t. LX, nr 12/2019 DOI 10.33226/0032-6186.2019.12.4

Status prawny jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej

The legal status of the only representative company trade union organization

dr hab. Monika Latos-Miłkowska
Akademia Leona Koźmińskiego, Kolegium Prawa
ORCID: 0000-0001-6851-897
e-mail: mlatos@kozminski.edu.pl

Streszczenie Przedmiotem artykułu jest analiza pozycji prawnej jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej, w szczególności jako uczestnika rokowań zbiorowych. Asumpt do podjęcia tej problematyki daje zwłaszcza wprowadzenie do ustawy o związkach zawodowych art. 30 ust. 7. Bliższa analiza pozycji jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej pokazuje, że różni się ona w zależności od rodzaju rokowań, w których bierze udział taka organizacja. Różnice te nie zawsze dają się racjonalnie wytłumaczyć. Podjęta w niniejszym artykule problematyka ma również istotne znaczenie praktyczne — sytuacja, w której w zakładzie pracy występuje tylko jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa, jest w praktyce dosyć częsta, a zróżnicowanie pozycji prawnej takiej organizacji według nie do końca jasnych kryteriów może sprawiać poważne problemy praktyczne.

Słowa kluczowe: jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa, reprezentatywność, rokowania zbiorowe, porozumienie zbiorowe, układ zbiorowy pracy.

Summary This article is an analysis of the legal position of the only representative company trade union organization, especially as a participant in collective bargaining. The reason for addressing this issue is, in particular, the introduction of art. 30 paragraph 7 to the Trade Union Act. A closer look at the position of the only representative trade union organization shows that it differs depending on the type of negotiations in which the trade union organization participates. These differences cannot always be rationally explained. The issues discussed in this article also have considerable practical significance — the situation in which there is only one representative company trade union organization is quite common in practice, and the diversity of the legal position of such organization according to not entirely clear criteria causes quite serious practical problems.

Keywords: the only representative company trade union organization, representativeness, collective bargaining, collective agreement.

JEL: K31

Uwagi wstępne

Wprowadzając zasadę reprezentatywności związków zawodowych do polskiego systemu prawa ustawodawca zdecydował się na zasadę reprezentatywności niewyłącznej. Oznacza to, że status organizacji reprezentatywnej może przysługiwać równocześnie wielu organizacjom związkowym, które spełniają ustawowe kryteria reprezentatywności. W przypadku organizacji zakładowych oznacza to w szczególności, że w jednym zakładzie pracy status organizacji reprezentatywnej może przysługiwać więcej niż jednej zakładowej organizacji związkowej jednocześnie. Można wręcz stwierdzić, że ustawodawca w pewien sposób zakłada taki stan rzeczy, bowiem stanowiąc przepisy wprowadzające zasadę reprezentatywności w kolejnych przypadkach dość konsekwentnie posługuje się liczbą mnogą („z organizacjami reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25^3 ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych) oraz formułą konieczności uzgodnienia przez reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe wspólnego stanowiska. To generowało praktyczne wątpliwości co do pozycji prawnej jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w rokowaniach zbiorowych. Znalazły one odzwierciedlenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego — m.in. w wyroku z 8 września 2015 r., I PK 234/14. Sytuacja prawna w tym zakresie uległa jednak znaczącej zmianie po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych,

w wyniku wprowadzenia art. 30 ust. 7 do ustawy o związkach zawodowych.

Status prawny jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej działającej u pracodawcy nie był dotąd przedmiotem zainteresowania nauki prawa pracy, choć — jak wspomniano wyżej — generował niekiedy dość istotne problemy praktyczne. Bliższa analiza znowelizowanych przepisów wskazuje, że status prawny jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej ulega dość znaczącej dyferencjacji w zależności od rodzaju negocjacji, w jakich organizacja uczestniczy. Nie zawsze można dla tej dyferencjacji znaleźć przekonujące uzasadnienie. Wydaje się, że w obecnym stanie prawnym problematyka statusu prawnego jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej zyskała na znaczeniu i zasługuje na pogłębioną analizę. Jest to wszak problem o dużej doniosłości praktycznej i teoretycznej. Sytuacja, w której u danego pracodawcy status organizacji reprezentatywnej przysługuje tylko jednej zakładowej organizacji związkowej, w praktyce jest dosyć częsta, a prawidłowa reprezentacja związkowa warunkuje prawidłowość współtworzonych przez tę organizację autonomicznych źródeł prawa pracy.

