

Dr Sebastian Jakubowski

Uniwersytet Wrocławski.

ORCID: 0000-0003-2689-7672

e-mail: sebastian.jakubowski@uwr.edu.pl

Między prawem a demokracją. Pełnomocnictwo do udziału w zebraniu organu uchwałodawczego związku zawodowego

**Between Law and Democracy. Proxy for Participation in the Meeting
of a Trade Union's Decision-Making Body**

Streszczenie

Niniejszy artykuł koncentruje się na ocenie dopuszczalności stosowania pełnomocnictw podczas zebrań organów uchwałodawczych związków zawodowych. Analiza prowadzi do wniosku, że *de lege lata* udział i głosowanie pełnomocników jest dopuszczalne, o ile statut związku tego nie zakazuje. Artykuł zwraca uwagę, że nadużywanie stosowania pełnomocnictw może prowadzić do przejmowania kontroli przez wąskie grupy członków związku, co osłabia wewnątrzwiązkową demokrację. Ponadto artykuł wskazuje na możliwość wykorzystania środków komunikacji elektronicznej jako alternatywy dla tradycyjnego pełnomocnictwa, co mogłoby zwiększyć dostępność i zaangażowanie szeregowych członków związków, którzy nie mogą uczestniczyć osobiście w zebraniach.

Słowa kluczowe

związek zawodowy; głosowanie; pełnomocnictwo; demokracja

JEL: J51, J52, J58, K31

Wprowadzenie

Przedmiotem artykułu jest ocena dopuszczalności stosowania pełnomocnictwa do udziału i głosowania na zebraniu organu uchwałodawczego związku zawodowego. Artykuł analizuje również dopuszczalność uczestnictwa w zebraniach organu uchwałodawczego związku zawodowego za pomocą środków komunikacji elektronicznej. Stąd też celem artykułu jest ustalenie dopuszczalności przeprowadzania zebrań organu uchwałodawczego związku zawodowego z udziałem pełnomocników wyznaczonych przez członków związku zawodowego oraz ważności tak przeprowadzanych wyborów do władz i organów związku zawodowego. Analizę zamyka propozycja *de lege ferenda* stosowania środków komunikacji elektronicznej na zebraniach organów związku zawodowego jako alternatywy dla stosowania

Abstract

This article examines the permissibility of proxy voting during decision-making body meetings in trade unions. The analysis concludes that *de lege lata*, proxy participation and voting are legally admissible unless explicitly prohibited by the union's statutes. However, the study highlights that the excessive use of proxy mechanisms risks enabling small, concentrated groups to dominate decision-making processes, thereby undermining internal union democracy. Furthermore, the article explores the potential of electronic communication tools as an alternative to traditional proxy practices. Such digital solutions could enhance accessibility and engagement of rank-and-file union members who are unable to attend meetings in person, fostering broader participation and strengthening democratic governance within labor organizations.

Keywords

trade union; voting; plenipotentiary; democracy

pełnomocnictw przez szeregowych członków związku, którzy nie mogą być obecni na miejscu zebrania w czasie jego trwania.

Pierwsza hipoteza badawcza niniejszej analizy brzmi: dopuszczalne jest głosowanie na zebraniu organu uchwałodawczego, w tym podczas wyborów do organów związku zawodowego, przy zastosowaniu pełnomocnictwa, jeżeli statut związku nie stanowi inaczej. Bardziej precyzyjnie, warunkiem koniecznym jest brak statutowego zakazu stosowania pełnomocnictw na zebraniu organu uchwałodawczego oraz brak konieczności osobistego uczestniczenia w zebraniu tego organu (statutowa zasada osobistości). Drugą hipotezą badawczą jest: *de lege lata* niedopuszczalne jest głosowanie za pomocą środków komunikacji elektronicznej, jeżeli taka możliwość nie jest zapisana w statucie danego związku zawodowego.

Badanie opiera się na analizie aktów normatywnych (wykładnia językowa, systemowa, doktrynalna i celowościowa), orzecznictwa oraz literatury prawniczej. Trzeba jednak odnotować, że w literaturze prawniczej dość rzadko pojawiają się wypowiedzi poświęcone problematyce głosowania na zebraniu organu uchwałodawczego związku zawodowego. Do dziś brak jest opracowania naukowego mającego na celu analizę instytucji pełnomocnictwa do uczestnictwa w zebraniu organu uchwałodawczego związku zawodowego oraz analizę skutków udzielenia takiego pełnomocnictwa. Do dziś brak jest również opracowania naukowego poświęconego dopuszczalności zdalnego głosowania na zebraniu organu związku zawodowego. Taki stan rzeczy skłania do podjęcia analizy w zakresie współczesnego sposobu i formy oddawania głosu na zebraniu organu uchwałodawczego związku zawodowego. Zastosowane metody badawcze to metoda dogmatyczna, historyczna oraz ekonomiczna analiza prawa.

Historyczne zagadnienia normatywne samorządności związku zawodowego

Analizę należy rozpocząć od zastosowania metody historycznej. Ma to na celu ustalenie na ile szczegółowo ustawodawca zwykł regulować funkcjonowanie organów uchwałodawczych związków zawodowych oraz sposoby i tryby dokonywania wyboru władz związkowych. Jest to o tyle istotne, że na przestrzeni ostatniego wieku, w różnych systemach politycznych i gospodarczych, różny był stopień samorządności związków zawodowych.

Od narodzin ruchu związkowego w niepodległej Rzeczypospolitej ustawodawca przyznawał związkowcom pełną swobodę kształtowania związkowych struktur organizacyjnych oraz sposobu dokonywania wyboru do organów związku zawodowego. Dekret w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych, Dz. Praw P. Pol. z 1919 r. Nr 15, poz. 209 (dalej jako: Dekret) nakładał na członków założycieli związku zawodowego obowiązek rejestracji związku u Inspektora Pracy obwodu, w którym związek miał mieć swą siedzibę prawną. Zgodnie z art. 3 Dekretu do podania o rejestrację należało załączyć dwa (jedno-brzmienne) egzemplarze projektu statutu związku. Odmowa rejestracji związku mogła nastąpić jedynie w wypadkach, gdy statut był przeciwny prawu lub nie spełniał wymagań ustawowych (art. 8 Dekretu). W ramach wymogów ustawowych brak było konkretnych wymagań co do sposobu oddawania głosu na zebraniu organu uchwałodawczego związku, a tym bardziej wymogów co do formy głosowania podczas wyboru organów związku. Dekret w pierwszej kolejności wymagał jedynie, aby celem związku była obrona i popieranie interesów ekonomicznych i kulturalnych pracowników danej gałęzi pracy, lub gałęzi pokrewnych lub podobnych (art. 1 Dekretu). Natomiast w drugiej kolejności Dekret wymagał, aby statut zawierał dane o nazwie, terenie działalności i siedzibie związku, o zadaniach i formach działalności związku, o warunkach przyjęcia na członków, sposobie ich przyjmowania i wykluczania, o sposobie pobierania

składek członkowskich, o prawach i obowiązkach władz związku, o tworzeniu, terminie i formach urzędowania tych władz, o rozporządzaniu majątkiem związkowym, o porządku wprowadzania zmian w statucie, likwidacji działalności związku i o przeznaczeniu jego majątku, w wypadku rozwiązania związku (art. 8 Dekretu). Dekret narzucał więc wymóg uregulowania w statucie praw i obowiązków władz związku oraz trybu ich tworzenia, jak również terminu i form urzędowania tych władz, ale o nich nie przesądzał.

Jeszcze w trakcie II wojny światowej wraz z postępiami Armii Czerwonej w zakładach pracy na wzór sowiecki zaczęto wprowadzać Rady Zakładowe. Zakłady pracy stosujące pracę najemną i zatrudniające powyżej 20 pracowników najemnych na podstawie dekretu z 6 lutego 1945 r. o utworzeniu Rad Zakładowych, Dz.U. Nr 8, poz. 36 (dalej jako Dekret o Radach Zakładowych), zmuszone były utworzyć takie rady. Ciała te powoływane były jako organy pracowniczych związków zawodowych i miały stanowić przedstawicielstwo pracownicze w zakładach pracy. Poza wskazanymi przepisami nie było szczegółowych regulacji normatywnych dotyczących funkcjonowania organu uchwałodawczego związku zawodowego oraz sposobu i trybu dokonywania wyboru władz związkowych.

