

# Sprawozdanie z konferencji naukowej

**Mgr Karolina Chabasińska**

Uniwersytet Wrocławski

ORCID: 0000-0002-7560-2693

e-mail: karolina.chabasinska@uwr.edu.pl

## Sprawozdanie z ogólnopolskiej konferencji naukowej „Rola związków zawodowych w stosowaniu i tworzeniu prawa pracy”

Report of the national academic conference "The role of trade unions in the application and creation of labour law"

### Streszczenie

W dniu 2 czerwca 2023 r. na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego odbyła się ogólnopolska konferencja naukowa w ramach cyklu „Prawo pracy. Doctrina et usu” zatytułowana „Rola związków zawodowych w stosowaniu i tworzeniu prawa pracy”. Wydarzenie zostało zorganizowane przez Zakład Prawa Pracy Wydziału Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu oraz Okręgową Izbę Radców Prawnych we Wrocławiu.

### Słowa kluczowe

związki zawodowe, rola związków zawodowych, stosowanie i tworzenie prawa pracy, konferencja naukowa

JEL: K31

### Abstract

On 2nd June 2023, the Faculty of Law, Administration and Economics of the University of Wrocław organised a national academic conference within the series "Labour Law. Doctrina et usu" entitled "The role of trade unions in the application and creation of labour law". The conference was organised by the Labour Law Department of the Faculty of Law, Administration and Economics at the University of Wrocław, the Regional Labour Inspectorate in Wrocław and Wrocław Bar Association of Attorneys-at-Law.

### Keywords

trade unions, role of trade unions, application and development of labour law, academic conference

Uczestników konferencji powitał Kierownik Zakładu Prawa Pracy Wydziału Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego dr hab. Artur Tomanek, prof. UWr, oddając głos Panu Dariuszowi Mińkowskiemu, Zastępcy Głównego Inspektora Pracy, który przywitał licznie zgromadzonych uczestników – pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, przedstawicieli świata nauki, radców prawnych, adwokatów oraz przedstawicieli związków zawodowych i pracodawców. Następnie uczestnikom konferencji odczytano list Pani Katarzyny Łażewskiej-Hrycko, Głównego Inspektora Pracy, w którym to przekazano wyrazy uznania i podziękowania organizatorom wydarzenia oraz zgromadzonym uczestnikom. Jednocześnie podkreślono, że rola związków zawodowych, jako jednej z trzech stron dialogu społecznego, jest niezwykle istotna. Pracodawca zobowiązany jest do konsultacji i uzgodnień z przedstawicielami związków zawodowych, natomiast sam dialog społeczny powinien odbywać się z uwzględnieniem zasady dobrowolności rokowań oraz równości stron. Udział związku zawodowego jest formą udziału przedstawicielstwa pracowników, a związki zawodowe mają zagwarantowaną – na równi z pracodawcą – moc kształtowania prawa. W procesie uzgodnień czy negocjacji związki zawodowe powinny kierować się zasadą dobrej wiary i poszanowaniem słusznych interesów stron tworzących akty wewnątrzzakładowe.

W imieniu organizatorów kolejno głos zabrał dr hab. Bartłomiej Krzan, prof. UWr, Prodziekan Wydziału Prawa, Administracji i Ekonomii ds. badań naukowych i współpracy międzynarodowej, który powitał uczestników konferencji. Jednocześnie zostały złożone podziękowania dla organizatorów wydarzenia podkreślając, że tematyka spotkania ma ogromne przełożenie na wymiar praktyczny.

Głos zabrała również Pani Małgorzata Łagocka, Okręgowy Inspektor Pracy we Wrocławiu oraz radca prawny Krystian Mularczyk, Wicedziekan Rady Okręgowej Izby Radców Prawnych we Wrocławiu, którzy również przywitali uczestników i organizatorów konferencji podkreślając wagę poruszanego tematu.