Uzyskanie statusu jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej

Status jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej zakładowa organizacja związkowa może nabyć przez spełnienie kryteriów wskazanych w art. 25^3 ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (DzU z 2019 r. poz. 263, dalej: u.z.z.), czyli przez zrzeszanie co najmniej 8% osób wykonujących pracę zarobkową u pracodawcy, w przypadku organizacji związkowych będących jednostką organizacyjną lub organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu ustawy z 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (DzU z 2018 r. poz. 2232) lub co najmniej 15% osób wykonujących pracę zarobkową u pracodawcy w przypadku pozostałych zakładowych organizacji związkowych. Status jedynej reprezentatywnej organizacji związkowej zakładowa organizacja związkowa będzie w takim przypadku miała, jeżeli żadna inna działająca u pracodawcy zakładowa (lub międzyzakładowa) organizacja związkowa tych kryteriów nie spełni. Kryteria te mają charakter obiektywny — status organizacji reprezentatywnej organizacja ta zachowa również w sytuacji, gdy inna zakładowa organizacja związkowa działająca u pracodawcy spełni kryteria wskazane w art. 25^3 ust. 1 u.z.z. Utraci jednak wówczas pozycję jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej.

Status jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej organizacja związkowa może też nabyć spełniając kryterium subsydiarne wskazane w art. 25^3 ust. 2 u.z.z. W takim przypadku w braku organizacji związkowej spełniającej kryteria wskazane w art. 25^3 ust. 1 u.z.z. status reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej będzie przysługiwał tej organizacji, która zrzesza największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy. W takim przypadku organizacja ta niejako automatycznie jest również jedyną reprezentatywną zakładową organizacją związkową. Wydaje się bowiem, że ze sformułowania przepisu oraz celu regulacji można wnioskować, że w trybie wskazanym w art. 25^3 ust. 2 u.z.z. status organizacji reprezentatywnej może nabyć tylko jedna zakładowa organizacja związkowa. Reprezentatywność ma w takim przypadku charakter względny — zależy bowiem od liczby członków zrzeszanych przez inne organizacje. Zakładowa organizacja związkowa utraci status organizacji reprezentatywnej z chwilą, gdy inna organizacja zrzeszy większą liczbę członków będących osobami wykonującymi pracę zarobkową u pracodawcy.

Z powyższych rozważań płynie również wniosek, że o ile samo nabycie statusu organizacji reprezentatywnej może nastąpić bądź w wyniku spełniania obiektywnych kryteriów reprezentatywności wskazanych w art. 25^3 ust. 1 u.z.z., bądź na skutek spełnienia subsydiarnego i względnego kryterium wskazanego w art. 25^3 ust. 2 u.z.z., o tyle status jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej zawsze będzie miał charakter względny, w tym sensie że zawsze będzie zależny od pozycji pozostałych zakładowych organizacji związkowych działających u pracodawcy.

W tym kontekście powstaje również interesujące pytanie, czy jeżeli u pracodawcy w ogóle działa tylko jedna zakładowa organizacja związkowa, to jednocześnie nabywa ona status organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 25^3 ust. 2 u.z.z. W takim przypadku jedyna zakładowa organizacja związkowa byłaby również jedyną reprezentatywną zakładową organizacją związkową działającą u pracodawcy. Kwestia ta bynajmniej nie jest pozbawiona praktycznego znaczenia — od odpowiedzi na to pytanie będzie np. zależał zakres możliwości korzystania ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przez działaczy takiej organizacji lub uprawnień związanych z wyborem członków przedstawicielstw ponadnarodowych, takich jak np. europejska rada zakładowa. Należy zauważyć, że w razie działania u pracodawcy jednej zakładowej organizacji związkowej, organizacja ta niejako „siłą rzeczy" spełnia kryterium reprezentatywności wskazane w art. 25^3 ust. 2 u.z.z. — zrzesza największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową na rzecz pracodawcy. Wydaje się jednak, że przyjęcie takiego wniosku przeczy idei i celowi reprezentatywności związków zawodowych. Jak wskazuje się w literaturze przedmiotu, podstawowym celem wprowadzania przez ustawodawcę instytucji reprezentatywności zakładowych organizacji związkowych jest przełamanie impasu w rokowaniach i umożliwienie prowadzenia dalszych rokowań z udziałem nie wszystkich organizacji, a tylko organizacji reprezentatywnych (Pliszkiewicz, Seweryński, 1996; Kowalczyk, 2014; Latos-Miłkowska, 2007). Zatem z punktu widzenia istoty i celu reprezentatywności udzielanie tego statusu jedynej zakładowej organizacji związkowej działającej u pracodawcy jest całkowicie niecelowe. W literaturze podkreśla się również konsekwentnie, że zasada reprezentatywności związków zawodowych jest odstępstwem od zasady ich równego trakto-

wania (Kowalczyk, 2014), co wskazuje, że nabycie tego statusu jest możliwe tylko wówczas, gdy działa więcej niż jedna organizacja. Argumentacja ta jest trafna. Należy zatem skonkludować, że w przypadku działania u pracodawcy tylko jednej zakładowej organizacji związkowej, organizacji tej nie będzie przysługiwał status organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 25^3 ust. 2 u.z.z., a co za tym idzie nie będzie też jedyną reprezentatywną zakładową organizacją związkową.