W związku z tym, że Rady Zakładowe były tworzone z inspiracji władz centralnych (postanowienie Rady Ministrów zatwierdzone przez Prezydium Krajowej Rady Narodowej), sposób funkcjonowania tych rad był szczegółowo regulowany aktami rangi ustawowej oraz aktami wykonawczymi do tych aktów. Nie pozostawiono tutaj ani pracownikom, ani Członkom Rad Zakładowych swobody kształtowania struktury Rad Zakładowych ani sposobu podejmowania decyzji jak również formy i trybu dokonywania wyboru do Rad Zakładowych. Zgodnie z art. 8 Dekretu o Radach Zakładowych Członkowie Rady Zakładowej powoływani byli w drodze wyborów, które odbywały się w głosowaniu bezpośrednim, tajnym i proporcjonalnym. Również Delegaci wybierani byli w głosowaniu bezpośrednim i tajnym, ale zwykłą większością głosów. Zasady te zostały dodatkowo uszczegółowione w rozporządzeniu Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 29 kwietnia 1947 r. o regulaminie wyborów do rady zakładowej i wyborów delegata (Dz.U. Nr 45, poz. 231). Zgodnie z § 16 niniejszego rozporządzenia wybory członków rady zakładowej odbywały się w głosowaniu bezpośrednim, tajnym, równym i proporcjonalnym. Natomiast wybory delegata odbywały się w głosowaniu tajnym i bezpośrednim zwykłą większością głosów. Szczegółowość niniejszych przepisów skutecznie wykluczała swobodę pracowników, członków rad oraz delegatów w kształtowaniu Rad Zakładowych. Warto również zwrócić uwagę jak daleko posunięty był formalizm procesu wyborczego w tych organach pracowniczych związków zawodowych. Umożliwiał on większą precyzję procesu wyborczego, choć niekoniecznie pluralizm programowy i społeczny. Tym bardziej, że na pierwszy okres funkcjonowania Rad Zakładowych nakładał się czas bardzo ostrej walki politycznej o kształt powojennej Polski.

W wyniku tej walki związki zawodowe ostatecznie utraciły swą autonomię i zostały całkowicie zdominowane przez system polityczny. Wyrazem tego było uchwalenie ustawy z 1 lipca 1949 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 41, poz. 293), która umożliwiała instrumentalne traktowanie związków zawodowych jako narzędzia mobilizacji produkcyjnej załóg. Okres zimnej wojny i forsownej industrializacji ujawnił z całą mocą wszystkie skutki takiego stanu. Dotyczyły one nie tylko utracenia możliwości samodzielnego kształtowania spraw wewnętrznoorganizacyjnych przez związkowców, ale w ogóle pozbawiały ich prawa do demokratycznego kierowania swoją organizacją.

Dopiero w wyniku przemian społeczno-politycznych skutkujących powstaniem tzw. pierwszej Solidarności powrócił problem samorządności, samodzielności i niezależności związków zawodowych. Wyrazem tego, w ujęciu formalnoprawnym, były regulacje ustawy z 8 października 1982 r. o związkach zawodowych, Dz.U. Nr 54, poz. 277 (dalej jako uzz82). Ustawa ta, formalnoprawnie, dopuszczała tworzenie i zrzeszanie się pracowników w samorządnych związkach zawodowych (art. 1 uzz82). W szczególności związki zawodowe mogły samodzielnie kształtować cele i programy swego działania, uchylać statuty i inne akty wewnętrzne dotyczące działalności związkowej, określać struktury organizacyjne i określać zasady wyboru zarządów i innych organów kierowniczych związków (art. 1 ust. 2 uzz82). Gwarantem samodzielności ówczesnych związków zawodowych miało być zapewnienie wszystkim członkom związku czynnego i biernego prawa wyborczego do organów związku oraz wymóg tajności głosowania przy wyborze do władz związkowych (art. 19 uzz82). Pozostałe elementy struktury organizacyjnej, sposoby podejmowania decyzji przez organy związku, struktura władz tego związku, forma dokonywania wyboru do organów związku oraz tryb ich odwoływania określone były przez statut związku (art. 19 uzz82).

Niestety realne funkcjonowanie związków zawodowych nadal poddane było zasadzie „krzewienia jedności politycznej związków zawodowych zgodnie z Konstytucją PRL i ustawą o związkach zawodowych” oraz zasadzie „umacniania właściwie pojętej roli i poprawnie rozumianej funkcji związków zawodowych w interesie mas pracujących i państwa socjalistycznego”¹. Skutecznie eliminowało to realną samorządność, samodzielność i niezależność ówczesnych związków zawodowych.

Dopiero powstanie III Rzeczypospolitej i uchwalenie obecnie obowiązującej ustawy o związkach zawodowych przyniosło realną niezależność i samorządność związkom zawodowym. Co więcej zasada wolności związkowej i niezależności związków zawodowych od podmiotów zatrudniających, organów administracji państwowej, samorządu terytorialnego oraz innych organów znalazła wyraz w Konstytucji RP (art. 12 Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483, dalej jako Konstytucja RP). Ponadto wynika ona z Konwencji 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych (art. 3 Konwencji 87 MOP nr 87 z 9 lipca 1948 r.

dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125).

Współczesne zagadnienia normatywne głosowania na zebraniu organu uchwałodawczego związku zawodowego

Wkraczając w zagadnienia normatywne dotyczące obecnego sposobu podejmowania decyzji przez organ uchwałodawczy związku oraz formy wybierania organów związku należy wskazać, że podstawą tego rodzaju rozważań pozostają normy zbiorowego prawa pracy, głównie ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 854 (dalej jako ustawa lub u.z.z.). W przywołanym źródle prawa istnieje tylko kilka przepisów prawnych odnoszących się bezpośrednio do zebrania organu uchwałodawczego związku zawodowego oraz formy i trybu wybierania władz związkowych. Wynika to z faktu, że ustawa przyznaje członkom związku zawodowego bardzo dużą swobodę kreowania jego struktury. Obecnie każdy związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych (art. 1 ust. 1 u.z.z.). Każdy związek zawodowy jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji (art. 1 ust. 2 u.z.z.). To statuty i uchwały związkowe określają swobodnie struktury organizacyjne związków zawodowych (art. 9 u.z.z.) jak również zasady członkostwa w związku zawodowym oraz sprawowania funkcji związkowych (art. 10 u.z.z.).

Ustawa narzuca jedynie wymóg, aby statut związku zawodowego określał prawa i obowiązki członków (art. 13 pkt 6 u.z.z.), strukturę organizacyjną związku ze wskazaniem, które z jednostek organizacyjnych związku mają osobowość prawną (art. 13 pkt 7 u.z.z.) oraz określał organy związku, tryb ich wyboru i odwołania, zakres ich kompetencji oraz okres kadencji (art. 13 pkt 9 u.z.z.). Poza wskazanymi przepisami w ustawodawstwie zwykłym oraz w rozporządzeniach wykonawczych do ustaw nie ma szczegółowych regulacji normatywnych w zakresie funkcjonowania organu uchwałodawczego związku zawodowego oraz sposobu i trybu dokonywania wyboru władz związkowych. Doprecyzowanie tych kwestii ma miejsce w statutach poszczególnych związków zawodowych.

Istota samorządności związku zawodowego sprowadza się więc do tego, że organizacja ta samodzielnie określa cele i zasady swojego funkcjonowania. Samodzielność ta ma dwa zasadnicze wymiary: normatywno-funkcjonalny i zadaniowo-programowy. W pierwszym wymiarze chodzi o wyznaczanie struktur wewnętrznoorganizacyjnych, zasad i metod funkcjonowania oraz procedur podejmowania decyzji. W drugim wymiarze chodzi o samodzielne określanie zadań w postaci celów i programów działania (Baran, 2019a). W kontekście niniejszej analizy istotna jest zwłaszcza samodzielność związku zawodowego w ustalaniu sposobu podejmowania decyzji przez organ uchwałodawczy związku zawodowego oraz formy

i trybu wyboru organów związkowych. Sposób podejmowania uchwał przez poszczególne organy związku oraz tryb wyboru władz związkowych regulowane są przede wszystkim treścią statutów, które określają mechanizmy funkcjonowania organizacji związkowych, a w szczególności zasad reprezentacji członków w stosunkach wewnątrzorganizacyjnych.

