


Jakub Szmit  <https://orcid.org/0000-0001-9079-4630>

Uniwersytet Gdański

WPŁYW REFORMY ZBIOROWEGO PRAWA PRACY NA PRAKTYKĘ FUNKCJONOWANIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Abstract

Influence of the collective labour law reform on the practice of functioning of trade unions

On the date of entry into force (1 January 2019), the provisions of the Act of 5 July 2018 amending the Act on trade unions and certain other acts, a revolution in the Polish collective labour law took place (from that moment it is even legitimate to refer to it as collective employment law). Obviously, the new regulations have been thoroughly analysed in the doctrine. However, apart from a scientific perspective, it is also worth making an attempt to assess how they worked on the addressees in practice. First of all, it is about the broadly understood trade union movement. This study focuses on this aspect of the amendment to the Act on trade unions. The actual effects of the new boundaries of the coalition law are analysed, first of all, but also of other elements of the reform (e.g. rules regarding the verification of declarations on the number of company trade unions). The aim is to assess whether the reform has realized the hopes placed in it.

Słowa kluczowe: związki zawodowe, zbiorowe prawo pracy, prawo koalicji, zakładowa organizacja związkowa, reprezentatywność

Keywords: trade unions, collective labour law, coalition law, company trade union organization, representativeness

ASJC: 3308, **JEL:** K31

1. Uwagi wstępne

Z dniem wejścia w życie, tj. od 1 stycznia 2019 roku, przepisów ustawy z dnia 5 lipca 2018 roku o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2018, poz. 1608, dalej: „ustawa nowelizująca”) dokonana się rewolucja w polskim

zbiorowym prawie pracy. Wyrazem docenienia wagi tej zmiany jest coraz częstsze stosowanie w doktrynie zwrotu „zbiorowe prawo zatrudnienia” (przykładem może być zmiana tytułu komentarza pod red. Krzysztofa Wojciecha Barana – ze *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz na Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz* – która miała miejsce właśnie w 2019 roku). Należy podkreślić, że ustawa nowelizująca w pierwszym rządzie miała zrealizować wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 roku (K 1/13, OTK-A 2015, nr 6, poz. 80), który dotyczył zakresu prawa koalicji. Tym samym wskazana rewolucja poległa przede wszystkim na przyznaniu prawa koalicji wszystkim osobom wykonującym pracę zarobkową¹, które to pojęcie zostało zdefiniowane w art. 1¹ ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U. 2022, poz. 854 tekst jedn., dalej: „ustawa o związkach zawodowych”, „u.z.z.”) i obejmuje zdecydowanie szerszy zakres osób, niż miało to miejsce uprzednio. Ustawodawca zdecydował się jednak na jednoczesne wprowadzenie dalej idących zmian, które dotknęły takie sfery, jak np. reprezentatywność związkowa (zwłaszcza na szczeblu zakładowym), weryfikacja oświadczeń organizacji zakładowych dotyczących ich liczebności, zakaz dyskryminacji ze względu na przynależność i działalność związkową czy zakres informacji przekazywanych przez pracodawcę organizacji zakładowej. Co oczywiste, w tej sytuacji wiele elementów przeprowadzonej reformy doczekało się szczegółowych analiz doktrynalnych (np. Pisarczyk 2019, s. 243 i n.; Szmit 2019, s. 36). Bez wątplenia krytyczne spojrzenie o badawczym charakterze jest niezbędnym elementem funkcjonowania prawa. Dzięki tego typu aktywności możliwe jest dokonanie nie tylko opisu i uporządkowania materiału normatywnego, ale również wskazywanie ewentualnych błędów czy też niedociągnięć ze strony prawodawcy oraz formułowanie postulatów *de lege ferenda*.

Warto jednak przy tym pamiętać, że istnieje ryzyko skupienia się na prawie wyłącznie jako pewnych konstrukcjach myślowych, ideach. Wówczas niejako na dalszy plan schodzi świadomość, że prawo oddziałuje na adresatów. Regulacje prawne nie są po prostu zawieszane w próżni, lecz wpływają na sytuację bardzo konkretnych osób i jednostek. Tym samym badanie prawa, które przecież należy do dziedziny nauk społecznych, musi wiązać się ściśle z analizą sfery realnej, tj. oceny, jakie są faktyczne skutki obowiązujących norm prawnych. Nabiera to tym większego znaczenia, im wprowadzane rozwiązania w bardziej istotny sposób modyfikują dotychczasowy stan oraz im mocniej dane stosunki społeczne są zmieniane w wyniku ingerencji ustawodawcy.