Pierwszy panel dyskusyjny, moderowany przez dr. hab. Daniela Książkę, UJ, otworzył dr hab. Łukasz Pisarczyk, prof. UZ, radca prawny. W swoim referacie zatytułowanym *Rola związków zawodowych w tworzeniu źródeł prawa pracy – związek konfrontacyjny czy kooperujący?* starał się odpowiedzieć na pytanie postawione w tytule. W wystąpieniu prelegent skupił się na udziale związku zawodowego w tworzeniu prawa na poziomie zakładowym. Rozważał, jaki jest wpływ regulacji prawnych na relacje między partnerami społecznymi (a konkretniej, czy kooperacja albo konfrontacja jest konsekwencją przyjętych norm prawnych). Naturalne jest, że związki zawodowe w jakiś

sposób będą konfrontować się z pracodawcą, zwłaszcza w obszarze kształtowania warunków zatrudnienia – taka jest ich geneza i sens działania. Obrona interesów praw ludzi pracy w naturalny sposób prowadzi do zderzenia z interesami pracodawców. Jednak z konfrontacji i napięcia można też korzystać. Może to robić państwo, stojące na straży dobra wspólnego i tworzące ramy prawne dialogu społecznego. W systemie prawnym istnieje wiele rozwiązań, które mają łagodzić napięcia lub ułatwiać osiągnięcie kompromisu, aby zapewnić współpracę i pokój społeczny (np. zasady prowadzenia rokowań zbiorowych, procedura sporu zbiorowego czy klauzula pokoju społecznego). Dzięki ramom prawnym naturalna konfrontacja jest wykorzystywana do tego, aby budować warunki zatrudnienia stanowiące rzeczywisty kompromis. Możliwości ingerencji są jednak ograniczone. Wyznacza je autonomia partnerów społecznych. Jednak nawet przy tych ograniczeniach państwo nie w pełni wykorzystuje potencjał regulacyjny w obszarze relacji zbiorowych. Dzisiejsza postawa państwa to wroga neutralność. Pomijając pewne regulacje wprost utrudniające prowadzenie dialogu społecznego (np. wymagania dotyczące stron rokowań), państwo nie ułatwia partnerom społecznym efektywnego i pozytywnego wykorzystania potencjału, który niesie ze sobą dialog społeczny i związane z nim napięcia – które jakkolwiek niebezpieczne, mogą być jednym z czynników stymulujących zrównoważony rozwój. Aby tak się stało, jest konieczna jednak przebudowa ram prawnych, które pozwolą efektywnie wykorzystać potencjał partnerów społecznych.

Kolejną prelegentką była mgr Justyna Tomalska, OIP we Wrocławiu. W swoim wystąpieniu pt. *Zakładowe spory zbiorowe a rola Państwowej Inspekcji Pracy* poruszyła kwestię zakładowego sporu zbiorowego i sposobu jego prowadzenia, powołując się jednocześnie na liczbę zgłoszonych sporów zbiorowych w latach 2019–2021. Wskazała, że zakład pracy jest miejscem, w którym z jednej strony są realizowane prawa i interesy zarówno pracodawców, jak i pracowników, natomiast sam spór zbiorowy może odbyć się w pokojowej atmosferze, a co ważniejsze, skutkować zmianą regulacji w zakładzie pracy i być instrumentem prawnym związku zawodowego w zakresie realizacji obowiązku ochrony praw pracowników w zakładzie pracy. Pomimo tego, że pojęcie zakładowego sporu zbiorowego kojarzy się przede wszystkim z konfliktem pomiędzy pracodawcą a organizacją związkową, to w istocie, zdaniem prelegentki, spór zbiorowy może odbyć się pokojowej atmosferze i co najważniejsze skutkować zmianami w zakładzie pracy. Analizując liczbę zgłoszonych sporów według rodzaju działalności zauważyć można, że w 2019 r. najwięcej sporów zbiorowych miało miejsce w zakładach pracy zajmujących się edukacją, w 2020 r. były to zakłady pracy zajmujące się opieką zdrowotną i pomocą społeczną, natomiast w 2021 r. zakłady pracy zajmujące się administracją publiczną i ochroną narodową. Do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy natomiast w szczególności zajmowanie stanowiska wobec pracodawcy lub organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw osób wykonujących pracę zarobkową, a także sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów

prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Podkreślenia wymaga fakt, że w świetle obowiązującej ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych katalog spraw, które mogą być wszczynane w sporze zbiorowym, nie jest nieograniczony. Art. 1 wskazuje, że przedmiotem sporu zbiorowego mogą być warunki pracy, płacy lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych. W polskim ustawodawstwie wśród sporów zbiorowych można natomiast wyróżnić spory o prawo lub spory o interesy.

Referat dotyczący postanowień blankietowych układu zbiorowego pracy wygłosił dr hab. Artur Tomanek, prof. UW, który w wystąpieniu zatytułowanym *Postanowienia blankietowe układu zbiorowego pracy* wskazał, jakiego rodzaju postanowienia mają charakter blankietowy, jakie istnieją ich podziały, a także tryb oceny legalności. Postanowienia blankietowe mają charakter odsyłający, nie niosą ze sobą treści samoistnej, względnie ich treść jest jedynie ramowa, odsyłając w dalszym zakresie do innego aktu. Prelegent starał się również odpowiedzieć na pytanie, czy tego typu postanowienia są dopuszczalne w układzie zbiorowym pracy, a także czy należy je zalecać partnerom społecznym, czy też wręcz przeciwnie – zalecać, aby układ zbiorowy w całości zawierał regulacje tych warunków zatrudnienia, które były objęte negocjacjami. Można wyodrębnić różne kryteria podziału postanowień blankietowych układu zbiorowego pracy chociażby ze względu na rodzaj aktu, do którego odsyłają postanowienia układu, ze względu na zakres przedmiotowy regulowanej materii, ze względu na zakres odesłania, czy też kierunek modyfikacji regulacji układowej w akcie, do którego odsyła układ. Tryb oceny legalności postanowień blankietowych może być różny w zależności od tego, kto tej oceny dokonuje. Organ rejestrujący dokonuje kontroli abstrakcyjnej postanowień układu pod względem zgodności układu z prawem. Natomiast przed sądami powszechnymi są rozpatrywane indywidualne roszczenia pracowników oparte na aktach pozaukładowych, tj. tych, do których układ odsyła. Reasumując, partnerom społecznym należy rekomendować całościowe uregulowanie przedmiotu rokowań w ramach układu zbiorowego pracy, bez posługiwania się postanowieniami blankietowymi. Jednocześnie podkreślono, że nie można generalnie wykluczyć istnienia takiego rodzaju postanowień w układach zbiorowych pracy. Ze szczegółowych przepisów prawa pracy może wynikać wyłączność regulacji określonej materii w układzie zbiorowym pracy lub innym zakładowym akcie normatywnym. Natomiast ze względu na rodzaj aktu, do którego odsyła układ, najmniej wątpliwości budzi odesłanie do porozumienia zbiorowego albo regulaminu wynagradzania lub premiovania.

Pierwszy panel dyskusyjny zakończył dr Ariel Przybyłowicz, UW, radca prawny. W swoim wystąpieniu *O prawnym (nie) bycie organizacji związkowej* poruszył kwestię statusu organizacji związkowej, odnosząc się jednocześnie do problemu praktycznego dotyczącego sposobu ustalania liczebności członków zakładowej organizacji związkowej. Problematyczne może okazać się jednak to, jaki krąg osób powinien być uwzględniony przy ustalaniu