Pozycja jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w rokowaniach w sprawach określonych w art. 30 ust. 6 u.z.z.

Nowelizacja ustawy o związkach zawodowych znacząco wzmocniła pozycję prawną jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w rokowaniach zbiorowych w sprawach wymienionych w art. 30 ust. 6 u.z.z. Wzmocnienie to dokonało się przez dodanie do art. 30 u.z.z. ustępu 7, który bezpośrednio odnosi się do uprawnień jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w tych rokowaniach. Do czasu wejścia w życie tego przepisu kwestia ta budziła dość istotne kontrowersje. Sprowadzały się one do pytania, czy jeżeli u danego pracodawcy działała tylko jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa, to w razie braku uzgodnienia stanowiska przez wszystkie zakładowe organizacje związkowe pracodawca był związany stanowiskiem przedstawionym przez jedyną reprezentatywną zakładową organizacją związkową, czy też w takiej sytuacji pracodawca uzyskiwał samodzielność działania. Do pewnego stopnia wątpliwości te rozstrzygnął Sąd Najwyższy w wyroku z 8 września 2015 r., I PK 234/14, w którym uznał, że w takiej sytuacji brak wspólnego stanowiska wszystkich zakładowych organizacji związkowych powoduje możliwość samodzielnego działania pracodawcy. Uzasadniając swoje stanowisko Sąd Najwyższy stwierdził, że „nie można zaakceptować stanowiska, że w świetle przepisu art. 77^2 § 4 k.p., przy wielości organizacji związkowych działających u pracodawcy, wystarczy stanowisko jednej z nich, jeśli ma ona — jako jedyna — przymiot reprezentatywności w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., aby było ono wiążące (w sensie negatywnym lub pozytywnym) dla wprowadzenia regulaminu wynagradzania zgodnie z propozycją przedstawioną przez pracodawcę. Po pierwsze, w przepisie tym użyto liczby mnogiej, mówiąc o organizacjach związkowych reprezentatywnych w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., co już wskazuje, że chodzi o więcej niż jedną taką organizację. Po drugie, zawarte jest w nim sformułowanie: »wspólnie uzgodnionego stanowiska«, które odnosi się zarówno do organizacji związkowych, jak i organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. Wykładnia językowa (gramatyczna) tego sformułowania nie może nasuwać żadnych wątpliwości, że chodzi w nim o takie stanowisko, które zostało wspólnie wypracowane przez wszystkie zakładowe organizacje związkowe lub co najmniej przez organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., to znaczy takie, które powstało po wcześniejszym uzgodnieniu go przez owe organizacje związkowe. (…) Do »wspólnie uzgodnionego stanowiska« dochodzi zatem w relacjach między co najmniej dwoma podmiotami, co wyklucza przyjęcie, że jest nim także stanowisko jednej organizacji związkowej".

Przyjęcie takiego stanowiska zrównywało jednak status prawny jedynej zakładowej organizacji związkowej w rokowaniach w sprawach wskazanych w dawnym art. 30 ust. 5 z niereprezentatywnymi zakładowymi organizacjami związkowymi. Stanowisko to wydawało się również sprzeczne z istotą zasady reprezentatywności. Podstawowym celem, dla którego wprowadza się do systemu prawa zasadę reprezentatywności związków zawodowych, jest przełamanie impasu w rokowaniach zbiorowych. Te względy w swoim wyroku Sąd Najwyższy zupełnie pominął.

Zasadnicza zmiana powyższego stanu rzeczy nastąpiła wraz z wejściem w życie nowelizacji ustawy o związkach zawodowych, a konkretnie wraz z wejściem w życie nowo dodanego art. 30 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych. Co do zasady ustawodawca utrzymał dotychczasową konstrukcję, w myśl której w sprawach wymienionych enumeratywnie w art. 30 ust. 6 (poprzednio ust. 5) w razie nieuzgodnienia stanowiska przez wszystkie lub wszystkie reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe pracodawca może dany akt wydać samodzielnie. Jednakże dodany ust. 7 stanowi, że przepis art. 30 ust. 6 u.z.z. stosuje się odpowiednio, gdy u pracodawcy działa jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa zrzeszająca co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Artykuł 30 ust. 7 należy rozumieć w ten sposób, że w razie braku wspólnego stanowiska wszystkich zakładowych organizacji związkowych w sprawach wymienionych w ust. 6, stanowisko to może przestawić jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa, jeżeli spełnia dodatkowe kryterium zrzeszania co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Przedstawienie stanowiska przez jedyną reprezentatywną zakładową organizację związkową blokuje w takim przypadku możliwość samodzielnego działania pracodawcy. W rezultacie pracodawca nie będzie mógł wydać żadnego z aktów wymienionych w art. 30 ust. 6 bez zgody jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej, pod warunkiem że w terminie 30 dni przestawi ona pracodawcy swoje stanowisko. Pracodawca będzie mógł samodzielnie wydać akt wskazany w art. 30 ust. 6 u.z.z. tylko wówczas, gdy w terminie 30 dni wspólnego stanowiska nie przedstawią ani wszystkie działające u pracodawcy zakładowe organizacje związkowe, ani jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa (Grzebyk, 2019, s. 214–215)[1].