Fakt, że ustawa dopuszcza swobodne określanie kształtów organów związku, sposobu i trybu ich wyboru oraz odwoływania, zakresu ich kompetencji oraz okresu ich kadencji oznacza, że ustawa nie determinuje również form podejmowania decyzji przez organy związku. Pośrednio potwierdza to art. 12 ust. 1 u.z.z. stanowiący, że do podjęcia uchwały o utworzeniu związku zawodowego wymagana jest liczba 10 osób uprawnionych do tworzenia związków zawodowych. Ustawa natomiast nie narzuca żadnych szczególnych wymogów co do podjęcia tej uchwały. Stąd też nawet uchwała o utworzeniu związku zawodowego nie musi być podejmowana w głosowaniu tajnym lub nawet osobistym (Baran, 2019c). Dlatego tym bardziej z ustawy nie wynika, że decyzje podejmowane przez organ uchwałodawczy związku zawodowego muszą zapadać w wyniku tajnego lub osobistego głosowania. Takie wymogi mogą być wprowadzone przez statut związku zawodowego uchwalany przez osoby, które podjęły uchwałę o utworzeniu związku zawodowego, ale nie muszą (art. 12 ust. 12 u.z.z.). Oznacza to, że również głosowania w sprawach osobowych, w tym wybór do organu związku, nie muszą być ani tajne, ani osobiste.

Niemniej jednak z praktyki funkcjonowania małych związków zawodowych wynika, że potrzebują one dobrze sformalizowanego sposobu prowadzenia głosowań na zebraniu organu uchwałodawczego związku, a w szczególności formy i trybu dokonywania wyboru władz związkowych. Zdaniem autora dla uniknięcia nieporozumień lub kontrowersji statut nowopowstałego małego jednozakładowego związku zawodowego powinien dość szczegółowo regulować sposób podejmowania decyzji przez organ uchwałodawczy związku zawodowego. Natomiast dla zapewnienia ładu organizacyjnego i przestrzegania demokratycznych zasad życia wewnątrzwiązkowego, zdaniem autora, statut związku zawodowego powinien przewidywać powszechne, równe, osobiste, tajne, wolne i demokratyczne wybory do organów związku.

Problem głosowania na zebraniu organu uchwałodawczego związku zawodowego w ujęciu szczegółowych nauk prawnych

W ramach zbiorowego prawa pracy główną uwagę poświęca się zagadnieniom demokracji związkowej (Hajn, 2022), związkowej demokracji zakładowej (Sanetra, 2017), demokratycznemu charakterowi związku zawodowego (Sobczyk, 2017), systemowi wyłaniania przedstawicieli pracowników (Latos-Miłkowska, 2017). Natomiast sama problematyka sposobu oddawania głosu oraz formy i trybu wyboru władz związkowych rzadko jest przedmiotem wypowiedzi doktryny. Obecnie nie wypracowała ona stanowiska w kwestii tak praktycznej

jak pożądana forma głosowania podczas wyboru władz związkowych oraz wyborów do innych organów związku zawodowego. J. Żołyński dzieli jedynie organy związku zawodowego na organy uchwałodawcze, organy wykonawcze oraz organy nadzorcze (Żołyński, 2014). Wskazuje on, że organ uchwałodawczy jest najważniejszym podmiotem w strukturze związku zawodowego i, jak podkreśla, posiada on główne uprawnienia uchwałodawcze i elekcyjne.

M. Seweryński z kolei zwraca uwagę, że postanowienia ustawy wyznaczają jedynie obowiązkowe minimum treści statutu (Seweryński, 2024). Można zatem wprowadzić do niego postanowienia dodatkowe. Jednakże nie mogą być one sprzeczne z przepisami ustawowymi, regulującymi status prawny związku zawodowego. Również Z. Salwa wskazuje, że określenie struktury organizacyjnej związku jest jednym z istotnych elementów statutu (Salwa, 2003). Przepisy ustawy nie narzucają w tej sprawie żadnych większych wymagań lub ograniczeń². Natomiast A. Tomanek nadmienił, że ustawa zobowiązuje jedynie do ustanowienia na drodze statutowej organów związku, nie determinując struktury tych organów oraz przysługujących im kompetencji (Tomanek, 2019). Z przepisu art. 13 uzz wynika, że skład organów związków powinien być ustalany na drodze wyborów, przy zachowaniu zasady ich kadencyjności. Również określenie czasu trwania kadencji organów związku należy do materii statutu. Przy czym A. Tomanek podkreśla, że statut powinien regulować również sposób i formę prowadzenia głosowań na zebraniu organu uchwałodawczego związku.

Problematyka głosowania na zebraniu organu uchwałodawczego związku zawodowego w dorobku judykatury

Aspekt sposobu głosowania na zebraniu organu uchwałodawczego związku, a w szczególności formy i trybu dokonywania wyboru władz związkowych, został podjęty również przez judykaturę. Podkreśla ona bardzo mocno samodzielność związków zawodowych, w tym kluczową z perspektywy niniejszej analizy samodzielność w ustalaniu metod i procedur działania. Pierwsze dwa artykuły ustawy statuują fundamentalną zasadę wolności związkowej i samorządności związków zawodowych. Wynika z niej pełna swoboda osób zatrudnionych w tworzeniu organizacji związkowej „według swojego uznania” (postanowienie SA w Warszawie z 14 grudnia 1995 r., I ACr 936/95, OSA 1997, nr 1, poz. 6). Samodzielność organizacji związkowej przejawia się zwłaszcza w treści statutów, które określają mechanizmy funkcjonowania organizacji (wyrok NSA z 27 czerwca 2014 r., I OSK 714/14, LEX nr 1518099). Istotne znaczenie ma panujący w organizacji związkowej ustrój wewnątrzorganizacyjny i sformułowanie w statucie zasad podejmowania decyzji przez poszczególne organy związku zawodowego. Związki zawodowe mogą swobodnie opracowywać swoje statuty i regulaminy wewnętrzne, swobodnie wybierać swych przedstawicieli, powoływać swój zarząd, przygotowywać działalność oraz

układać swój program działania. Władze publiczne powinny powstrzymać się od wszelkiej ingerencji, która by ograniczała to prawo, lub przeszkadzała w jego wykonywaniu zgodnie z prawem. Natomiast kontrola sądowa działalności związków zawodowych została ograniczona wolą ustawodawcy przede wszystkim do etapu rejestracji związku, treści jego statutu oraz zmian statutu (postanowienie SN z 21 września 2018 r., V CSK 561/17, OSNC 2019, nr 7–8, poz. 83).

Orzecznictwo sądowe utrwaliło również zakaz różnicowania członków związku. Wynika z niego zasada równości w głosowaniach organu uchwałodawczego związku zawodowego oraz zasada powszechności głosowania. Wszyscy członkowie związku muszą mieć głos na zebraniu organu uchwałodawczego i musi być on równy. W innym przypadku mielibyśmy do czynienia z różnymi kategoriami członków związku zawodowego. Potwierdzają to wyroki Sądu Najwyższego (m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 8 kwietnia 2003 r., IV CKN 39/01, niepubl.). Członkostwo w związku zawodowym stanowi wiązkę uprawnień, do których należy m.in. prawo do traktowania przez organy związku zawodowego na równi z innymi członkami w sposób zgodny z postanowieniami statutu. Prawo to ma charakter prywatnoprawny i podlega ochronie sądowej, jeżeli – w ocenie członka związku – doszło do jego naruszenia (wyrok Sądu Najwyższego z 25 lipca 2003 r., V CK 117/02, niepubl.). Za otwarciem drogi sądowej w rozważanych przypadkach przemawia dodatkowo istotna rola związków zawodowych w sferze indywidualnych stosunków pracy, a w konsekwencji to, że członkostwo w organizacji związkowej może rzutować na sytuację prawną pracownika w relacji do pracodawcy (patrz: art. 30 u.z.z., art. 23² k.p., art. 38 k.p., art. 52 § 3 k.p.)³, a pośrednio na jego interesy majątkowe (postanowienie SN z 21 września 2018 r., V CSK 561/17, OSNC 2019, nr 7–8, poz. 83). Przeważająca część przedstawicieli doktryny dopuszcza drogę sądową uruchamianą powództwem członka, którego prawa zostały naruszone przez organizację (Hajn, 2013 s. 76–77; Szmit, 2014, s. 189–235; Baran, 2019b). W doktrynie wskazano szereg argumentów za istnieniem prawa członka związku do sądu w sprawach dotyczących naruszeń praw członkowskich (Davies, Freedland, Kahn-Freud, 1983, s. 274)⁴.

