upadłością zakładu pracy, w którym ustawodawca działał, albo ze względu na spadek liczby członków poniżej 10 przez okres 3 miesięcy; a także w trybie art. 36 ustawy o związkach zawodowych.

<sup>37</sup> Rozwiązanie związku zawodowego z inicjatywy organów państwowych jako bezpośredni przejaw legalizmu stanowi przedmiot rozważań rozdziału.

<sup>38</sup> Art. 13 pkt. 12 ustawy o związkach zawodowych.

<sup>39</sup> Art. 17 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych.

<sup>40</sup> Dot. funkcjonariuszy Policji (art. 67 ust. 2 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji, Dz.U. 1990, nr 30, poz. 179 ze zm.), funkcjonariuszy Straży Granicznej (art. 72 ust. 2 ustawy z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej, Dz.U. 1990, nr 78, poz. 462), funkcjonariuszy Straży Więziennej (art. 34 ust. 2 ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 o Straży Więziennej, Dz.U. 2010, nr 79, poz. 523), pracowników NIK (art. 86 ust. 2 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli, Dz.U. 1995, nr 13, poz. 59).

kowych, i która w sposób bezpośredni może godzić w wolność zrzeszania w aspekcie pozytywnym innych osób. Zagadnienie jest warte szczególnej uwagi ze względu na zagrożenia płynące zarówno ze zbyt wysoko sformułowanych rygorów do jego rozwiązania, jak i z postanowień umożliwiających rozwiązanie organizacji dokonywanej ze zbyt dużą łatwością. Z jednej strony członkowie muszą mieć zapewnione poczucie stabilności organizacji związkowych, a z drugiej – realną szansę na jej rozwiązanie, w szczególności w odniesieniu do grup zawodowych, względem których ustawodawca sformułował zasadę monizmu związkowego, w sytuacji, gdy związek zawodowy nie uchyla się od efektywnego realizowania swoich zadań i nie spełnia oczekiwań swoich członków.

W pierwszej kolejności należy jednakże rozważyć, czy swoboda w tym zakresie jest swobodą nieograniczoną. W moim przekonaniu silne przejawy legalizmu w zakresie wolności zrzeszania się w związkach zawodowych w aspekcie pozytywnym nasuwają przypuszczenia, że ustawodawca powinien pochylić się także nad aspektem negatywnym, aby zapewnić stabilność ruchu związkowego. Oczekiwania nie zostały jednakże zaspokojone przez ustawodawcę, który kwestię rozwiązania związku zawodowego pozostawił tylko w gestii samej organizacji. W moim przekonaniu wprowadza to stan niepewności co do trwałości organizacji związkowej. W szczególności w sytuacji, gdy postanowienia statutowe mogą być dowolnie zmieniane w czasie przez umocowane do tego organy. A zatem mogą nasuwać się przypuszczenia, że nawet związek zawodowy, który przewiduje formę jego rozwiązania przy udziale referendum członków może być w drodze zmiany statutu zmieniony na uchwałę odpowiedniego organu, na członków, którego pracodawca może mieć dużo łatwiejszy wpływ. Jedynym zastrzeżeniem jest konieczność podjęcia uchwały o rozwiązaniu w drodze uchwały. Nie może tego zatem dokonać pojedyncza osoba, albowiem ustawodawca w art. 17 ust. 1 pkt 1 wskazuje, że rozwiązanie związku zawodowego następuje w drodze uchwały, a zatem musi tego dokonać organ kolegialny.

W moim przekonaniu ustawodawca, formułując w przepisach prawa gwarancje wolności zrzeszania się, powinien z większą uwagą analizować zagrożenia, które stwarza brak regulacji negatywnej sfery zrzeszania się. Istota zagadnienia sprowadza się do podmiotu, który jest uprawniony do podjęcia uchwały o rozwiązaniu związku zawodowego, a także do quorum wymaganego do podjęcia tej uchwały. Należy mieć na uwadze, że zupełny brak gwarancji ustawowych zapewnienia skutecznej realizacji negatywnego aspektu wolności zrzeszania się w związkach zawodowych może prowadzić do sytuacji, w których zbyt wysokie quorum może doprowadzić w konsekwencji do uniemożliwienia skutecznej ochrony interesów i praw określonej grupy zawodowej. Dotyczy to sytuacji wskazanej powyżej, tj. dotyczącej bezpośrednio grup zawodowych, w których ustawodawca sformułował zasadę monizmu związkowego. Konstrukcja przepisów obowiązującego prawa może nasuwać przypuszczenie o możliwości zawarcia w statucie związku postanowień, które wręcz będą prowadziły do sytuacji uniemożliwiającej rozwiązanie organizacji związkowej, a ustawowy zakaz powołania innej organizacji, która w sposób rzetelny podjęłaby się ochrony interesów jej członków, spowoduje, że jest to niemożliwa. Mój postulat *de lege ferenda* nie odwołuje się jednakże do ustawowego ustalania kryterium rozwiązania związku zawodowego, albowiem można by uznać to za zbyt daleko posunięty przejaw legalizmu ustawodawczego, a raczej odwołuje się do zagadnienia monizmu<sup>41</sup>.