Wprowadzone przez ustawodawcę w art. 30 ust. 7 u.z.z. rozwiązanie należy moim zdaniem ocenić pozytywnie. Jest ono zgodne z celem, w jakim wprowadza się zasadę reprezentatywności związków zawodowych — służy przełamaniu impasu w rokowaniach, wzmacnia też dialog społeczny ograniczając możliwość samodzielnego działania pracodawcy. Korzystniejsza wydaje się sytuacja, w której o tak istotnych dla pracowników kwestiach jak wskazane w art. 30 ust. 6 u.z.z. decyzje zapadają we

współdziałaniu z chociaż jedną zakładową organizacją związkową, niż sytuacja, w której decyzję podejmuje samodzielnie pracodawca. Nie można jednak nie zauważyć, że łączy się to z osłabieniem pozycji pozostałych, niereprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych.

Pozycja jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej przy tworzeniu porozumień zbiorowych

Odmiennie przedstawia się pozycja prawna jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w kształtowaniu pozostałych autonomicznych źródeł prawa pracy, zwłaszcza porozumień zbiorowych (układ zbiorowy pracy ze względu na odmienność regulacji zostanie omówiony odrębnie). Przede wszystkim należy zauważyć, że nie ma jednolitej regulacji trybu zawierania porozumień zbiorowych. Do wszystkich porozumień zastosowanie znajduje art. 30 ust. 5 u.z.z., zgodnie z którym w sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z zakładowymi organizacjami związkowymi organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. W pozostałym zakresie sposób reprezentacji związkowej regulowany jest już przez przepisy dotyczące zawierania konkretnych porozumień zbiorowych. Ponieważ w niniejszym artykule jest mowa o statusie prawnym jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej, dalsza analiza będzie dotyczyła tylko tych porozumień zbiorowych, przy których zawieraniu ustawodawca zdecydował się na wprowadzenie zasady reprezentatywności. *De lege lata* dotyczy to już większości porozumień zbiorowych uregulowanych w polskim prawie pracy. Z reguły w przypadkach, w których ustawodawca wprowadza zasadę reprezentatywności przy zawieraniu danego porozumienia zbiorowego, posługuje się konstrukcją, w myśl której w pierwszej kolejności do zawarcia porozumienia uprawnione są wszystkie zakładowe organizacje związkowe działające u danego pracodawcy. Jeżeli nie jest możliwe zawarcie porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, porozumienie można zawrzeć z reprezentatywnymi zakładowymi organizacjami związkowymi zrzeszającymi co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy[2]. W tym miejscu pojawia się pytanie o możliwość samodzielnego działania jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej. Czy — w razie braku wspólnego jednolitego stanowiska wszystkich zakładowych organizacji związkowych — jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa może sama prowadzić te rokowania i zawrzeć dane porozumienie zbiorowe. Odpowiedź na to pytanie nie jest jasna. Ustawodawca wprost takiej sytuacji nie uregulował — art. 30 ust. 7 u.z.z. ma zastosowanie jedynie do uzgadniania kwestii enumeratywnie w ust. 6 tego artykułu wyliczonych i nie ma podstaw, aby wskazaną w nim regułę postępowania stosować w innych sytuacjach. Same przepisy regulujące tryb zawierania poszczególnych porozumień posługują się z reguły liczbą mnogą mówiąc o możności zawarcia porozumienia z reprezentatywnymi zakładowymi organizacjami związkowymi. Z kolei art. 30 ust. 5, który — jako zasada ogólna — znajduje tu zastosowanie, mówi o wspólnie uzgodnionym stanowisku zakładowych organizacji związkowych — wymóg przedstawienia wspólnie uzgodnionego stanowiska dotyczy też tego etapu negocjacji, w którym do działania dopuszcza się już tylko reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe. Te okoliczności przemawiają na rzecz tezy, że w przypadku zawierania porozumień zbiorowych jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa nie może — w razie braku wspólnie uzgodnionego stanowiska wszystkich zakładowych organizacji związkowych — działać samodzielnie. Z drugiej strony, przyjęcie koncepcji przeciwnej, tj. o możliwości samodzielnego zawierania porozumień zbiorowych z pracodawcą (tych, w których wprowadzono zasadę reprezentatywności) przez jedyną reprezentatywną zakładową organizację związkową (w razie braku wspólnego stanowiska wszystkich zakładowych organizacji związkowych), jest zgodne z celem i istotą reprezentatywności. Przełamuje bowiem impas w rokowaniach zbiorowych i umożliwia zawarcie danego porozumienia. Biorąc jednak wszystkie powyższe argumenty pod rozwagę, wydaje się, że *de lege lata* należy przychylić się do pierwszego ze wskazanych stanowisk, jako znajdującego mocniejsze uzasadnienie w brzmieniu przepisów, i uznać, że w przypadku zawierania porozumień zbiorowych jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa nie może — w braku wspólnego stanowiska wszystkich zakładowych organizacji związkowych — samodzielnie zawrzeć danego porozumienia. Konsekwencją przyjęcia takiego stanowiska jest jednak pozbawienie jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej szczególnej roli w rokowaniach — jej pozycja zostaje zrównana z pozycją pozostałych (niereprezentatywnych) organizacji związkowych.