W konsekwencji w pełni zasadne jest podjęcie próby oceny nowelizacji ustawy związkowej przez pryzmat tego, jakie skutki wywołała ona w sferze zbiorowego prawa pracy (zatrudnienia). Jako że głównym adresatem tych zmian jest związkowe przedstawicielstwo pracowników (a obecnie osób wykonujących pracę zarobkową), niniejsze opracowanie poświęcone jest w znacznej mierze temu, jak nowe regulacje wpłynęły na praktykę funkcjonowania ruchu związkowego oraz jak związki zawodowe je postrzegają z perspektywy ponad trzech lat ich obowiązywania.

¹ Nowelizacja poszerzyła także prawo koalicji w odniesieniu do osób świadczących pracę osobiście bez wynagrodzenia. W dalszych rozważaniach uwaga skupi się jednak na osobach zarobkujących.

2. Wybrane elementy reformy

Jak już zostało wspomniane, ustawa nowelizująca dokonała zmian w wielu płaszczyznach funkcjonowania związków zawodowych. Nie mniej jednak bez najmniejszych wątpliwości jako zdecydowanie najważniejszą należy wskazać tę dotyczącą zakresu prawa koalicji. Co więcej, ustawodawca nie tylko określił na nowo, kto może zrzeszać się w związkach zawodowych, ale także musiały za tym pójść dalsze kroki, będące bezpośrednią konsekwencją nowego stanu prawnego. Do tej grupy można zaliczyć chociażby rozbudowanie przepisów o zakazie dyskryminacji (nowe brzmienie art. 3 u.z.z., zob. Szewczyk 2021, s. 73 i n.) czy też dotyczące uprawnień działaczy związkowych, w tym mechanizmów ochrony ich zatrudnienia, z uwzględnieniem osób niebędących pracownikami (np. nowe brzmienie art. 30 i 32 u.z.z.).

Tym samym to od tej zmiany wypada rozpocząć dalszą analizę. W pierwszym rzędzie należy zatem zwrócić uwagę na to, że nie zauważono wielkiego napływu innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową do związków zawodowych. Uwzględniając, że przyznanie tego prawa było fundamentalną ideą nowelizacji, można *prima facie* uznać taki stan rzeczy za rozczarowujący. Warto jednak zwrócić uwagę na swego rodzaju realizm w podejmowaniu decyzji o przystąpieniu do (lub utworzeniu) związku zawodowego. Otóż dla większości osób jest ona wynikiem swoistej kalkulacji – co można na tym zyskać (w szeroko pojętym znaczeniu). Z perspektywy osób niebędących pracownikami najważniejsze jest zatem spostrzeżenie, że przynależność do związku zawodowego w sferze indywidualnej nie wiąże się praktycznie z żadnymi odczuwalnymi korzyściami. Właściwie dopiero objęcie jakiejś funkcji w strukturach związkowych (np. na poziomie zakładowej organizacji związkowej) przynosi określone efekty (np. wzmiankowana ochrona zatrudnienia czy prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy).

Również w sferze zbiorowej zabrakło wprowadzenia mechanizmów, które mogłyby skłaniać te osoby do przystępowania do związków zawodowych. Właściwie jedynymi ruchami w tym kierunku było wzmocnienie możliwości objęcia osób zatrudnionych pozapracowniczo układami zbiorowymi pracy oraz przyznaniem im prawa do prowadzenia sporów zbiorowych i uczestnictwa w nich. Wypada przy tym wyraźnie podkreślić, że mówimy tu o wzmocnieniu możliwości objęcia układem zbiorowym, a nie jej przyznaniu, jako że już w poprzednim stanie prawnym układ mógł obejmować osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (art. 239 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2022, poz. 1510 tekst jedn. ze zm., w brzmieniu od 26 listopada 1994 roku do 31 grudnia 2018 roku). Podobnie, uwzględniając realia, w tym przede wszystkim popularność (a raczej jej brak) sięgania po spory zbiorowe, trudno przyjąć, że będzie to traktowane jako ważna składowa podejmowania decyzji o przystąpieniu do związku zawodowego².