liczebności członków zakładowej organizacji związkowej (wszyscy jej członkowie czy wyłącznie członkowie „czynni” zawodowo). Informacja, która wskazywałaby wyłącznie na ogólną liczbę członków danej organizacji związkowej będzie niewystarczająca (pracodawcy należy jednoznacznie wskazać, ilu członków czynnych zawodowo należy do organizacji związkowej). Istnieje możliwość zgłoszenia zastrzeżeń co do notyfikowanej liczebności, która to przysługuje nie tylko pracodawcy, ale również innej organizacji związkowej. W przypadku międzyzakładowych organizacji związkowych pojawia się problem, jak szeroko powinien być zakresowany obowiązek informacyjny (o czym konkretnie powinna poinformować międzyzakładowa organizacja związkowa). Należy również odróżnić status organizacji związkowej „z uprawnieniami” od organizacji związkowej reprezentatywnej. Reprezentatywność jest zbędna w indywidualnych sprawach pracowniczych, organizacja związkowa „z uprawnieniami” może działać w sferze indywidualnych spraw pracowniczych, ale bez wykazania przymiotu reprezentatywności może być pomijana w kwestiach zbiorowych do czasu wykazania, że jest organizacją reprezentatywną w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych.

Kolejno, uczestnicy wydarzenia zabrali głos w wielowątkowej dyskusji odnoszącej się do wygłoszonych referatów. Jako pierwszy głos zabrał dr hab. Janusz Żołyński, prof. Uczelni Jana Wyżykowskiego w Polkowicach, radca prawny, który zwrócił uwagę, że w prawie polskim prymat wiedzy wykładnia językowa podczas, gdy w Unii Europejskiej na pierwszym miejscu stawia się wykładnię celowościową, która odpowiada na pytanie jaki był cel uchwalanego przepisu. W jego przekonaniu państwo powinno natomiast wyznaczać ramy dialogu społecznego, nie powinno „za bardzo” regulować pewnych kwestii, wchodząc tym samym w kompetencje stron postępowania. W dyskusji głos zabrała również dr hab. Monika Latos-Miłkowska, prof. ALK, radca prawny, która odniosła się do propozycji zmiany ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a konkretniej do postulowanego ograniczenia czasu trwania sporu zbiorowego (co do zasady do dziewięciu miesięcy), krytycznie odnosząc się do tej zmiany. Kolejno do wystąpienia dr. hab. Łukasza Pisarczyka, prof. UZ, ustosunkowała się dr hab. Monika Lewandowicz-Machnikowska, prof. Uniwersytetu SWPS, radca prawny, odnosząc się do roli prawa odnośnie do relacji związanych ze związkami zawodowymi, tworzenia swojej ramy do budowania i stosowania prawa, jednocześnie podkreślając, że związki zawodowe są niezwykle ważne z punktu widzenia chociażby budowania demokracji, aktywności społecznej. Głos zabrał również dr Paweł Czarnecki, UKSW, wskazując, że nie tylko w układach zbiorowych pracy, ale także w innego rodzaju porozumieniach zdarzają się takie postanowienia, które można nazwać w pewnym sensie normami kompetencyjnymi rozważając, czy takie postanowienia mają charakter blankietowy oraz przedstawiciele związków zawodowych, w tym Ryszard Zbrzyzny, Przewodniczący Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Miedziowego, który zauważył, że spory zbiorowe w polskiej miedzi mają długą histo-

rię, bowiem ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych została uchwalona w maju 1991 r., a niespełna rok od jej uchwalenia w polskiej miedzi rozpoczął się spór zbiorowy, który skończył się kilkunastodniowym strajkiem.