Nieco inaczej kwestię tę uregulowano w odniesieniu do porozumienia transferowego. Zgodnie z art. 26^1 ust. 4 u.z.z. porozumienie to zawierają wszystkie zakładowe organizacje związkowe, które prowadziły negocjacje nad tym porozumieniem, jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z uczestniczącymi w negocjacjach reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25^3 ust. 1 lub 2 zakładowymi organizacjami związkowymi, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnianych u pracodawcy. Z powyższego sformułowania zdaje się wynikać, że przystąpienie jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej nie jest warunkiem *sine qua non* zawarcia porozumienia transferowego. Innymi słowy, zawarcie takiego porozumienia będzie możliwe również w razie, gdy jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa do rokowań tych nie przystąpi, jeśli zawrą je pozostałe zakładowe organizacje związkowe, które do tych rokowań przystąpiły. Jeżeli jednak jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa do rokowań tych przystąpi, to w razie niezawarcia porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi nie będzie miała możliwości samodzielnego zawarcia tego porozumienia. Trudno ustalić, dlaczego akurat w przypadku porozumie-

nia transferowego ustawodawca zdecydował się na odmienną niż zwykle i dość niejasną formułę wyłaniania strony związkowej porozumienia.

Pozycja jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej przy zawieraniu układu zbiorowego pracy

Bardzo uprzywilejowaną, wręcz hegemoniczną pozycję jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa ma w rokowaniach nad zawarciem układu zbiorowego pracy. Po pierwsze, jej przystąpienie do rokowań nad zawarciem układu zbiorowego pracy jest warunkiem prowadzenia tych rokowań. Zgodnie bowiem z art. 241^{25} § 3 k.p. rokowania nad zawarciem zakładowego układu zbiorowego pracy mogą się toczyć, jeżeli przystąpiła do nich co najmniej jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa. Warto zauważyć, że w tym przypadku ustawodawca nie formułuje dalej idących wymagań dotyczących np. zrzeszania co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa może również zawrzeć układ zbiorowy pracy nawet wbrew woli pozostałych zakładowych organizacji związkowych, które uczestniczyły w rokowaniach — do skutecznego zawarcia układu zbiorowego pracy wystarczy bowiem, że zgodnie z art. 241^{25} § 5 k.p. podpiszą go wszystkie reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe biorące udział w rokowaniach nad zawarciem tego układu. Jeżeli tylko jedna działająca u pracodawcy zakładowa organizacja związkowa ma status organizacji reprezentatywnej, wówczas władna jest samodzielnie zawrzeć układ zbiorowy pracy (Florek, 2017; Piątkowski, 2018, s. 1439). Co więcej, jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa może również uniemożliwić zawarcie układu zbiorowego pracy przez wycofanie się z rokowań — w takiej bowiem sytuacji nie zostanie spełniony warunek skutecznego zawarcia układu wskazany w art. 241^{25} § 5 k.p. Powyższe rozwiązania gwarantują jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej hegemoniczną pozycję w rokowaniach nad zawarciem układu zbiorowego pracy — *de lege lata* nie jest możliwe w takiej sytuacji zawarcie układu zbiorowego pracy bez jej udziału. Stwarza to również ryzyko faktycznego wyłączenia pozostałych, niereprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych z rokowań układowych. Zastanawia, czy w tym przypadku pozycja jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej nie została przez ustawodawcę ukształtowana nadmiernie korzystnie, z naruszeniem konstytucyjnego prawa pozostałych zakładowych organizacji związkowych do prowadzenia rokowań nad zawarciem układu zbiorowego pracy (art. 59 ust. 2 Konstytucji RP). W mojej ocenie budzi to szczególnie uzasadnione wątpliwości w sytuacji, gdy status organizacji reprezentatywnej organizacja związkowa uzyskała nie wskutek spełnienia obiektywnych kryteriów wskazanych w art. 25^{3} ust. 1 u.z.z., ale wskutek spełnienia kryterium subsydiarnego wskazanego w art. 25^{3} ust. 2 u.z.z. Z drugiej jednak strony trudno zaakceptować sytuację, w której do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy mogłoby dojść z pominięciem największej zakładowej organizacji związkowej.