² Według statystyk liczba sporów zbiorowych zgłoszonych do Państwowej Inspekcji Pracy przedstawiała się następująco: w roku 2017 – 9492 (z czego 9046 w edukacji), w roku 2018 – 354 (z czego 143 w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej), w roku 2019 – 19 708 (z czego 19 294 w edukacji), w roku 2020 – 384 (GUS 2019, s. 263; GUS 2021, s. 254).

Oczywiście, mając to uwadze, nie można tracić z pola widzenia tego, że nadal istnieją fundamentalne różnice między zatrudnieniem pracowniczym i pozapracowniczym. Uniemożliwia to zatem *de lege lata* pełne zrównanie kompetencji związków zawodowych w stosunku do obu grup korzystających z prawa koalicji. Dobitym przykładem może być rola i znaczenie regulaminów pracy i wynagradzania dla pracowników, w których tworzeniu związki zawodowe mają zagwarantowany udział, a w sferze indywidualnej chociażby stabilność zatrudnienia, której elementem jest m.in. kontrola związkowa rozwiązania umowy o pracę.

Pośrednią konsekwencją nowelizacji okazała się konieczność dostosowania statutów niektórych związków zawodowych do nowego stanu prawnego – w zakresie, w jakim postanowienia dotyczące członkostwa odwoływały się bezpośrednio do wymogu bycia pracownikiem³. Co interesujące, zmiany takie nie zostały dokonane w statucie największego związku zawodowego w Polsce, tj. NSZZ „Solidarność”. Nie jest to jednak wyraz niechęci do poszerzenia kręgu osób mogących wstąpić do tego związku ani tym bardziej niedostrzeżenia zmian w stanie prawnym. Owa bierność w tym zakresie wynika z zupełnie innej okoliczności. Otóż od chwili ponownego oficjalnego wznowienia działalności w § 5 ust. 1 zd. 1 statutu tego związku przyjęto, że „Związek zrzesza pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (...), osoby wykonujące pracę nakładczą, osoby wykonujące prace na podstawie umowy agencyjnej, a także osoby czerpiące środki utrzymania z pracy wykonywanej na innej podstawie prawnej niż stosunek pracy”. Warto podkreślić, że od roku 1989 statut NSZZ „Solidarność” był wielokrotnie modyfikowany, jednak nigdy nie odbyło się to w formie zmiany statutu jako całości, a nowelizacji treści poszczególnych paragrafów, z wyłączeniem właśnie paragrafu piątego. Wynikało to z obawy przed ewentualnym zakwestionowaniem przez sąd rejestrowy sformułowania dotyczącego członkostwa w związku osób „czerpiących środki utrzymania z pracy wykonywanej na innej podstawie prawnej niż stosunek pracy”, który przez sam związek był jednoznacznie odczytywany jako możliwość zrzeszania, m.in. zleceniobiorców⁴. W pewnym sensie zatem NSZZ „Solidarność” blisko trzydzieści lat przed dopuszczeniem tego przez ustawodawcę wyraził chęć i wolę zrzeszania wszystkich osób utrzymujących się z własnej pracy, co zresztą odpowiada formule zawartej w art. 1 ust. 1 u.z.z., w którym mowa jest o związkach zawodowych jako organizacjach ludzi pracy.

Jak już zostało wskazane, bezpośrednio z poszerzeniem prawa koalicji związana jest istotna zmiana art. 3 u.z.z., której celem było przede wszystkim objęcie mechanizmami zapobiegającymi dyskryminacji ze względu na przynależność (bądź nie) do związków oraz pełnienia funkcji w związkach zawodowych osób niebędących pracownikami (pracownicy korzystali już w tym zakresie z mechanizmów przewidzianych w Kodeksie pracy). Do tej samej grupy należy zaliczyć także rozszerzenie regulacji odnoszących się do szczególnych

³ Oczywiście dotyczy to związków zawodowych, które chciały skorzystać z rozszerzenia prawa koalicji.