Warto również poddać pod rozważę kryterium tajności bądź jawności głosowania w sprawie rozwiązania związku. W moim przekonaniu głosowanie nad tak zasadniczą kwestią jak byt organizacji związkowej powinno posiadać cechę jawności ze względu na istnienie „korporacyjnego interesu”, czyli interesu zbiorowego wielu pracowników – członków związku – w istnieniu i działaniu tej organizacji. Jawność głosowania może mieć znaczenie, gdy uchwała o rozwiązaniu podjęta zostaje pomi-

<sup>41</sup> O czym szczegółowo w kolejnym rozdziale.

mo braku obiektywnych przyczyn do jej podjęcia, wskazując na wiarygodność osób, które ją podjęły. Drugą, w moim przekonaniu bardzo ważką podstawą do sformułowania tezy o potrzebie jawności głosowania, są, w świetle rozważań dotyczących zdolności do zasiadania w organach związku osób, niemających pełnej zdolności do czynności, osoby uprawnione do jej podjęcia.

Warto na koniec zauważyć, że pomimo szcztankowych przepisów, które odwołują się do rozwiązania związku zawodowego przez jego członków, ustawodawca w przepisach ustawy o związkach zawodowych zawarł normę prawną, która dla ustania bytu organizacji związkowej wymaga „trójetażowej” czynności prawnej. Dwa pierwsze etapy stanowią domenę członków organizacji związkowej, która w swoim statucie określa sposób rozwiązania związku zawodowego, a także sposób likwidacji jego majątku. Trzecim, ostatnim etapem jest akt skreślenia przez sąd rejestrowy<sup>42</sup> związku zawodowego z Krajowego Rejestru Sądowego. W moim przekonaniu nie należy tego aktu wiązać z ustaniem osobowości prawnej związku oraz jego jednostek, albowiem istota negatywnego aspektu wolności zrzeszania się sprowadza się w tym miejscu do konstytutywności uchwały o rozwiązaniu związku zawodowego przez wskazany w statucie organ związku, a nie postanowieniu sądu o skreśleniu z rejestru. Kompetencje sądu, w związku z formułą art. 17 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, zawierają się w potwierdzeniu ustania bytu związku zawodowego poprzez wykreślenie go z rejestru. Należy jednakże zauważyć, że związek zawodowy podlega wpisowi na mocy przepisów rozdziału II ustawy o KRS, do rejestru stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji oraz samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej, oraz jeśli spełnia wymogi ustawy, do rejestru przedsiębiorców. Skreślenie, o którym mowa w art. 17 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, z całą pewnością dotyczy zatem skreślenia zarówno z rejestru stowarzyszeń, jak i rejestru przedsiębiorców.

## 4. WYMIAR OBLIGACYJNY NEGATYWNEGO ASPEKTU WOLNOŚCI ZRZESZANIA SIĘ W ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH

### 4.1. WYMIAR INDYWIDUALNY

Negatywną wolność zrzeszania się w związkach zawodowych w aspekcie obligacyjnym, w wymiarze indywidualnym, należy odnieść do wolności w zakresie występowania z organizacji związkowych, albowiem w świetle rozważań poczynionych powyżej należy przyjąć wiążącą konkluzję, że statuty, podobnie jak porozumienia partnerów społecznych, nie mogą zawierać postanowień, które obligowałyby pracowników do przystępowania do organizacji związkowych. Charakter prawny aktu przystąpienia i wystąpienia z organizacji związkowej został omówiony w poprzednim rozdziale, jednakże jego konkluzje w znacznym stopniu determinują rozważania niniejszego fragmentu.