Uprawnienia jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w zakresie powoływania przedstawicielstw pracowniczych o ponadnarodowym charakterze

Posiadanie statusu jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej daje też szczególną pozycję w powoływaniu i funkcjonowaniu ponadnarodowych organów przedstawicielskich działających w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (europejskie rady zakładowe), spółkach europejskich, spółdzielniach europejskich oraz spółkach powstałych w wyniku transgranicznego połączenia spółek kapitałowych. We wszystkich wymienionych podmiotach gospodarczych jest powoływany tzw. specjalny zespół negocjacyjny do prowadzenia rokowań dotyczących odpowiednio zasad funkcjonowania europejskiej rady zakładowej lub innej procedury informacyjno-konsultacyjnej w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub zasad udziału pracowników w zarządzaniu tworzonymi podmiotami gospodarczymi (Skupień, 2013, s. 195). Polskie ustawodawstwo transponujące dyrektywy regulujące funkcjonowanie tych organów przedstawicielskich utrzymuje priorytet reprezentatywnych organizacji związkowych (Skupień, 2013, s. 195; Latos-Miłkowska, 2017, s. 211). Ponadto przepisy określające tzw. wymagania minimalne przewidziane we wszystkich ustawach regulujących działanie w ponadnarodowych organizacjach przedstawicielskich również przewidują analogiczny, związkowy tryb mianowania polskich przedstawicieli odpowiednio do europejskiej rady zakładowej czy też zespołu przedstawicielskiego w spółce czy spółdzielni europejskiej bądź w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia spółek (Skupień, 2013, s. 195). Działanie u polskich pracodawców będących częścią ww. podmiotów gospodarczych o zasięgu wspólnotowym przynajmniej jednej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej będzie decydowało o zastosowanym trybie wyboru przedstawicieli do specjalnego zespołu negocjacyjnego — będą to wybory dokonywane w trybie związkowym, a nie w drodze wyborów ogólnzałogowych. Ponadto status jedynej reprezentatywnej organizacji związkowej daje tej organizacji całkowity wpływ na wybór członków do przedstawicielstw funkcjonujących w ramach wskazanych wyżej podmiotów gospodarczych o zasięgu wspólnotowym (Latos-Miłkowska, 2017, s. 211). Mówiąc w pewnym uproszeniu, w takim przypadku jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa desygnuje wszystkich polskich przedstawicieli do wskazanych przedstawicielstw (europejskiej rady zakładowej, zespołu przedstawicielskiego w spółce lub spółdzielni europejskiej bądź spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia spółek).

Podsumowanie

Wzmocnienie pozycji jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w zakresie uzgadniania aktów, o których mowa w art. 30 ust. 6 u.z.z., należy ocenić pozytywnie. Ogranicza ono możliwość samodzielnego działania pracodawcy w żywotnych dla pracowników kwestiach, wzmacniając w ten sposób dialog społeczny. Jest też zgodne z celem, w jakim wprowadza się zasadę reprezentatywności — przełamuje impas w rokowaniach zbiorowych. Łączy się to jednak do pewnego stopnia z ryzykiem marginalizacji, a nawet faktycznym wykluczeniem z tych rokowań niereprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych. Świadoma swej uprzywilejowanej pozycji jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa może celowo zmierzać do braku wspólnego stanowiska wszystkich zakładowych organizacji związkowych, po to aby w rezultacie prowadzić je następnie z pracodawcą samodzielnie. Podobne ryzyko występuje również w rokowaniach nad zawarciem układu zbiorowego pracy, gdzie udział jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej od początku do końca rokowań jest warunkiem możliwości ich prowadzenia i zawarcia układu zbiorowego pracy. Również w tym przypadku jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa może dążyć do nadużywania swej uprzywilejowanej pozycji i wyeliminowania z rokowań nad zawarciem układu organizacji niereprezentatywnych. W tym przypadku można się nawet zastanawiać, czy nie dochodzi do nadmiernego ograniczenia konstytucyjnego prawa tych organizacji do prowadzenia rokowań zbiorowych w celu zawarcia układu zbiorowego pracy (art. 59 ust. 2 Konstytucji RP). Pewnym rozwiązaniem tego problemu, które z jednej strony nie pozbawiałoby jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej wynikających z tego statusu uprawnień, a z drugiej wzmacniałoby pozycję negocjacyjną organizacji niereprezentatywnych, mogłoby być wprowadzenie zasady reprezentatywności łącznej. W takim przypadku organizacje niereprezentatywne, tworząc swoiste „koalicje", mogłyby w danych rokowaniach korzystać z uprawnień organizacji reprezentatywnych. Nie ma przy tym, moim zdaniem, przeszkód, aby w przypadku reprezentatywności łącznej określić kryteria wymagane do jej uzyskania na wyższym poziomie niż kryteria dla pojedynczych zakładowych organizacji związkowych. *De lega lata* zbiorowe prawo pracy nie przewiduje takiej możliwości, choć jej wprowadzenie było rozważane w trakcie prac nad nowelizacją ustawy o związkach zawodowych.