⁴ Rzecz jasna, zwrot ten mógł też być traktowany jako możliwość zrzeszania innych niż pracownicy grup zatrudnionych, które miały prawo koalicji w poprzednim stanie prawnym (przede wszystkim funkcjonariuszy), co nie oznaczałoby dopuszczenia do zrzeszenia w „Solidarności” osób pozbawionych prawa koalicji w okresie przed wejściem w życie ustawy nowelizującej.

uprawnień działaczy związkowych na osoby wykonujące pracę zarobkową. Z praktycznego punktu widzenia obie te zmiany łączy to, że z perspektywy ruchu związkowego nie wywołały one istotnych konsekwencji. Nie zauważono znacznej liczby spraw kierowanych do sądów na podstawie art. 3 u.z.z. czy też pozwów działaczy związkowych np. o rekompensaty za zakończenie zatrudnienia. Jest to oczywiście prosta konsekwencja wcześniejszego spostrzeżenia o niewielkiej liczbie innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową przystępujących do związków zawodowych.

Zmianą, którą wprowadziła ustawa nowelizująca i która zasadniczo mieści się w grupie tych związanych ze zmianą zakresu prawa koalicji, a jednocześnie w pewnym zakresie ma szerszy charakter, jest przeniesienie z Kodeksu pracy do ustawy o związkach zawodowych przepisów o reprezentatywności ponadzakładowej i zakładowej. Na szczególną uwagę zasługuje przy tym najniższy szczebel reprezentatywności. Otóż zazwyczaj zwraca się uwagę na podniesienie progów procentowych (z 7 na 8% oraz z 10 na 15%) wymaganych do uzyskania przymiotu reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej. Jakkolwiek jest ona oczywiście dostrzegana przez stronę związkową, to jednak z punktu widzenia praktycznego funkcjonowania struktur związkowych większe znaczenie ma inna kwestia. Otóż uprzednio owe wartości (tj. 7 i 10%) liczone były od pracowników danego pracodawcy. Swoistą bazę do obliczeń stanowiły zatem osoby pozostające w stosunku pracy i do tej grupy porównywano liczebność danej organizacji związkowej. Obecnie – co samo w sobie jest oczywiste – ową bazę obliczeniową stanowią „osoby wykonujące pracę zarobkową”. Tym samym zwiększyła się liczba, od której wyciąga się, jaki odsetek stanowią członkowie danej organizacji. W związku z niewielkim zainteresowaniem w przystępowaniu do związków osób niebędących pracownikami w branżach, w których odsetek zatrudnionych pozapracowniczo jest wysoki, działające tam organizacje związkowe, przy właściwie niezmienionej liczbie swoich członków, zaczęły mieć problemy z utrzymaniem statutu reprezentatywnych. Problem ten objawił się w takich sektorach, jak np. ochrona zdrowia czy usługi związane ze sprzątnięciem lub ochroną osób i mienia.

Pozytywnie jest za to oceniana zmiana polegająca na dodaniu do art. 30 ust. 7 u.z.z., który jednoznacznie przesądza o dominującej pozycji jedynej organizacji reprezentatywnej u danego pracodawcy w sytuacji, gdy obok niej funkcjonują jeszcze inne organizacje zakładowe (szerzej Latos-Miłkowska 2019, s. 19). Pewne problemy jednak rodzi niekiedy dodany wymóg zrzeszania co najmniej 5% pracowników, jako że zdarzają się sytuacje, gdy przy wielości organizacji związkowych żadna nie przekracza progu zrzeszania 8% lub 15% osób zatrudnionych u pracodawcy, w związku z czym reprezentatywna jest organizacja najliczniejsza (art. 25³ ust. 2 u.z.z.). Owa najliczniejsza organizacja nie zawsze jednak może wykazać zrzeszanie nawet 5% pracowników⁵.