Negatywna wolność zrzeszania się w wymiarze indywidualnym jest związana z przepisami statutów określających wystąpienie, wypowiedzenie członkostwa czy rezygnację członka związku zawodowego. Są to pojęcia synonimiczne, które w żaden sposób nie różnią się treścią, jaką ze sobą niosą.

Oświadczenie woli o wystąpieniu z organizacji związkowej jest jedną z form utraty członkostwa przewidzianą w statutach. O ile w odniesieniu do aktu przystąpienia do związku zawodowego statuty przewidują często konieczność uzyskania zgody wyrażonej przez wskazany organ związkowy<sup>43</sup>, o tyle w odniesieniu do oświadczenia woli o wystąpieniu z organizacji związkowej statuty nie przewidują analogicznej procedury. Można zatem stwierdzić, że negatywna wolność zrzeszania się

<sup>42</sup> Zob. wyrok SN – Izba Cywilna z dnia 9 marca 2004 r. (V CK 230/2003 LexisNexis nr 2809754).

<sup>43</sup> Negatywna ocena i analiza tego zagadnienia została dokonana w poprzednim rozdziale.

w aspekcie indywidualnym zapewniona jest w sposób należyty zarówno na poziomie ustawowym, jak i obligacyjnym, albowiem brak jest przepisów ograniczających korzystanie z tej swobody przez jednostkę. Warto zwrócić uwagę, że statuty nie przewidują również szczególnych form oświadczenia woli o rozwiązaniu statusu członkostwa. Należy zatem uznać oświadczenie woli o zaprzestaniu przekazywania na konto związkowe składki członkowskie za akt wystąpienia z organizacji związkowej złożony w sposób dorozumiany. Termin wystąpienia ze związku zawodowego jest terminem wskazanym w oświadczeniu, a jeśli terminu tego nie podano – w dniu złożenia oświadczenia woli<sup>44</sup>. Oświadczenie to może być złożone przez pracownika w każdej chwili, w szczególności w sytuacji zmiany statutu związku zawodowego. Ustawodawca nie uprawnił organizacji związkowych do stosowania klauzul *maintenance shop* w związku z czym wszelkie klauzule zawarte w statutach ograniczające sferę negatywnej swobody zrzeszania się są niezgodne z prawem.

Bliższa analiza postanowień statutów organizacji związkowych może niekiedy nasuwać przypuszczenie o sformułowaniu przez związek klauzul bezpieczeństwa. Warto w tym miejscu wskazać na postanowienia jednego ze statutów<sup>45</sup>, w którym stwierdzono, że „członek jest zobowiązany przynależać do jednej organizacji związkowej”. Może to nasuwać wątpliwości, czy wstąpienie do związku i nabycie statusu członka nie obliguje do pozostawania w organizacji do czasu wstąpienia do innego związku zawodowego. W moim przekonaniu interpretacja tylko w warstwie językowej prowadzi do wniosków, które byłyby postanowieniami *contra legem*, a zatem należy uznać ją za wypowiedź błędnie sformułowaną, która przewiduje zakaz równoczesnego członkostwa w innej organizacji związkowej, nie odnosząc się do sfery występowania z organizacji. W mojej opinii należy jednakże unikać sformułowań niejednoznacznych, które mogą prowadzić do błędnej interpretacji, a w konsekwencji do przeświadczenia o ingerencji w sferę swobody, która bez podstaw ustawowych nie może być ograniczana.

Wszystkie badane statuty przewidują oświadczenie woli o wystąpieniu jako jedną z podstaw do rozwiązania statusu członkostwa. Jest to jedyna forma wystąpienia, która stanowi element negatywnej wolności zrzeszania się<sup>46</sup>. Ustawodawca nie narzuca jednakże *expressis verbis* konieczności uwzględnienia takiej podstawy utraty członkostwa w przepisach statutowych. Należy wskazać, że obligatoryjny charakter wystąpienia ze związku zawodowego w drodze jednostronnego oświadczenia woli można jednakże wyprowadzić z przepisu art. 1 ustawy o związkach zawodowych, albowiem dobrowolność związku nie może być rozpatrywana tylko na poziomie decyzji o przystąpieniu, ale należy traktować ją w szerokim znaczeniu, tj. jako zasadę dobrowolności statusu członkostwa, które może ustać w każdej chwili z inicjatywy pracownika.