Drugi panel dyskusyjny był moderowany przez inspektora pracy Kornelię Mierzwińską z OIP we Wrocławiu. Pierwszy referat dotyczący *roli związków zawodowych w tworzeniu i stosowaniu prawa przy zwolnieniach z przyczyn nie dotyczących pracowników* wygłosiła dr hab. Monika Latos-Miłkowska, prof. ALK, radca prawny. W swoim wystąpieniu podkreśliła, że prawotwórcza rola związków zawodowych przy zwolnieniach z przyczyn nie dotyczących pracowników przejawia się przede wszystkim w negocjowaniu i zawieraniu porozumienia w sprawie zwolnień grupowych, jednocześnie wskazując na charakter prawny takich porozumień, ich treść, strony i termin zawarcia. Porozumienie takie, jako akt normatywny, kreuje prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Pracownicy mogą natomiast powoływać się na postanowienia porozumienia i bezpośrednio z niego wywodzić uprawnienia oraz dochodzić ich na drodze sądowej. Porozumienie kreuje również ramy prawne zwolnień grupowych. Wypowiedzenie niezgodne z postanowieniami porozumienia w sprawie zwolnień grupowych może zostać uznane za niezgodne z przepisami prawa pracy.

Kolejną prelegentką była dr hab. Małgorzata Mędrala, UE w Krakowie, radca prawny, która wygłosiła referat pt. *Udział związków zawodowych w kształtowaniu działalności socjalnej w zakładzie pracy*. W trakcie wystąpienia została poruszona tematyka podstaw i charakteru działalności socjalnej w zakładzie pracy, publicznych obowiązków podmiotu zatrudniającego, a także statusu i udziału związku zawodowego w działalności socjalnej. Jednocześnie prelegentka wskazała, że działalność ta zbliżona jest do pomocy samorządowej, a związek zawodowy realizuje zadania z zakresu polityki społecznej, w szczególności socjalnej. Pracodawca natomiast przy udziale związku zawodowego wykonuje zadania publiczne – zadania z zakresu polityki społecznej. Sam fakt obarczenia pracodawców obowiązkami w zakresie prowadzenia działalności socjalnej w przekonaniu prelegentki znacząco odbiega od zobowiązaniowego charakteru stosunku pracy (można dostrzec wiele elementów o charakterze publicznym, społecznym). Najbardziej powszechną formą prowadzenia działalności socjalnej w zakładzie pracy jest natomiast zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. W orzecznictwie wskazuje się, że ustawa z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych jest aktem prawnym, w którym większość przepisów ma charakter publicznoprawny (jest to ustawa, którą należy zakwalifikować raczej do zbiorowego prawa pracy, aniżeli indywidualnego prawa pracy). Wskazuje się także na różnice między działalnością socjalną pracodawcy w oparciu o przepisy Kodeksu pracy (art. 16 i art. 94 pkt 8) oraz przytoczonej ustawy. Ustawę tę należy traktować jako porządek odrębny. Przewiduje ona znacznie szerszy zakres podmiotowy i przedmiotowy świadczeń i usług. Ponadto jest skierowana nie tylko do pracowników, ale także rodzin pracowni-

ków, a nawet osób trzecich. Działalność socjalna zakładu pracy wraz ze świadczeniami z ubezpieczenia społecznego i świadczeniami z pomocy społecznej tworzy w pewien sposób system zabezpieczenia społecznego.

Drugi panel dyskusyjny zakończyła Pani Barbara Serafinowska, Nadinspektor pracy z OIP we Wrocławiu. Wystąpienie dotyczyło kontroli legalności nadzoru zakładowego społecznego inspektora pracy. Prelegentka wskazała, że to pracodawca zobowiązany jest chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, natomiast społeczna inspekcja pracy jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników, która ma na celu zapewnienie przez zakłady pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych, określonych w przepisach prawa pracy. W ramach swoich kompetencji kontrolnych społeczni inspektorzy pracy mogą stosować różne środki, np. mają prawo żądać informacji nie tylko od pracodawcy, ale także od pracowników. Zakład pracy jest zobowiązany założyć zakładową księgę zaleceń i uwag oraz wydzielone księgi uwag, przeznaczone do zapisów społecznych inspektorów pracy. Organy Państwowej Inspekcji Pracy, wydając rozstrzygnięcia w sprawie, powinny natomiast kierować się interesem społecznym. Na zakończenie prelegentka wskazała, że przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy mają charakter bezwarunkowy (obciążają pracodawcę), niepodzielny (działania i zaniechania innych podmiotów nie zwalniają pracodawcy od odpowiedzialności za stan BHP w miejscu pracy), realny (muszą być wykonane w naturze) oraz podwójnie zakwalifikowany.