Problematyka głosowania na zebraniu organu uchwałodawczego związku zawodowego w praktyce funkcjonowania związków zawodowych

W statutach, ordynacjach i regulaminach wyborczych związków zawodowych zapisywane są różne sposoby, formy i tryby dokonywania wyboru władz związkowych. Do najczęściej pojawiających się „przymiotników wyborczych” należą: powszechność (zamiennie „bez ograniczania liczby kandydatów”), równość (zamiennie „wyborcy przysługuje jeden głos”), bezpośredniość (zamiennie „głosowanie osobiste”), tajność (zamiennie „głosowanie niejawne”), chociaż bywa on odrzucany na rzecz „jawności”. Ostatnim przymiotnikiem wyborczym

jest wolność (zamiennie „demokratyczność”). Ze względu na bardzo ograniczony charakter opracowania można tylko przypomnieć na jakie zasady przekładają się te „przymiotniki wyborcze” na gruncie funkcjonowania związków zawodowych i jak bywają one interpretowane przez samych związkowców.

Zasada powszechności oznacza, że każdy członek związku powinien mieć prawo i możliwość wzięcia udziału w głosowaniu na zebraniu organu uchwałodawczego związku zawodowego. W przypadku wyborów do organów związku zawodowego zasada ta oznacza, że każdy członek związku posiada bierne i czynne prawo wyborcze. Zasada ta czasem mylona jest z zasadą braku ograniczeń w liczbie osób kandydujących do organów związku. Czasem zamiast zapisywania zasady powszechności związkowcy wpisują zasadę „bez ograniczania liczby kandydatów”. Tymczasem zasada zakazu ograniczania liczby kandydatów jest wyrazem powszechności, ale tylko biernego prawa wyborczego wśród członów związku. To zasada powszechności łączy uniwersalność czynnego i biernego prawa wyborczego związkowców.

Zasada równości przy głosowaniach na zebraniu organu uchwałodawczego związku oznacza, że każdy członek związku może oddać w danym głosowaniu jeden głos. Oznacza to, że przy wyborze organów związkowych każdy członek związku dysponuje jednakową ilością głosów, a każdy głos ma równą wagę i znaczenie. Zasada ta często wpisywana jest w treść statutów związkowych pomimo obowiązywania ustawowej zasady równości członków związku, która jest mocno podkreślana zarówno przez doktrynę, jak i judykaturę. Niemniej jednak zasada ta ma tak duże znaczenie w działalności związkowej, że zdaniem autora warta jest ona odrębnego wyrażania w statutach związków zawodowych. Tym bardziej, że szeregowi członkowie związków zawodowych częściej znają statut swojego związku niż ustawę. Warto nadmienić, że zasada ta bywa wyrażana wężej, jako postanowienie „wyborcy przysługuje jeden głos”.

Zasada bezpośredniości oznacza, że wybory są jednostopniowe. Głosujący członek związku, a nie wybrany przez niego elektor, decyduje o tym, kto zdobędzie miejsce w poszczególnych organach związku. Zasada bezpośredniości jest stosowana przede wszystkim w jednozakładowych związkach zawodowych. W przypadku dużych wielozakładowych związków zawodowych wybory do władz centralnych związku odbywają się pośrednio. Członkowie związku wybierają wtedy delegatów (choć stosowane bywają inne nazwy tych reprezentantów), którzy pełnią funkcje elektorów na walnym zjeździe związku. Zasada bezpośredniości bardzo często mylona jest przez związkowców z zasadą osobistości głosowania na zebraniu organu uchwałodawczego, a w szczególności przy wyborze członków do władz związku. Zasady te często bywają wpisywane zamiennie do statutów związków zawodowych. Tymczasem zasada osobistości oznacza konieczność osobistego brania udziału w głosowaniu przez członka związku zawodowego. Uniemożliwia ona głosowanie przez pełnomocników.

Zasada tajności głosowania bywa często zapisywana w statutach związkowych jako zasada niejawności

głosowania. Zasada ta sprowadza się do stosowania kart wyborczych, zamiast głosowania przez podniesienie ręki lub inną jawną formę wyrażania swojej woli. Ma to umożliwiać członkom związku swobodne podejmowanie decyzji, co jest szczególnie ważne przy wybieraniu osób do organów związku. Przy podejmowaniu bieżących (niepersonalnych) decyzji przez organ uchwałodawczy rzadko stosuje się zasadę tajności. Jednak zdarzają się związki zawodowe stosujące zasadę jawności nawet w głosowaniach osobowych, w tym przy wyborach do organów związku.

Zasada wolnych wyborów łączy w sobie wyżej wymienione zasady. Zgodnie z nią wybory wolne to wybory cykliczne, odbywające się w oparciu o zasadę powszechności i równości oraz tajnego głosowania (Fox, 2000, s. 49). Ponadto wybory wolne cechują się brakiem dyskryminacji któregośkolwiek z kandydatów ani też jakiegokolwiek grupy związkowców uczestniczącej w procesie wyboru organów związku. Zasada ta bywa mylona z zasadą demokratyczności, która oznacza więcej niż tylko przeprowadzanie wolnych i uczciwych wyborów. Zasada demokratyczności przewiduje również ogólną aktywną partycypację związkowców w procesach decyzyjnych. Zasada wolności wyborów jest kluczowym ogniwem demokracji związkowej, ale konieczna jest też aktywna partycypacja większości członków związku w działalności związkowej (Wheatley, 2002, s. 225). Związek zawodowy opierający się wyłącznie na aktywności tzw. aktywu związkowego (członków związku pełniących funkcje we władzach związku lub jego innych organach) niekoniecznie będzie demokratyczny.

Gdy poddać analizie praktykę funkcjonowania związków zawodowych to uderzają ogromne różnice w szczegółowości, a co za tym idzie w precyzji przepisów regulujących sposób i formę wyboru członków do władz związkowych. *De lege lata* podstawowym aktem prawnym w zakresie sposobu podejmowania decyzji przez organ uchwałodawczy związku zawodowego, a w szczególności trybu wybierania władz związkowych, jest statut związku. W obecnym stanie faktycznym związki zawodowe o długich tradycjach funkcjonowania, jak również duże – wielozakładowe związki zawodowe, działają nie tylko w oparciu o statut, ale również osobną ordynację wyborczą lub regulamin wyborów⁵. Warto zauważyć, że tylko nieliczne związki zawodowe działające w ramach szkolnictwa wyższego mają wystarczająco długie tradycje funkcjonowania by stosować szczegółowo unormowane procedury wyborcze⁶. Praktyka funkcjonowania jednozakładowych (najczęściej małych) związków zawodowych, szczególnie w ramach szkolnictwa wyższego, pokazuje, że zdecydowana ich większość stosuje daleko idącą swobodę w sposobie oddawania głosu na zebraniu organu uchwałodawczego w tym przy dokonywaniu wyborów do organów związku. Gdy poddać głębszej analizie statuty tych związków zawodowych to widać niski stopień formalizmu podejmowania decyzji przez organ uchwałodawczy jak również formy i trybu dokonywania wyboru władz związkowych⁷.