Wskazany dylemat leży u podłoża zasadniczej kwestii, czy wolność zrzeszania w ujęciu negatywnym w aspekcie wystąpienia z organizacji związkowej jest swobodą bezwzględna i nieograniczoną, tj. czy postanowienia związków zawodowych, które będą uzależniały wystąpienie członka z organizacji od podjęcia uchwały w tym zakresie, albo od wskazania przyczyn wystąpienia, można uznać za zgodne z prawem. Zagadnienie to jest o tyle istotne, że wystąpienie członków związków może wpływać w sposób bezpośredni na wolność zrzeszania w związku pozostałych jego członków. A zatem interes indywidualny można przeciwstawić tutaj wymiarowi kolektywnemu, albowiem wystąpienie może spowodować utratę statusu reprezentatywności przez or-

<sup>44</sup> § 15 ust. 1 i 2 statutu Wolnego Związku Zawodowego „Solidarność – Oświata”.

<sup>45</sup> § 12 pkt. 3 Statutu ogólnopolskiego związku zawodowego pielęgniarek i położnych.

<sup>46</sup> Pozostałe formy utraty członkostwa przewidziane w przepisach statutów zostały omówione w rozdz. dot. charakteru aktu wstąpienia i wystąpienia z organizacji związkowej.

ganizację, co ma daleko idące konsekwencję w uprawnieniach tej organizacji, albo może wręcz pozbawić organizację quorum niezbędnego do dalszego jej funkcjonowania, a w konsekwencji do jej rozwiązania. Cel, dla którego powołano związek, to reprezentacja praw i interesów pracowniczych, a zatem związek może statutowo dążyć do jak najefektywniejszego zabezpieczenia reprezentacji tych praw. Skoro może ograniczać wolność zrzeszania się w tym związku w aspekcie pozytywnym, to czy może także ograniczać w aspekcie negatywnym? Zasadę dobrowolności należy jednakże traktować w sposób bezpośredni determinującą charakter organizacji, a zatem wszelkie postanowienia, które będą w konsekwencji prowadziły do przymusowego charakteru organizacji związkowej należy uznać za bezprawne i niedozwolone. W moim przekonaniu postanowienia o okresie wypowiedzenia<sup>47</sup>, jaki wiąże członka po złożeniu oświadczenia woli o wystąpieniu, może zasługiwać na aprobatę, ale już oddanie kwestii uznania wystąpienia ze związku jako dyskrecjonalnej decyzji organu związku stanowiłoby nieuprawnione pozbawienie członka swobody zrzeszania się w aspekcie negatywnym.

Warto pochylić się także nad postanowieniami statutu związku zawodowego<sup>48</sup>, który przewiduje tylko jedną formę ustania członkostwa określonej jako wypowiedzenie, bez podania strony, która ma dokonać tego wypowiedzenia. W moim przekonaniu należy uznać, że stroną uprawnioną jest tylko członek związku zawodowego, a wypowiedzenie należy traktować za realizację negatywnego aspektu wolności zrzeszania się. Nie można uznać wypowiedzenia jako sferę, która przysługuje stronie związkowej, albowiem taka wykładnia doprowadziłaby do nieuprawnionego naruszenia sfery zrzeszania się w aspekcie pozytywnym.

Niekiedy statuty podkreślają dobrowolność charakteru wystąpienia<sup>49</sup>. W moim przekonaniu sformułowanie o dobrowolności wystąpienia nie jest konieczne, albowiem dobrowolność organizacji związkowej odnosi się zarówno do dobrowolnego aktu przystąpienia, jak i wystąpienia z organizacji związkowej.

Niektóre statuty przewidują szczególną formę oświadczenia woli o wystąpieniu z organizacji związkowej<sup>50</sup>. Zobowiązanie członków związku do zachowania formy pisemnej w żadnej mierze nie może być uznane za postanowienie ingerujące w sferę negatywnej wolności zrzeszania się. Ma jedynie na celu wzbudzenie poczucia pewności do tego, że czynność została dokonana, jak również ma przyczynić się do jawności i ułatwienia w podejmowanych działaniach kontrolnych<sup>51</sup>. Takie postanowienia w pełni zasługują na aprobatę, chociaż często możemy się również spotkać ze statutami, które dla oświadczenia woli o wystąpieniu nie przewidują żadnej szczególnej formy<sup>52</sup>.