W toku dyskusji głos zabrał dr hab. Artur Tomanek, który ustosunkowując się do wystąpienia dr hab. Moniki Latos-Miłkowskiej wskazał, że istnieją argumenty, które przemawiają za nieobejmowaniem regulaminów, czy też przygotowań do programów dobrowolnych odejść ustawą z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowni-

ków. Pracodawca nie dokonuje bowiem zwolnienia pracownika, który rozwiązuje stosunek pracy na swój wniosek, a z braku skuteczności programu dobrowolnych odejść, pracodawca zachowuje uprawnienie do wdrożenia zwolnienia grupowego, które będzie poddane trybowi określonymu we wspomnianej ustawie. Natomiast jest to kwestia kontrowersyjna, również w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Ustosunkowując się do powyższego zagadnienia, Referentka wskazała, że pozostaje przy swoim stanowisku. Stwierdziła jednocześnie, że istniejące kontrowersje uzasadniają podjęcie interwencji ustawodawczej, wskazującej wyraźną podstawę normatywną takiego porozumienia lub regulaminu.

W odniesieniu do referatu dr hab. Małgorzaty Mędrali zadano pytanie, czy postanowienia w sprawie tworzenia dodatkowego odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych powinny znajdować się w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy, czy też dopuszczalne jest delegowanie tej kompetencji na poziom innego, pozakładowego porozumienia zbiorowego, a nawet decyzji pracodawcy. Referentka wskazała, że publicznoprawny charakter funduszu, wraz z konsekwencjami jego utworzenia w sferze podatkowej, przemawia przeciwko drugiej z wymienionych opcji interpretacyjnych. Uzasadnione jest ściśle rozumienie przewidzianych w ustawie zakładowych aktów normatywnych, w których określa się wysokość odpisu na fundusz.

Liczba uczestników konferencji naukowej oraz pytań w trakcie dyskusji wskazuje, że konferencje łączące ze sobą elementy teorii oraz praktyki cieszą się niezwykle dużym zainteresowaniem. Wydarzenie okazało się doskonałą okazją do wymiany spostrzeżeń w zakresie roli związków zawodowych w stosowaniu i tworzeniu prawa pracy. Organizatorzy konferencji mają jednocześnie nadzieję, że konferencja na stałe wpisała się w kalendarz organizowanych spotkań przez Zakład Prawa Pracy Uniwersytetu Wrocławskiego, Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu oraz Okręgową Izbę Radców Prawnych we Wrocławiu.

**Mgr Karolina Chabasińska**, w 2017 r. ukończyła studia prawnicze, a w 2018 r. studia ekonomiczne na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego. W 2022 r. ukończyła również aplikację radcowską przy Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Wałbrzychu. Aktualnie doktorantka w Zakładzie Prawa Pracy Wydziału Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego. Na co dzień pracuje jako in-house lawyer (prawnik wewnętrzny) w jednej z wiodących firm z branży Car Fleet Management.

**Mgr Karolina Chabasińska**, graduated in 2017 with a degree in law and in 2018 with a degree in economics from the Faculty of Law, Administration and Economics at the University of Wrocław. She also completed legal counsel training organised by Wałbrzych Bar Association of Attorneys-at-Law. Currently a PhD student at the Labour Law Department of the Faculty of Law, Administration and Economics of the University of Wrocław. She works simultaneously as an in-house lawyer in one of the leading companies in the Car Fleet Management industry.