Zagadnienia normatywne pełnomocnictwa do udziału w zebraniu organu uchwałodawczego związku zawodowego

De lege lata w związkach zawodowych cechujących się niskim stopniem formalizmu podejmowania decyzji przez organ uchwałodawczy dopuszczalny jest udział pełnomocnika wyznaczonego przez członka związku zawodowego na zebraniu tego organu. W szczególności dotyczy to tych związków, które nie stosują wymogu osobistego uczestnictwa lub głosowania na zebraniu organu uchwałodawczego związku zawodowego. Jeżeli zasada osobistości głosowania nie jest stosowana również podczas wyborów do władz lub innych organów związku to również w trakcie tych głosowań dopuszczalny jest udział pełnomocnika w zastępstwie członka związku zawodowego. W tym miejscu należy przypomnieć, że w systemie materialnego prawa prywatnego nie ma innego pojęcia pełnomocnictwa niż to wynikające z art. 95–109 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. 2023, poz. 1610 (dalej jako k.c.) (Rodzyńkiewicz, 2018)). Niniejsze przepisy rozróżniają trzy rodzaje pełnomocnictwa: ogólne, rodzajowe i do poszczególnej czynności (Pilich, 2021). Różnią się one pod względem zakresu umocowania (Strugała, 2017). Udzielenie pełnomocnictwa przez członka związku zawodowego w każdym przypadku wymaga określenia przez mocodawcę objętego nim zakresu umocowania. *De lege lata* dopuszczalne jest nawet uczestnictwo w zebraniu organu uchwałodawczego związku zawodowego na podstawie pełnomocnictwa ogólnego do czynności zwykłego zarządu (pełnomocnictwo do działania w ramach związku zawodowego w zastępstwie mocodawcy), pełnomocnictwa do czynności prawnych określonego rodzaju (pełnomocnictwo do głosowania na zebraniu organu uchwałodawczego). Jednakże najczęstszym rozwiązaniem jest korzystanie z pełnomocnictwa szczególnego tj. pełnomocnictwa do udziału i głosowania na zebraniu organu uchwałodawczego w imieniu mocodawcy w określonym dniu i miejscu.

Dopuszczalność udziału pełnomocnika w zebraniu organu uchwałodawczego związku zawodowego, a w szczególności w wyborach do władz związku lub jego innych organów budzi pewne praktyczne wątpliwości. Wynika to z występowania naturalnego procesu kształtowania się wyodrębnionej grupy przywódczej w prawie każdym związku zawodowym. Istnienie takiej grupy jest konieczne dla trwania organizacji i jej efektywnego funkcjonowania. Proces ten już był opisywany i analizowany przez B. i S. Webbów (1902). Tymczasem, jak słusznie wskazywał już A.S. Tannenbaum (1965), demokrację w organizacji związkowej wyznacza wpływ szeregowych członków na proces podejmowania decyzji. Osobiste uczestnictwo szeregowych członków związku w zebraniach organu uchwałodawczego, a w szczególności w wyborach do organów związku, sprzyja zwiększeniu kontroli oddolnej.

Należy podkreślić, że to wokół tej idei są budowane współcześnie definicje demokracji związkowej. Demokrację związkową w znaczeniu prawnym określa się

jako system wewnętrznego funkcjonowania organizacji ustalonego formalnie w akcie lub aktach prawnych (ustawie, statucie, uchwałach związkowych), w którym szeregowi członkowie związku mają decydujący wpływ na wybór i odwołanie władz związku oraz zakres ich kompetencji, sprawują nad nimi kontrolę, a ich prawa i obowiązki oraz warunki nabycia i utraty członkostwa są określone w odpowiednich aktach prawnych (ustawa, statut, uchwała związkowa). Naruszenie reguł demokracji wewnętrznej podlega odpowiedzialności karnej (Hajn, 2022).

Stosowanie pełnomocnictw i ograniczanie osobistego uczestnictwa na szeroką skalę skutecznie zmniejsza kontrolę oddolną władz związku przez szeregowych członków tego związku. Uczestnictwo pełnomocników w zebraniu organu uchwałodawczego związku zawodowego zawęża realny wpływ szeregowych członków na proces podejmowania decyzji i ogranicza ich kontrolę oddolną władz związku. W konsekwencji wzmocniony zostaje społeczny proces wyodrębniania się grupy przywódczej. W przypadku zbierania przez członków grupy przywódczej pełnomocnictw od szeregowych członków związku i to na masową skalę, grupa przywódcza może degenerować się w klikę kontrolującą związek zawodowy. Grupa taka będzie cechować się przede wszystkim wykorzystywaniem związku do realizacji własnych interesów, kosztem interesów związku, jego członków, a nawet całej załogi danego przedsiębiorstwa. Grozi to zanikiem autentycznej reprezentacji i obrony interesów członków przez organizację związkową. Zanik oddolnego wpływu członków na działania władz związku grozi oderwaniem się organizacji związkowej od dążeń pracowników, a tym samym uniemożliwia prawidłową realizację podstawowego zadania związku – społecznej misji obrony pracowników.

Zagadnienia normatywne zdalnego głosowania na zebraniu organu związku zawodowego

Ustawowe narzucanie związkom zawodowym wymogu tajności i osobistości głosowania na zebraniu organu uchwałodawczego związku zawodowego byłoby zbyt daleką ingerencją państwa w niezależność i swobodę związków zawodowych. Należy tylko apelować do związków zawodowych o umieszczenie w ich statutach postanowień o powszechnych, równych, osobistych, tajnych, wolnych i demokratycznych wyborach do organu związku zawodowego. Na poziomie ustawowym dobrym rozwiązaniem jest stworzenie uwarunkowań prawnych do łatwego i powszechnego wykorzystywania współczesnych środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (telekonferencja) i środków komunikacji elektronicznej (wideo konferencja). Zmiany te miałyby na celu stworzenie uwarunkowań prawnych do uelastycznienia procesu podejmowania decyzji przez organy związku zawodowego bez konieczności fizycznego udziału członków organów przy ich pracach. Powinno to pozwolić na dostosowanie prac organów związku zawodowego do realiów współczesnego świata oraz wzrostu mobilności i cyfryzacji.

Niestety obecnie znikoma liczba związków zawodowych ma w swoich statutach regulacje umożliwiające wykorzystywanie współczesnych środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Żaden z analizowanych w niniejszym opracowaniu związków zawodowych nie posiada takich statutowych przepisów. Dlatego *de lege ferenda* należy postulować wprowadzenie ustawowych przepisów dopuszczających uczestnictwo w posiedzeniach organów zarządu związku zawodowego przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub środków komunikacji elektronicznej. Możliwość taka powinna istnieć pod warunkiem, że statut związku zawodowego nie stanowi inaczej. Wprowadzenie takiego przepisu umożliwiłoby uczestniczenie członkom związku zawodowego w posiedzeniach każdego organu związku w sposób zdalny, bez konieczności podejmowania odrębnych uchwał dopuszczających takie rozwiązania przez związek zawodowy lub zmiany statutu związku.

Ze względu na ograniczony charakter opracowania należy tylko zasygnalizować, że stosowanie współczesnych środków bezpośredniego porozumiewania się wiąże się z kosztami, ryzykami prawnymi (RODO, cyberbezpieczeństwo, etc.), a niekiedy jeszcze z barierami technicznymi (Rego, Ramos 2020). Jednocześnie należy podkreślić, że uczestnictwo w zebraniu organu uchwałodawczego związku zawodowego przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej (wideo konferencja) byłoby odmienne od uczestnictwa w zebraniu zarządu lub rady rewizyjnej przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (telekonferencja) (Schoemann 2018). Wymóg uczestnictwa w zebraniu przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej jest dużo bardziej restrykcyjny. Wynika to z faktu, że telekonferencja może mieć być oparta tylko na dźwięku lub przy udziale tylko jednej osoby używającej kamery i mikrofonu. Tymczasem wideo konferencja musi zapewniać dwustronną komunikację w czasie rzeczywistym wszystkich członków uczestniczących w zebraniu organu uchwałodawczego związku zawodowego. Na wideo konferencji wszyscy członkowie muszą mieć możliwość wypowiadania się w toku obrad, nawet gdy przebywają w innym miejscu niż miejsce obrad organu uchwałodawczego związku zawodowego. Ponadto w ramach wideo konferencji członkowie związku muszą mieć możliwość wykonywania osobiście prawa głosu w trakcie zebrania organu uchwałodawczego związku zawodowego.