Na marginesie warto jeszcze odnotować inne zmiany, które w ostatnim czasie dotknęły ruch związkowy i które miały i mają doniosłe znaczenie dla faktycznego funkcjonowania związków zawodowych. Mowa tu o szczególnej modyfikacji zakresu prawa koalicji, polegającej

⁵ Na marginesie można jedynie zadać pytanie, czy regulacja ta nie wprowadziła w pośredni i ograniczony sposób (tylko do sytuacji wielości organizacji związkowych działających u jednego pracodawcy) tzw. reprezentatywności podstawowej (Hajn 2021, s. 64).

na zniesieniu monizmu związkowego w Policji, Straży Granicznej oraz Służbie Więziennej, co zostało dokonane ustawą z dnia 19 lipca 2019 roku o zmianie ustawy o Policji, ustawy o Straży Granicznej oraz ustawy o Służbie Więziennej (Dz.U. 2019, poz. 1608). W naukowym dyskursie nowelizacja ta nie została szeroko odnotowana, jednak – jak wskazuje praktyka – strona związkowa przywiązuje do niej dużą wagę. Z jednej strony dotychczas działające w tych formacjach związki zawodowe poddały ją mocnej krytyce (NSZZ Policjantów 2019), z drugiej zaś (zwłaszcza związki o zasięgu ogólnokrajowym) potraktowały to jako szansę na zwiększenie swojej liczebności. Należy zauważyć, że przykładowo NSZZ „Solidarność”⁶ podjął aktywne działania w kwestii tworzenia swoich struktur w tych służbach, co przynosi wymierne skutki przede wszystkim w Policji (NSZZ „Solidarność” 2019) i Służbie Więziennej.

Przechodząc do tych zmian wprowadzonych ustawą nowelizującą, które nie miały związku z problematyką zakresu prawa koalicji, można skupić się na kilku z nich, a w pierwszym rzędzie na wprowadzeniu szczególnego mechanizmu weryfikacji oświadczenia zakładowej organizacji związkowej dotyczącego jej liczebności (art. 25¹ u.z.z.) (Dörre-Kolasa 2021, s. 293 i n.). Warto podkreślić, że była to zmiana oczekiwana przez stronę związkową, która w praktyce borykała się z sytuacjami, gdy określone organizacje zakładowe podawały w sposób oczywisty zawyżone liczby swoich członków⁷. W konsekwencji tym, na co zwracano uwagę jeszcze podczas prac nad ustawą nowelizującą, było zagwarantowanie, ażeby prawo weryfikacji oświadczenia przysługiwało nie tylko pracodawcy, ale także innym organizacjom związkowym. Już po wejściu w życie nowego brzmienia art. 25¹ ustawy można było dostrzec swoisty „efekt nowości”, tzn. organizacje związkowe stosunkowo chętnie sięgały po ten instrument. Jednak wraz z upływem czasu ów efekt ustąpił i obecnie nie można mówić o nadużywaniu tego rozwiązania, a raczej o stosowaniu go w rozsądny sposób.

Dla praktyki związkowej pozytywne znaczenie miało także jednoznaczne rozstrzygnięcie już w treści ustawy o związkach zawodowych kwestii sposobu pozyskiwania przez pracodawcę informacji na temat korzystania przez danego pracownika z obrony zakładowej organizacji związkowej (obecnie art. 30 ust. 3, a przed nowelizacją art. 30 ust. 2¹ u.z.z.). Co prawda, problematyka ta doczekała się ostatecznie jednoznacznego rozstrzygnięcia w orzecznictwie na rzecz pytania o indywidualnego pracownika w miejsce tzw. listy imiennej osób reprezentowanych przez organizację związkową (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 maja 2013 roku, I PK 245/12, LEX nr 1554953; z dnia 4 czerwca 2013 roku, II PK 297/12, LEX nr 1350302), niemniej w toku codziennej działalności związkowej na poziomie zakładu pracy zdecydowanie łatwiej jest opierać swoje stanowisko wprost na przepisie ustawy, niż powoływać się na judykaturę.

Wreszcie jako istotną zmianę można byłoby ocenić rozbudowanie art. 28 u.z.z. przez poszerzenie katalogu informacji, które pracodawca ma obowiązek przekazać stronie związkowej. Codziennosc funkcjonowania ruchu związkowego okazała się jednak nie aż tak optymistyczna. Trudno bowiem stwierdzić, że przepływ informacji od pracodawcy do organizacji związkowych uległ znacznej poprawie i że wyeliminowane zostały dotychczasowe problemy w tym zakresie.