Zastanowienie budzi również zróżnicowanie pozycji jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w rokowaniach nad aktami wskazanymi w art. 30 ust. 6 u.z.z. i w rokowaniach nad zawarciem pozostałych porozumień zbiorowych (w których ustawodawca generalnie przewidział zasadę reprezentatywności). Jak wspomniano wyżej, w sprawach wskazanych w art. 30 ust. 6 w związku z art. 30 ust. 7 u.z.z. w razie braku jednolitego stanowiska wszystkich zakładowych organizacji związkowych jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa może przedstawić stanowisko samodzielnie i dalej prowadzić rokowania z pracodawcą. W przypadku zawierania porozumień zbiorowych takiej możliwości nie ma — brak wspólnego stanowiska wszystkich zakładowych organizacji związkowych będzie zamykał możliwość zawarcia danego porozumienia. Jedyna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa nie będzie mogła ich kontynuować samodzielnie i zawrzeć danego porozumienia. *Prima facie* trudno wskazać racjonalne kryterium tego zróżnicowania i sprawia to wrażenie pewnej przypadkowości. Być może jednak źródeł tej dyferencjacji należy szukać w następstwach nieosiągnięcia wspólnego stanowiska przez wszystkie zakładowe organizacje związkowe w poszczególnych kategoriach spraw. W pierwszym przypadku (spraw wskazanych w art. 30 ust. 6 u.z.z.) konsekwencją nieprzedstawienia wspólnego stanowiska byłoby — w braku możliwości dalszego działania przez jedyną reprezentatywną zakładową organizację związkową — wydanie danego aktu samodzielnie przez pracodawcę. Z punktu widzenia ochrony interesów reprezentowanych pracowników niewątpliwie jest korzystniejsze, jeżeli akt ten jest uzgodniony przynajmniej z jedyną reprezentatywną zakładową organizacją związkową. Inaczej sytuacja przedstawia się w przypadku zawierania porozumień zbiorowych. Tutaj brak wspólnego stanowiska blokuje możliwość zawarcia porozumienia. Nie ma zatem ryzyka, że pracownikom zostaną narzucone jednostronnie przez pracodawcę niekorzystne dla nich rozwiązania. Być może z tego względu ustawodawca nie widział potrzeby dalszego wzmacniania w tych przypadkach pozycji jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej. Inną rzeczą jest, że często w razie niemożności zawarcia porozumienia w danej kwestii ustawodawca zezwala pracodawcy na jej uregulowanie w drodze jednostronnie wydawanego regulaminu (niekiedy tylko nakazując uwzględnienie w jego treści elementów, które w toku rokowań udało się z organizacjami związkowymi uzgodnić). Takie rozwiązanie występuje na przykład przy zwolnieniach grupowych i przy wprowadzaniu telepracy. To nieco osłabia powyższą argumentację dotyczącą *ratio legis* zróżnicowania pozycji jedynej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej.

Kończąc, należy również zauważyć, że przyjęte rozwiązania są bardzo trudne w praktycznym stosowaniu, a zrozumienie mechanizmów ich funkcjonowania sprawia organizacjom związkowym liczne problemy. Nie jest to sytuacja korzystna.

---

[1] Tak również Biuro Eksperckie Dialogu i Polityki Społecznej, *Informacja na temat zmiany ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw*, s. 39, http://www.solidarnosc.org.pl/bbial/wp-content/uploads/2018/12/Komentarz-do-ustawy-o-zz.docx

[2] Taką konstrukcją ustawodawca posłużył się m.in. w odniesieniu do porozumienia w sprawie zwolnień grupowych, porozumienia w sprawie wprowadzenia telepracy, porozumienia określonego w art. 150 § 3 k.p. Inaczej kwestę tę uregulowano w art. 26^1 u.z.z. w odniesieniu do porozumienia transferowego.

Bibliografia

Florek, L. (2017). W: L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz.* Warszawa.

Grzebyk, P. (2019). W: P. Czarnecki, P. Grzebyk, A. Reda-Ciszewska, B. Surdykowska. *Ustawa o związkach zawodowych. Komentarz praktyczny z orzecznictwem*. Warszawa.

Kowalczyk, A. (2014). *Pojęcie i skutki prawne zasady reprezentatywności związków zawodowych w prawie polskim*. Rzeszów.