Wprowadzenie nowych rozwiązań prawnych miało na celu zwiększenie elastyczności komunikacji w związkach zawodowych⁸. Będzie to wyjątkowo ważne np. w sytuacji wprowadzenia stanu nadzwyczajnego regulowanego art. art. 228–234 Konstytucji RP (stan wojenny, stan wyjątkowy, stan klęski żywiołowej) lub zagrożenia epidemiologicznego. Potrzeba ograniczania ryzyka związanego z nadzwyczajnymi okolicznościami powinna być impulsem ustawodawcy do przygotowania powyższych udogodnień. W związku z nadzwyczajnymi okolicznościami wiele związków zawodowych powinno mieć możliwość szybkiego reagowania na zmiany

w otoczeniu społecznym i politycznym. Dodatkowym celem proponowanych zmian byłoby zwiększenie partycypacji szeregowych członków związku w pracach organów związku, a w szczególności w zebraniach organu uchwałodawczego. W praktyce umożliwiłoby to ograniczenie stosowania pełnomocnictw na zebraniach organów uchwałodawczych związków zawodowych. W ten sposób powyższe ustawowe zmiany dawałyby narzędzia związkom zawodowym do zwiększenia efektywności podejmowania decyzji i działań w sytuacji wyżej wymienionych zagrożeń.

Zakończenie

Podsumowując powyższe rozważania należy stwierdzić, że *de lege lata* na zebraniu organu uchwałodawczego związku zawodowego dopuszczalny jest udział i głosowanie pełnomocnika członka lub członków związku zawodowego, jeżeli statut danego związku nie stanowi inaczej. Analogicznie wykładnia systemowa, doktrynalna i celowościowa dopuszczają udział pełnomocnika w głosowaniach podczas wyborów do władz związkowych. Ponownie warunkiem jest brak statutowego zakazu udziału pełnomocników w głosowaniach wyborczych oraz brak statutowego wymogu osobistego głosowania. Taki stan prawny jest wynikiem wolności związkowej oraz ustawowej swobody każdego związku zawodowego

w zakresie ustalania sposobu i formy głosowania na zebraniu organu uchwałodawczego związku zawodowego.

Niestety dopuszczalność stosowania pełnomocnictw na dużą skalę podczas zebrania organu uchwałodawczego związku zawodowego, a w szczególności w trakcie wyborów do władz związku lub jego innych organów może sprzyjać przejmowaniu związku przez grupę przywódczą tego związku. Skuteczne zmniejszanie kontroli oddolnej władz związku przez szeregowych członków związku będzie prowadzić do zaniku demokracji wewnątrzwiązkowej ze wszystkimi negatywnymi skutkami tego zjawiska. Zdaniem autora ustawowe narzucanie związkom zawodowym wymogu tajności i osobistości głosowania na zebraniu organu uchwałodawczego związku zawodowego byłoby zbyt daleko idącą ingerencją państwa w niezależność i swobodę związków zawodowych. Zamiast tego autor postuluje wpisywanie do statutów związków zawodowych wymogu przeprowadzania powszechnych, równych, osobistych, tajnych, wolnych i demokratycznych wyborów do organów związku zawodowego. Ponadto autor proponuje ustawowe zmiany umożliwiające wykorzystanie współczesnych środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (telekonferencje) i środków komunikacji elektronicznej (wideokonferencje) w pracach organów związku zawodowego, jak również podczas zebrań organu uchwałodawczego związku zawodowego.

Przypisy/Notes

¹ IX Nadzwyczajny Zjazd Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej: 14-20 lipca 1981 r.: stenogram z obrad plenarnych, Warszawa 1983, s. 587.

² Dzięki temu struktura organizacyjna związku może być ustalana swobodnie przez uchwalających statut i składać się z różnych szczebli organizacyjnych i ich organów. Z uwagi jednak na to, że przepisy prawa pracy przyznają niektórym organom związkowym lub członkom tych organów określone uprawnienia, dla uniknięcia nieporozumień lub kontrowersji statut związku powinien możliwie precyzyjnie wskazywać te organy i określać ich skład.

³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U.2023.1465 t.j., dalej jako k.p.

⁴ Według O. Kahn-Freud'a zasada samorzędności nie może przekreślać kardynalnych zasad prawa i sprawiedliwości wyrażonych w paremiach: *audi alteram partem* oraz *nemo iudex in causa sua*, których zapewnienie jest możliwe jedynie przez zagwarantowanie członkom związków zawodowych prawa do obrony swych racji przed niezawisłym sądem.

⁵ Przykładem dużego związku zawodowego, który dokonuje wyboru władz związkowych na podstawie odrębnej ordynacji wyborczej jest Związek Zawodowy „Kadra” przy Kopalni Węgla Kamiennego „Brzeszcze”. Zgodnie z § 15 statutu tego związku organy związku pochodzą z wyboru, a szczegółowy sposób wyborów określa ordynacja wyborcza stanowiąca załącznik do statutu. Zgodnie z § 19 Ordynacji Wyborczej na Walne Zebranie tego związku wybory są powszechne, a głosowanie jest tajne i bezpośrednie (Ordynacja Wyborcza na Walne Zebranie Związku Sprawozdawczo-Wyborcze Forum Związków Zawodowych KADRA). Przykładem jest Związek Zawodowy Pracowników Drogownictwa. Zgodnie z § 12 statutu tego związku członkowie władz związku pochodzą z wyboru. Wybory te odbywają się na demokratycznych zasadach, a zasady te i sposób przeprowadzania wyborów określa odrębna Ordynacja Wyborcza związku (Statut Związku Zawodowego Pracowników Drogownictwa RP). Również związki zawodowe działające w ramach tzw. strefy budżetowej nie unikają stosowania odrębnej ordynacji wyborczej. Przykładem jest Związek Zawodowy Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy. Zgodnie z § 13 statutu tego związku szczegółowe zasady przeprowadzania wyborów określa odrębna ordynacja wyborcza uchwalona przez ogólne zebranie członków okręgowej organizacji związkowej (Statut Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy). Podobne rozwiązanie jest stosowane przez Związek Zawodowy „Symetria” zrzeszający osoby wykonujące pracę zarobkową w Urzędzie Miasta Olsztyn. Zgodnie z § 20 statutu tego związku władze związkowe wszystkich szczebli pochodzą z wyboru. Wybory odbywają się bez ograniczenia liczby kandydatów, a głosowanie jest niejawne na zasadach ustalonych nie w ordynacji wyborczej, ale w Regulaminie Wyborczym Związku (Statut Związku Zawodowego SYMETRIA w Olsztynie). Również związki zawodowe działające w ramach szeroko rozumianej branży oświatowej stosują ordynacje lub regulaminy wyborcze. Przykładem takiego związku jest Związek Zawodowy PRO DIGNITAS zrzeszający nauczycieli, psychologów, psychoterapeutów i pracowników oświaty. Zgodnie z § 10 wybory do wszystkich władz i organów związku odbywają się w głosowaniu tajnym, według regulaminu wyborów przyjętego przez Walne Zebranie Członków (Statut Związku Zawodowego PRO DIGNITAS).