Warto dodać, że w większości statutów wskazany został organ, któremu należy doręczyć rezygnację<sup>53</sup>. W sytuacji, w której organ ten nie jest wskazany, należy uznać, że organ, który

<sup>47</sup> § 12 a Statutu Związku Zawodowego Kontra.

<sup>48</sup> § 15 Statutu Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Byłych Żołnierzy Zawodowych.

<sup>49</sup> §1 ust. 1 pkt 1 Statutu Zakładowego Związku Zawodowego Banku Polska Kasa Opieki Spółka Akcyjna; § 12 pkt 1 Statutu Związku Zawodowego Pracowników Miejskich Wodociągów i Kanalizacji Spółka z o.o. w Pile; § 11 pkt 1 Statutu Związku Zawodowego „Nasza Kadra” KWK „Rydułtowy – Anna”.

<sup>50</sup> Rozdz. III § 1 ust. 4 statutu związku zawodowego Pracowników Drogownictwa RP; § 14 pkt 1 statutu związku zawodowego pracowników Drogownictwa RP.

<sup>51</sup> Chociażby dla celów ustalenia, czy w momencie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę, pracownik korzystał z ochrony związkowej; Art. 15.1.1 Statutu Związku Nauczycielstwa Polskiego.

<sup>52</sup> § 15 pkt 2 statutu związku zawodowego Krajowa federacja pracowników.

<sup>53</sup> § 12 pkt 3.1 Statutu Związku Zawodowego Pracowników „Ruch” SA „KADRA”; § 10.1 Statutu Związku Zawodowego Terapeutów Uzależnień Służby Zdrowia; art. 9 pkt 1 statutu związku zawodowego inżynierów i techników.



jest uprawniony do przyjęcia deklaracji w sprawie przystąpienia, jest również uprawniony do przyjęcia deklaracji w związku z rezygnacją<sup>54</sup>.

Niekiedy statuty łączą sferę nabycia członkostwa w innej organizacji z automatyzmem utraty członkostwa w danym związku zawodowym. Problem ten jest z mojego punktu widzenia bardziej problemem z zakresu ograniczenia wolności zrzeszania się w aspekcie pozytywnym, gdyż należy go odczytywać jako zakaz przynależności do innej organizacji związkowej, dlatego szczegółowa analiza dokonana została w rozdziale poświęconym temu zakresowi.

Urzeczywistnienie wolności zrzeszania się w aspekcie negatywnym związane jest również bezpośrednio z terminem, od którego następuje utrata członkostwa. Są statuty, które wprost stanowią, od kiedy oświadczenie o rezygnacji obowiązuje, np. dzień dostarczenia oświadczenia woli o wystąpieniu. Są jednakże i takie<sup>55</sup>, które zawierają bardzo niepokojącą klauzulę z punktu widzenia negatywnego aspektu wolności zrzeszania się, stanowiącą, że ustanie członkostwa nie następuje z chwilą złożenia oświadczenia o wystąpieniu, ale z chwilą skreślenia członka ZNP z ewidencji członków przez właściwy organ. Skreślenie zaś następuje w terminie wskazanym przez zarząd oddziału bądź radę zakładową<sup>56</sup>. W tym czasie członkostwo nadal trwa, składki są naliczane, a pracownik nie ma wpływu na czas swego członkostwa w tym związku. Nawet uregulowanie zaległych składek nie powoduje bowiem skreślenia z listy członków. Następuje to dopiero z upływem terminu wskazanego przez organ związku. Takie regulacje z całą stanowczością nie zasługują na aprobatę, albowiem w sposób oczywisty wpływają na bezprawne ograniczenie jednego z istotnych aspektów negatywnej wolności związkowej.

Na szczególną uwagę zasługują statuty związków zawodowych, które w ogóle nie zawierają postanowień dotyczących dobrowolnej rezygnacji<sup>57</sup>. W moim przekonaniu takie sformułowanie zawsze *expressis verbis* powinno być zawarte w statutach, jednakże brak postanowień w tej materii nie należy traktować jako odebranie pracownikowi, członkowi związku całkowicie sfery negatywnej wolności zrzeszania się. Wówczas należy uznać, że uprawnienie takie istnieje z mocy ustawowej zasady dobrowolności, która przyświeca na każdym etapie funkcjonowania organizacji związkowych.