Latos-Miłkowska, M. (2007). Reprezentatywność w zbiorowych i w indywidualnych stosunkach pracy. W: L. Florek (red.), *Indywidualne a zbiorowe prawo pracy*. Warszawa.

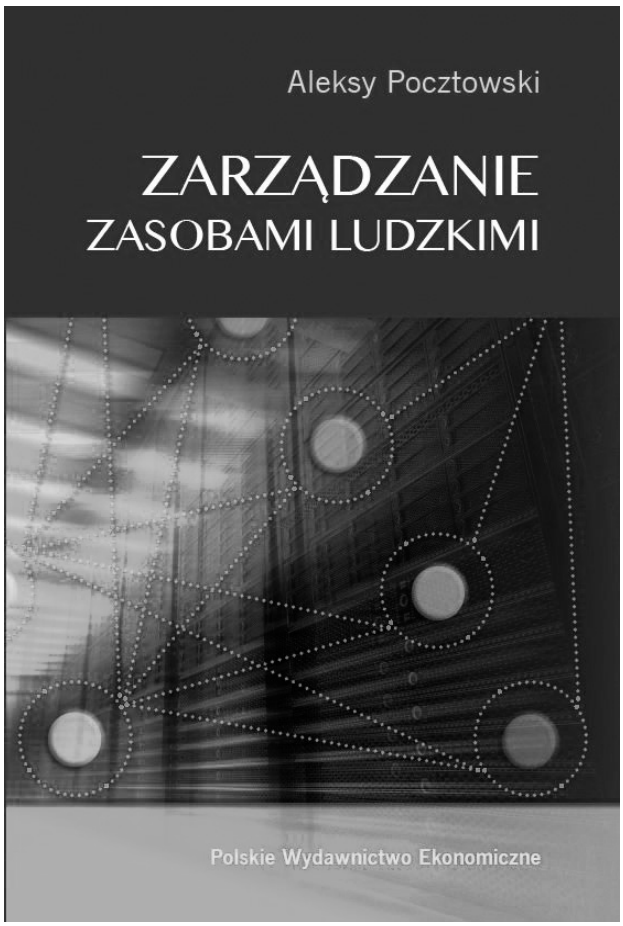
Latos-Miłkowska, M. (2017). Systemy wyłaniania przedstawicieli pracowników. W: Z. Hajn (red.), *Demokracja w zakładzie pracy*. Warszawa.

Piątkowski, J. (2018). W: K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa.

Pliszkiewicz, M., Seweryński, M. (1995). Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy. *Państwo i Prawo*, (9).

Skupień, D. (2013). Wpływ związków zawodowych na powołanie i działanie niezwiązkowych organów przedstawicielskich. W: G. Uścińska (red.), *Prawo pracy. Refleksje i poszukiwania. Księga jubileuszowa Profesora Jerzego Wratnego*. Warszawa.

Księgarnia internetowa: www.pwe.com.pl



Wiedza, umiejętności, zdolności, zdrowie, motywacja i wyznawane wartości przez osoby świadczące pracę decydują o ich zatrudnialności, stanowią źródło konkurencyjności organizacji oraz pomyślności regionów i krajów. Upowszechnianie się tego faktu w świadomości społecznej prowadzi do wzrostu profesjonalizmu w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, które ewoluuje od rutynowego administrowania w kierunku zrównoważonego zarządzania, integrującego — w strategiach i metodach rozwiązywania kwestii HR — aspekty ekonomiczne, społeczne i ekologiczne.

Zarządzanie zasobami ludzkimi, jako dziedzina badań oraz wdrożeń praktycznych rozwiązań dotyczących funkcjonowania ludzi w organizacji i na rynku pracy, jest związane z wieloma wyzwaniami, które determinują jego obecny i przyszły rozwój. Zaliczyć do nich należy zmiany technologiczne, które zmieniają charakter pracy oraz polityki i praktyki HR, czyniąc je coraz bardziej sieciowymi, zdalnymi i wirtualnymi. Zmiany demograficzne, generacyjne, w połączeniu z rosnącą mobilnością na rynkach pracy, to kolejne wyzwanie w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, które wiąże się z rosnącą różnorodnością. Należy też pamiętać o presji płynącej z rynków pracy na wzrost efektywności pracy, optymalizację kosztów i innowacyjność usług HR.

Zasygnalizowane powyżej kwestie stanowią przedmiot rozważań w książce, w której autor przedstawia problematykę zarządzania zasobami ludzkimi całościowo, łącząc jego teoretyczne i praktyczne aspekty oraz podkreślając znaczenie kontekstu w rozwijaniu teorii i doskonaleniu praktyki w tej dziedzinie zarządzania.

Książka jest przeznaczona dla: osób prowadzących badania w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, studentów ekonomii, zarządzania, socjologii na wyższych uczelniach różnych typów, słuchaczy w szkołach zarządzania, uczestników kursów dla menedżerów, kadry zarządzającej, pracowników i innych praktyków HR