⁶ Przykładem takiego związku jest Związek Nauczycielstwa Polskiego w Uniwersytecie Jagiellońskim. Zgodnie z § 23 statutu tego związku organy związku pochodzą z wyboru, a wybory dokonuje Zebranie Ogólne. Wybory są przeprowadzane z zachowaniem zasad równości, bezpośredniości i tajności głosowania, bez ograniczania liczby kandydatów. Co ciekawe w ramach Związku Nauczycielstwa Polskiego w Uniwersytecie Jagiellońskim wybory do organów związku mogą być przeprowadzane jawnie, pod warunkiem braku sprzeciwu (Statut Związku Nauczycielstwa Polskiego w Uniwersytecie Jagiellońskim). Kolejnym pozytywnym przykładem związku zawodowego, który posiada szczegółowo uregulowany tryb wyborczy do swoich organów jest Związek Zawodowy Nauczycieli Akademickich Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi. Zgodnie z § 17 statutu tego związku Zarząd Związku oraz Komisja Rewizyjna są wybierani w wyborach tajnych, wolnych i bezpośrednich (Statut Związku Zawodowego Nauczycieli Akademickich Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi). Kolejnym przykładem jest Związek Zawodowy Pracowników Uniwersytetu w Białymstoku. Zgodnie z § 19 statutu tego związku organy tego związku pochodzą z wyboru, a same wybory odbywają się na zasadach nieograniczonej liczby kandydatów, głosowania na poszczególnych kandydatów, powszechności, tajności, bezpośredniości, równości (Statut Związku Zawodowego Pracowników Uniwersytetu w Białymstoku). Przykładem związku zawodowego działającego w ramach szeroko rozumianego szkolnictwa, który stosuje dość precyzyjną procedurę wyboru do władz związku jest Wolny Związek Zawodowy „Forum-Oświata”. Zgodnie § 41 statutu

niniejszego związku wybory do jego władz odbywają się w sposób tajny, wyborcy przysługuje wyłącznie jeden głos, głosować można tylko osobiście i głosuje się na poszczególnych kandydatów. Wybory są ważne, gdy wzięła w nich udział co najmniej połowa uprawnionych do głosowania (Statut Wolnego Związku Zawodowego „Forum-Oświata”). Kolejnym związkiem zawodowym działającym w ramach tzw. sfery budżetowej i posiadającym szczegółowo uregulowany tryb wyborczy do organów związku jest Związek Zawodowy Pracowników Urzędu Miasta Krakowa. Zgodnie z § 19 statutu tego związku organy niniejszego związku pochodzą z wyboru. Przewodniczącego zarządu zakładowego wybiera Walne Zebranie w odrębnym głosowaniu. Wybory odbywają się przez głosowanie na poszczególnych kandydatów, przy nieograniczonej liczbie kandydatów. Wybory odbywają się na zasadach powszechności, tajności, bezpośredniości i równości (Związek Zawodowy Pracowników Urzędu Miasta Krakowa). Przykładem związku zawodowego z sektora prywatnego, który szczegółowo reguluje tryb wyborczy do organów związku jest Związek Zawodowy Pracowników Farmacji. Zgodnie z § 13 statutu tego związku członkowie wchodzący w skład władzy wykonawczej i kontrolnej niniejszego związku pochodzą z wyborów bezpośrednich. Głosowanie odbywa się w sposób jawny i bezpośredni, wyborcy przysługuje tylko jeden głos, głosować można tylko osobiście (Statut Związku Zawodowego Pracowników Farmacji)

⁷ Przykładem niech będą wybrane związki zawodowe działające w ramach szeroko rozumianego szkolnictwa. Statut Związku Zawodowego Nauczycieli Akademickich Akademii Sztuki w Szczecinie przewiduje, że członkowie wchodzący w skład organów pochodzą z wyboru. Nie ogranicza się liczby kandydatów i głosuje się tylko na poszczególnych kandydatów. Zgodnie z § 19 statutu niniejszego związku głosowania są tajne (Statut Związku Zawodowego Nauczycieli Akademickich Akademii Sztuki w Szczecinie). Warto zwrócić uwagę, że brak jest dodatkowych wymogów co do formy wyboru członków do organów związku. Statut nie przewiduje również szczególnych wymogów co do sposobu podejmowania uchwał przez Walne Zebranie Członków niniejszego związku. Stosowany jest tylko wymóg zebrania kworum na prawomocnym Walnym Zebraniu Członków Związku, tak aby uzyskać zdolność do podejmowania uchwał przez niniejsze zebranie. Podobnie jest w przypadku Związku Zawodowego Pracowników Uniwersytetu Medycznego i Uniwersyteckich Szpitali Klinicznych w Łodzi. § 31 statutu tego związku przewiduje jedynie, że wybory członków organów niniejszego związku są demokratyczne i tajne. Natomiast w funkcjonowaniu akurat tego związku pojawiają się dodatkowe wymogi co do podejmowania uchwał przez organ uchwalodawczy niniejszego związku. Zgodnie z § 23 statutu niniejszego związku uchwały walnego zebrania lub konferencji zapadają zwykłą większością głosów „50% + 1”. A o sposobie głosowania (jawnym lub tajnym) decyduje w każdym przypadku zebranie (Statut Związku Zawodowego Pracowników Uniwersytetu Medycznego i Uniwersyteckich Szpitali Klinicznych w Łodzi). Również Statut Związku Zawodowego Pracowników Collegium Medicum im. Ludwika Rydygiera w Bydgoszczy Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu przewiduje jedynie, że wybory do organów niniejszego związku są tajne. Przy czym nie ogranicza się liczby kandydatów. § 15 ust. 2 statutu niniejszego związku przewiduje, że Przewodniczącego Zarządu Związku wybiera Walne Zebranie w odrębnym tajnym głosowaniu. Również wymogi co do podejmowania uchwał, zapisane w § 20 ust. 3 statutu niniejszego związku, ograniczają się do konieczności zebrania kworum na Walnym Zebraniu (Statut Związku Zawodowego Pracowników Collegium Medicum im. Ludwika Rydygiera w Bydgoszczy Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu). Podobnie jest w przypadku Związku Nauczycielstwa Polskiego w Uniwersytecie Pedagogicznym im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie. § 27 statutu niniejszego związku wskazuje tylko podstawowe wymogi, które muszą spełnić wybory do organów niniejszego związku. Przy czym Przewodniczącego Rady Zakładowej wybiera się w odrębnym głosowaniu, chyba że Walne Zgromadzenie postanowi inaczej. We wszystkich wyborach do organów niniejszego związku nie ogranicza się liczby kandydatów, a głosowanie jest tajne i polega na głosowaniu na poszczególnych kandydatów. Również wymogi co do podejmowania uchwał ograniczają się do konieczności zebrania kworum na Walnym Zebraniu (Statut Związku Nauczycielstwa Polskiego w Uniwersytecie Pedagogicznym im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie). Również w przypadku Związku Zawodowego Pracowników Nie Będących Nauczycielami Akademickimi Uniwersytetu Szczecińskiego wymogi co do wyborów organów niniejszego związku mają charakter podstawowy. Zgodnie z § 21 statutu niniejszego związku wybory są tajne i odbywają się bez ograniczeń liczby kandydatów, z głosowaniem na poszczególnych kandydatów. Przewodniczącego Zarządu związku oraz przewodniczącego Komisji Rewizyjnej związku wybiera Zebranie Członków w odrębnym głosowaniu (Statut Związku Zawodowego Pracowników Nie Będących Nauczycielami Akademickimi Uniwersytetu Szczecińskiego). Ostatnim wybranym przykładem jest związek zawodowy, do którego należy autor niniejszego opracowania tj. Związek Zawodowy Nauczycieli Akademickich Uniwersytetu Wrocławskiego. Co do zasady i zgodnie z § 18 statutu niniejszego związku uchwały wszystkich organów Związku zapadają zwykłą większością głosów. § 19 statutu stanowi, że członkowie wchodzący w skład organów pochodzą z wyboru. Wybory te odbywają się w oparciu o zasady braku ograniczania liczby kandydatów, głosowania na poszczególnych kandydatów oraz zasadę tajności. Zasady te są odpowiednio dostosowane przy odwoływaniu członka Zarządu lub Komisji Rewizyjnej (Statut Związku Zawodowego Nauczycieli Akademickich Uniwersytetu Wrocławskiego).

⁸ Rozwiązanie to byłoby swoistą kopią rozwiązań wprowadzonych przez kodeks spółek handlowych (ustawa z 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych, tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 18), a stosowanych w spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością.