Na brak aprobaty zasługuje również sformułowanie o utracie praw związkowych wskutek wystąpienia z organizacji związkowej. Sugerować by to mogło, że obowiązki, w tym ponoszenie opłat na składki członkowskie, trwają nadal<sup>58</sup>.

Konstatując: postanowienia statutów często nie można uznać za realizację negatywnego aspektu wolności zrzeszania się w ujęciu indywidualnym. Pomimo że naruszenia nie są nagminne, należy uznać, że niekiedy budzą poważne wątpliwości. Członkostwo w związku na każdym etapie powinno być podkreślone silnie zasadą dobrowolności, a członkostwo w nim musi wynikać z poczucia atrakcyjności i widocznych korzyści dla pracownika, nie zaś w związku z jakąkolwiek formą przymusu, która obliuguje pracownika do dalszego członkostwa.

## 4.2. WYMIAR ZBIOROWY

Negatywny wymiar wolności zrzeszania się w aspekcie zbiorowym rozważany na poziomie obligacyjnym stanowi wolność w zakresie rozwiązywania organizacji związkowych. Zwią-

<sup>54</sup> § 16 i § 17 statutu NZZ Kierowców.

<sup>55</sup> Statut ZNP.

<sup>56</sup> Jest to dodatkowy termin na uregulowanie zaległych składek, nie krótszy niż miesiąc, ale brak górnej granicy terminu.

<sup>57</sup> Statut Związku Zawodowego Przemysłu Elektromaszynowego.

<sup>58</sup> § 11.3 statutu ogólnopolskiego pracowniczego związku zawodowego „Konfederacja pracy”).

ki zawodowe, którym przyznano swobodę w zakresie określania zasad dotyczących sposobu rozwiązywania organizacji związkowej, korzystają z uprawnień przyznanych im na mocy przepisu art. 13 pkt 12 ustawy o związkach zawodowych. Należy uznać, że jest to nie tyle realizacja kompetencji, ile obowiązku, albowiem statuty organizacji związkowych muszą zawierać regulacje w tym zakresie w obliczu braku jakichkolwiek regulacji na gruncie ustawowym. Niedopuszczalna jest zatem sytuacja, w której związek zawodowy funkcjonuje w oparciu o statut, który nie reguluje trybu jego rozwiązania. Niestety, w praktyce okazuje się, że takie związki zawodowe funkcjonują<sup>59</sup>, pomimo że ich statuty w najwyższym stopniu naruszają sferę wolności zrzeszania się w aspekcie negatywnym, w wymiarze zbiorowym.

Nie ma wątpliwości, że skoro związek zawodowy powstał z mocy kolegialnej uchwały, to również organ kolegialny powinien być umocowany do rozwiązania organizacji związkowej. Postanowienia statutów związków zawodowych nie zawierają mechanizmów umocowujących jednostki do podejmowania decyzji w sprawie likwidacji związku, co jest zgodne z brzmieniem art. 17 ust. 1 pkt. 1 ustawy o związkach zawodowych. Należy podkreślić, że im większa liczba osób, które mają wpływ na rozwiązanie związku zawodowego, tym mniejsza szansa wpływu pracodawcy na tę decyzję. Wysoki próg wymagany do podjęcia uchwały o rozwiązaniu stanowi zabezpieczenie przed próbą wpływania pracodawcy w tę sferę. Statuty organizacji przewidują zwykle tryb rozwiązania organizacji związkowej oparty na uchwale odpowiedniego organu podjętej zwykłą bądź kwalifikowaną większością głosów. Niekiedy tryb ten jest wzbogacony o referendum członków, które jest etapem pośrednim pomiędzy złożeniem wniosku o rozwiązanie organizacji związkowej, a podjęciem uchwały o jego rozwiązaniu. Należy poddać pod rozwagę, czy postanowienie o referendum w sprawie rozwiązania związku zawodowego może być uznane za jedną z form rozwiązania związku zawodowego. W moim przekonaniu nie ma przeszkód, aby statut związku zawodowego przewidywał taką formę podjęcia decyzji o ustaniu bytu organizacji związkowej. Ustawodawca pozostawił organizacjom związkowym swobodę w zakresie ustalenia swobody członków w zakresie podejmowania w sposób bezpośredni decyzji o sprawach ważnych dla związku. Statuty związków zawodowych wyposażają zazwyczaj organ stanowiący (walne zebranie<sup>60</sup>, kongres<sup>61</sup>, zjazd delegatów<sup>62</sup>) w kompetencje do podjęcia uchwały o rozwiązaniu związku zawodowego. Warto zauważyć, że uchwała organu nie jest jedyną formą rozwiązania organizacji związkowej przewidzianą w statutach. Niekiedy statuty przewidują bezpośredni wpływ członków związku na ustanie bytu organizacji związkowej, przypisując referendum moc konstytucyjną. Uchwała organu stanowiąca niejako zatwierdzenie wyniku referendum będzie miała wówczas jedynie charakter deklaratoryjny. Należy rozważyć jednakże, czy jest ona konieczna. Czy postanowienia statutu, które przewidują jedynie referendum jako formę rozwiązania organizacji związkowej, należy uznać za zgodne z przepisami prawa? Rozwiązanie przyznające wiążący charakter wynikowi referendum należy z całą pewnością zaaprobować, jednakże w związku z art. 38 k.c. związek zawodowy jako osoba prawna działa przez swe organy<sup>63</sup>, a zatem uchwała organu wyposażonego w stosowne kompetencje jest niezbędna do podjęcia decyzji o rozwiązaniu związku<sup>64</sup>. Statuty przewidują również referendum w sprawie rozwiązania,