⁶ Który notabene był silnie zaangażowany w wprowadzenie w życie omawianej zmiany.

⁷ Oczywiście problem ten dotyczył co najmniej w jednakowym stopniu także pracodawców.

Może to wynikać z faktu, że nadal wskazanie przez ustawodawcę, jakie to są informacje, ma charakter dosyć ogólny, pozostawiający przestrzeń do odmiennych interpretacji.

3. Uwagi końcowe

Podsumowując poruszoną tematykę, na pewno należy ponownie podkreślić, że największą wartością ustawy nowelizującej jest poszerzenie prawa koalicji, o co strona związkowa bardzo intensywnie się starała, a nawet można pokusić się o stwierdzenie, że doprowadziła do tego⁸.

Po trzech latach od zrealizowania postulatów związków zawodowych i wejściu w życie nowych reguł odnoszących się do prawa koalicji nie widać jednak wśród nich olbrzymiego entuzjazmu. Bez wątplenia związki zawodowe i ich władze liczyły na dużo większy napływ nowych członków, a tym samym zwiększenie swojej liczebności i zasięgu oddziaływania, niż faktycznie miało i ma to miejsce. Można wręcz stwierdzić, że założenia, którymi kierowano się, dążąc do zmian w prawie związkowym, się nie spełniły.

W pewnym zakresie przyczyny tego stanu rzeczy zostały już uprzednio zasygnalizowane, ale uwzględniając bardzo silny rozdźwięk między ideą nowelizacji a jej skutkami, wypada jeszcze wrócić do tego wątku. Otóż przyczyny te częściowo leżą po stronie samych związków, a w części są od nich niezależne.

Do pierwszej grupy należy zaliczyć zbyt małą aktywność związków w zakresie dotarcia do zleceniobiorców, samozatrudnionych oraz innych osób, które zyskały prawo koalicji, zarówno z samą informacją o możliwości zrzeszania się (o ile w powszechnej świadomości utrwalone jest, że taką możliwość mają pracownicy, o tyle w przypadku nowo objętych nią grup jest to raczej widza nierozpowszechniona), jak i z ofertą, która byłaby dla tych osób atrakcyjna. Można wręcz skonstatować, że związki zawodowe nie wymyśliły, czym można przyciągać do siebie te osoby.

W przypadku drugiej grupy należy jeszcze raz wspomnieć, że dla zatrudnionych niepracowniczo korzyści z przystąpienia do związku są niewielkie, żeby nie powiedzieć nieodczuwalne. Tym samym, skoro uzwiązkowienie wśród pracowników, dla których zalety z przynależności do związków zawodowych są zdecydowanie większe, utrzymuje się na niskim poziomie, to trudno oczekiwać, że samozatrudnieni czy zleceniobiorcy będą wykazywali się

⁸ W dniu 28 lipca 2011 roku NSZZ „Solidarność” złożył skargę do MOP, w której zarzucał sprzeczność ówczesnych przepisów ustawy o związkach zawodowych w zakresie prawa koalicji z Konwencjami MOP nr 87 (Konwencja z dnia 9 lipca 1948 roku dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, Dz.U. 1958, nr 29, poz. 125) i nr 98 (Konwencja z dnia 1 lipca 1949 roku dotycząca zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, Dz.U. 1958, nr 29, poz. 126). W wyniku tego działania Komitet Wolności Związkowej zwrócił się do rządu polskiego „o podjęcie niezbędnych kroków w celu zapewnienia, by wszystkim osobom zatrudnionym, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, łącznie z osobami samozatrudnionymi oraz zatrudnionymi na podstawie umów cywilnoprawnych, przyznano prawo tworzenia i przystępowania, wedle swego wyboru, do organizacji w rozumieniu konwencji nr 87” (GB.313/INS/9, sprawa 2888, poz. 1066–1087). Z kolei przytaczany już wyrok TK z dnia 2 czerwca 2015 roku zapadł w wyniku wniosku o stwierdzenie niezgodności przepisów ustawy o związkach zawodowych z konstytucją oraz konwencją MOP nr 87, który został złożony przez Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych).

innym podejściem. W tym wypadku można wskazać, że jeżeli ustawodawca przyjąłby optykę, iż silne i liczne związki zawodowe są wartością (czy to gospodarczo czy społecznie), powinien wówczas podjąć bardziej aktywne działania, żeby ta grupa osób widziała sens w tworzeniu i przystępowaniu do związków zawodowych.