Bibliografia/References

- IX Nadzwyczajny Zjazd Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej*, 14–20 lipca 1981 r.: stenogram z obrad plenarnych.
- Baran, K.W. (2019a). Komentarz do art. 1 ustawy o związkach zawodowych. W: K. W. Baran (Red.), *Zbirowe prawo zatrudnienia. Komentarz*. Wolters Kluwer.
- Baran, K.W. (2019b). Komentarz do art. 10 ustawy o związkach zawodowych. W: K. W. Baran (Red.), *Zbirowe prawo zatrudnienia. Komentarz*. Wolters Kluwer.
- Baran, K.W. (2019c). Komentarz do art. 26 ustawy o związkach zawodowych. W: K. W. Baran (Red.), *Zbirowe prawo zatrudnienia. Komentarz*. Wolters Kluwer.
- Davies, P., Freedland, M., Kahn-Freud, O. (1983). *Labour and the Law*. London.
- Fox, G.H. (2000). The Right to Political Participation in International Law. W: G. H. Fox i B.R. Roth (Red.), *Democratic Governance and International Law*. Cambridge.
- Hajn, Z. (2022). Demokracja związkowa – wybrane aspekty prawne. W: P. Nowik, I. Sierocka, W. Witoszko, K. Żywilewska (Red.), *Dorobek i rozwój nauki prawa pracy w świetle wyzwań XXI wieku. Księga dedykowana pamięci Profesora Bogusława Cudowskiego*. Temida 2.
- Hajn, Z. (2013). *Zbirowe prawo pracy. Zarys systemu*. Wolters Kluwer.
- Latos-Miłkowska, M. (2017). Systemy wylaniania przedstawicieli pracowników. W: Z. Hajn, M. Kurzynoga (Red.), *Demokracja w zakładzie pracy*. Wolters Kluwer.
- Pilich, M. (2021). Komentarz do art. 98. W: J. Gudowski (Red.), *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I. Część ogólna, cz. 2 (art. 56–125)*. Wolters Kluwer.
- Rego, R., Ramos V. (2020). *Can Electronic Vote Bring Workers Closer to Trade Unions? The Case of Portuguese Teachers*, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, vol. 32.
- Rodzinkiewicz, M. (2018). Komentarz do art. 243. W: *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*. Wolters Kluwer.
- Salwa, Z. (2003). *Komentarz do art. 13 ustawy o związkach zawodowych* W: *Prawo pracy*. Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis
- Sanetra, W. (2017). *O pojęciu i dylematach zakładowej demokracji pracowniczej*. W: Z. Hajn, M. Kurzynoga (Red.), *Demokracja w zakładzie pracy*. Wolters Kluwer.
- Schoemann, K. (2018). Digital Technology to Support the Trade Union Movement, *Open Journal of Social Sciences*, 6.

Seweryński, M. (2024). *Statut związku zawodowego, ABC*.

Sobczyk, A. (2017). *Zakładowy i niezakładowy związek zawodowy a problem demokracji zakładowej*. W: Z. Hajn, M. Kurzynoga (Red.), *Demokracja w zakładzie pracy*. Wolters Kluwer.

Strugała, R. (2017). Komentarz do art. 98. W: E. Gniewek, P. Machnikowski (Red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*. C.H.Beck.

Szmit, J. (2014). *Charakter prawny statutu związku zawodowego*. Wolters Kluwer.

Tannenbaum, A. S. (1965). *Unions*. W: J. G. March (Red.), *Handbook of Organizations*, Rand McNally and Co., Chicago.

Tomanek, A. (2019). *Komentarz do art. 13 ustawy o związkach zawodowych*. W: K. W. Baran (Red.), *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*. Wolters Kluwer.

Webb, B., Webb S. (1902). *Industrial Democracy*. London.

Wheatley, S. (2002). Democracy in International Law: A European Perspective, *International & Comparative Law Quarterly*, 51, part 2.

Żołyński, J. (2014) Komentarz do art. 13. W: *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz*, LEX.

Akty prawne/Legal Acts

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483.

Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 87 z 9 lipca 1948 r. dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125.

Ustawa z 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych, tekst jedn. Dz.U. z 2024 r., poz. 18.

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

Ustawa z 8 października 1982 r. o związkach zawodowych, Dz.U. Nr 54, poz. 277.

Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 1465 ze zm.

Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 1610.

Ustawa z 1 lipca 1949 r. o związkach zawodowych, Dz.U. Nr 41, poz. 293.

Dekret w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych, Dz. Praw P. Pol. z 1919 r. Nr 15, poz. 209.

Dekret z 6 lutego 1945 r. o utworzeniu Rad Zakładowych, Dz.U. Nr 8, poz. 36.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 29 kwietnia 1947 r. o regulaminie wyborów do rady zakładowej i wyborów delegata, Dz.U. Nr 45, poz. 231.

Orzecznictwo sądowe/Court rulings

Wyrok NSA z 27 czerwca 2014 r., I OSK 714/14, LEX nr 1518099.

Wyrok Sądu Najwyższego z 25 lipca 2003 r., V CK 117/02, niepubl.

Wyrok Sądu Najwyższego z 8 kwietnia 2003 r., IV CKN 39/01, niepubl.

Postanowienie SN z 21 września 2018 r., V CSK 561/17, OSNC 2019, nr 7–8, poz. 83.

Postanowienie SA w Warszawie z 14 grudnia 1995 r., I ACr 936/95, OSA 1997, nr 1, poz. 6.

Inne źródła/Other sources

Statut Wolnego Związku Zawodowego „Forum-Oświata”.

Statut Związku Nauczycielstwa Polskiego w Uniwersytecie Jagiellońskim.

Statut Związku Nauczycielstwa Polskiego w Uniwersytecie Pedagogicznym im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie.

Statut Związku Zawodowego „Kadra” przy Kopalni Węgla Kamiennego „Brzeszcze”.

Statut Związku Zawodowego „SYMETRIA” w Olsztynie.

Statut Związku Zawodowego Nauczycieli Akademickich Akademii Sztuk Pięknych im. Władysława Strzemińskiego w Łodzi.

Statut Związku Zawodowego Nauczycieli Akademickich Akademii Sztuki w Szczecinie.

Statut Związku Zawodowego Nauczycieli Akademickich Uniwersytetu Wrocławskiego.

Statut Związku Zawodowego Pracowników Collegium Medicum im. Ludwika Rydygiera w Bydgoszczy Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu.

Statut Związku Zawodowego Pracowników Drogownictwa RP.

Statut Związku Zawodowego Pracowników Farmacji.

Statut Związku Zawodowego Pracowników Nie Będących Nauczycielami Akademickimi Uniwersytetu Szczecińskiego.

Statut Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy.

Statut Związku Zawodowego Pracowników Uniwersytetu Medycznego i Uniwersyteckich Szpitali Klinicznych w Łodzi.

Statut Związku Zawodowego Pracowników Uniwersytetu w Białymstoku.

Statut Związku Zawodowego PRO DIGNITAS.

Ordynacja Wyborcza na Walne Zebranie Związku Sprawozdawczo-Wyborcze Forum Związków Zawodowych KADRA.

Sebastian Jakubowski, dr hab., absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Wrocławskiego. Jego zainteresowania naukowe obejmują prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, ekonomię, zabezpieczenie emerytalne, politykę gospodarczą, problematykę transformacji gospodarczej w Europie Środkowej i Wschodniej oraz ekonomiczną analizę prawa. Zawodowo związany z Zakładem Polityki Gospodarczej Uniwersytetu Wrocławskiego. W latach 2009–2011 Przewodniczący Związku Zawodowego Nauczycieli Akademickich Uniwersytetu Wrocławskiego, następnie członek zarządu i Wiceprzewodniczący Związku Zawodowego.

Sebastian Jakubowski, PhD, DSc, is a graduate of the Faculty of Law and Administration at the University of Wrocław. His research interests include labor law, social security, economics, pension systems, economic policy, issues related to economic transformation in Central and Eastern Europe, and the economic analysis of law. He is professionally affiliated with the Department of Economic Policy at the University of Wrocław. Between 2009 and 2011, he served as the Chair of the Trade Union of Academic Teachers at the University of Wrocław, and subsequently as a board member and Vice-Chair of the union.