<sup>59</sup> Statut Związku Zawodowego Pracowników Pomocy społecznej w Lublinie, tekst jednolity, Lublin 2002.

<sup>60</sup> Walne Zebranie Członków – art. 18 Statutu Związku Zawodowego Twórców Kultury, Walne Zebranie Delegatów – § 2 Statutu Związku Zawodowego Pracowników Pomocy Społecznej; § 24 pkt 1 Statutu Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników JMD SA „Biedronka” w Kostrzynie.

<sup>61</sup> § 78 Statutu Wolnego Związku Zawodowego „Solidarność – Oświata”.

<sup>62</sup> Art. 18 ust. 10 Statutu Związku Zawodowego Górników w Polsce.

<sup>63</sup> Na mocy art. 33<sup>1</sup> k.c. w zw. z art. 38 k.c. dotyczy także związków zawodowych nieposiadających osobowości prawnej.

<sup>64</sup> Por. § 47 w zw. z § 27 pkt 2 Statutu Związku Zawodowego Centrum Narodowe Młodych Rolników

nadając mu moc quasi-wiążącą. Pozytywny wynik stanowi uruchomienie dalszej procedury, jaką jest głosowanie w organie, który posiada kompetencje w tej sprawie. Wynik negatywny jest zaś wiążący, albowiem powoduje odrzucenie wniosku o rozwiązanie związku.

Kontynuując zagadnienie referendum, warto wskazać na niezwykle istotny problem dotyczący w sposób bezpośredni członków grup zawodowych, dla których ustawodawca, formułując zasadę wolności zrzeszania się, zaczerpnął z niechlubnych przepisów PRL zasadę monizmu związkowego. Wiąże się ona z zakazem utworzenia związku zawodowego, dopóki organizacja, która została powołana dla ochrony interesów i praw tejże grupy osób, nie zostanie rozwiązana. Jeśli zaś statut zawierałby postanowienia o konieczności uzyskania jednogłośności w trakcie głosowania w referendum wewnętrznym o rozwiązanie takiej organizacji, mogłoby to prowadzić do poważnego naruszenia wolności zrzeszania się przedstawicieli tej grupy zawodowej. W szczególności w sytuacji, gdy związek nie realizuje swych zadań i celów statutowych, nie dba o interesy i prawa swoich członków. Warto zatem stwierdzić, że w obliczu zasady monizmu, która została sformułowana względem niektórych grup zawodowych, można doprowadzić do działań paraliżujących ruch związkowy, w szczególności ze względu na praktyczne, czyli bezpośrednio wynikające z postanowień statutowych, odebranie sfery negatywnego aspektu wolności zrzeszania się w wymiarze zbiorowym, co determinuje również brak swobody w sferze pozytywnej.