Przyjmując nieco szerszą perspektywę, można wskazać, że kwestia zrzeszania się zatrudnionych niepracowniczo, a dokładniej rzecz biorąc – ich niechęć do tego, stanowi odbicie ogólnego stanu ruchu związkowego w Polsce. Jest swoistą soczewką, w której jeszcze bardziej skupiają się jego wszelkie problemy i trudności.

Bibliografia

- Baran K.W. (red.) (2019) *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa.
- Baran K.W. (red.) (2020) *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa.
- Dörre-Kolasa D. (2021) *Z problematyki utraty i odzyskania uprawnień zakładowej organizacji związkowej*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, t. 28, nr 4.
- GB.313/INS/9, sprawa 2888, poz. 1066–1087.
- GUS (2019) *Rocznik statystyczny pracy 2019*, Warszawa.
- GUS (2021) *Rocznik statystyczny pracy 2021*, Warszawa.
- Hajn Z. (2021) *Pojęcie układu zbiorowego pracy i jego uznanie przez państwo a reprezentatywność związkowa*, „Państwo i Prawo”, nr 5.
- Latos-Miłkowska M. (2019) *Status prawny jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 12.
- Pisarczyk Ł. (2019) *Reforma zbiorowego prawa pracy. Próba kodyfikacji a nowelizacja przepisów zbiorowego prawa pracy*, Warszawa.
- Szewczyk H. (2021) *Zakaz dyskryminacji jako gwarancja prawna wolności związkowych w świetle art. 3 ustawy o związkach zawodowych*, „Państwo i Prawo”, nr 5.
- Szmit J. (2019) *Obowiązki informacyjne pracodawcy wobec przedstawicielstwa związkowego*, „Praca i Zabezpieczeniem Społeczne”, nr 11.
- NSZZ Policjantów (2019) *Burzliwa debata na posiedzeniu Komisji Administracji i Spraw Wewnętrznych. Prezydencki projekt wdrożenia pluralizmu w służbach przyjęty*, <https://nszpz.pl/aktualnosci/burzliwa-debata-na-posiedzeniu-komisji-administracji-i-spraw-wewnetrznych-prezydencki-projekt-wdrozenia-pluralizmu-w-sluzbach-przyjety/> (dostęp: 20 kwietnia 2022).
- NSZZ „Solidarność” (2019) *Policjanci ze Śląska i Zagłębia zrzeszyli się w „Solidarności”*, <https://www.solidarnosc.org.pl/aktualnosci/wiadomosci/regiony/item/20462-policjanci-ze-slaska-i-zaglebia-zrzeszyli-sie-w-solidarnosci> (dostęp: 20 kwietnia 2022).

Orzecznictwo

- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 roku, K 1/13, OTK-A 2015, nr 6, poz. 80.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2013 roku, I PK 245/12, LEX nr 1554953.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2013 roku, II PK 297/12, LEX nr 1350302.

Akty prawa międzynarodowego

Konwencja MOP nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjęta w San Francisco dnia 9 lipca 1948 roku, Dz.U. 1958, nr 29, poz. 125.

Konwencja MOP nr 98 dotycząca zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 roku, Dz.U. 1958, nr 29, poz. 126.

Akty prawa krajowego

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2022, poz. 1510 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, Dz.U. 2022, poz. 854 tekst jedn.

Ustawa z dnia 5 lipca 2018 roku o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2018, poz. 1608.

Ustawa z dnia 19 lipca 2019 roku o zmianie ustawy o Policji, ustawy o Straży Granicznej oraz ustawy o Służbie Więziennej, Dz.U. 2019, poz. 1608.