Warto wskazać również na zagadnienie tajności i jawności głosowania. Skoro uchwała o utworzeniu związku zapada w sposób jawny (co jest konieczne chociażby w związku z koniecznością weryfikacji, czy osoby, które ją podjęły, są uprawnione do utworzenia związku zawodowego), to uchwała o jego rozwiązaniu również powinna zapadać w głosowaniu jawnym. Można dzięki temu zweryfikować, czy działanie osób podejmujących uchwałę o rozwiązaniu nie nosi znamion działań sabotujących względem organizacji i jest działaniem na korzyść pracodawcy, prowadzącym do rozwiązania organizacji w najdogodniejszym dla niego momencie.

## 5. WNIOSKI KOŃCOWE

Konkludując, należy stwierdzić, że wolność zrzeszania się w aspekcie negatywnym, w jego zbiorowym wymiarze, stanowi pole ścierających się sfer interesów. Z jednej strony należy uznać swobodę do rozwiązania organizacji przez jego członków, z drugiej – mamy członków organizacji, którzy powinni mieć poczucie pewności, że związek zawodowy, którego są członkami, będzie ich chronił, i nie zostanie rozwiązany w momencie, kiedy ta ochrona jest najbardziej przez członków pożądana. Ważnym problemem jest jednakże wyraźnie niedoceniana sfera postanowień statutowych, które nie naruszając porządku prawnego, mogą zawierać postanowienia mogące prowadzić wręcz do uniemożliwienia rozwiązania organizacji związkowej, co ma ogromne znaczenie dla ochrony praw i interesów członków będących przedstawicielami grup zawodowych, dla których ustawodawca sformułował zasadę wolności zrzeszania się, która ma być realizowana w warunkach monizmu związkowego.

## BIBLIOGRAFIA

- Baran K.W., *Podstawowe zasady prawa pracy*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, t. I: *Część ogólna prawa pracy*, Warszawa 2010.
- Baran K.W., *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002.
- Betten L., *International Labour Law, Selected Issues*, Deventer 1993.
- Hajn Z., *Rozwiązanie związku zawodowego i organizacji pracodawców*, PiP 1995, nr 10-11.
- Hajn Z., *Związkowa reprezentacja praw i interesów pracowniczych a zasada negatywnej wolności związkowej. Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, red. G. Goździewicz, Toruń 2001.
- Jenks C.W., *The International Protection of Trade Union Rights*, [w:] *International Protection of Human Rights*, ed. E. Luard, London 1967.
- Stelina J., *Związkowa ochrona indywidualnych praw pracowników nie zrzeszonych w związkach zawodowych*, PiZS 1994, nr 6.
- Świątkowski A.M., *Międzynarodowe prawo pracy*, t. I: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe*. Wolumen 2, Warszawa 2008.
- Wratny J., *Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z 17 czerwca 1983 r., III PZP 24/83*, „Państwo i Prawo” 1984.
- Zieliński T., *Podstawy rozwoju prawa pracy*, Warszawa – Kraków 1988.

**Streszczenie:** Niniejsze opracowanie zawiera rozważania dotyczące negatywnego aspektu wolności zrzeszania się, analizowanego zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i zbiorowym. Sfera negatywnej wolności znajduje podstawy w prawodawstwie międzynarodowym i krajowym, i w takim zakresie została poddana rozważaniom w treści niniejszego artykułu. Obowiązujące przepisy prawa zostały ponadto skonfrontowane z postanowieniami statutów związków zawodowych zarówno w wymiarze, w którym realizują one przepisy *ius cogens*, jak również te, którym nie można przypisać waloru realizacji norm prawa powszechnie obowiązującego.

**Słowa kluczowe:** wolność zrzeszania się, związki zawodowe, występowanie z organizacji związkowych, rozwiązywanie organizacji związkowych, nieprzystępowanie do organizacji związkowych

THE NEGATIVE ASPECT OF FREEDOM OF ASSOCIATION  
IN TRADE UNIONS

**Summary:** This publication contains a discussion of the negative aspect of freedom of association, analyzed both in the individual and the collective. The sphere of negative liberty is no basis in international law and national level, and so far has been considerations in the body of this article. Applicable laws were also confronted with the statutes of trade unions both in terms of where they implement the rules of *ius cogens*, as well as those that can not be attributed to asset realization rules generally applicable law.

**Key words:** freedom of association, trade unions, withdrawal from the trade union, solving trade union, become out of the organization