

Michał Barański

Uniwersytet Śląski w Katowicach

Iwona Gredka-Ligarska

Uniwersytet Śląski w Katowicach

O STRUKTURZE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH PO NOWELIZACJI PRAWA ZWIĄZKOWEGO Z DNIA 5 LIPCA 2018 R.

1. UWAGI WSTĘPNE

Wejście w życie w dniu 1 stycznia 2019 r. zasadniczo całej ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw¹, będącej realizacją wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r.², spowodowało istotną zmianę w zakresie prawa koalicji w związkach zawodowych. Pełne prawo koalicji zyskały także osoby zatrudnione w ramach umów cywilnoprawnych oraz tzw. samozatrudnieni³. Ostateczne rozwiązania zamieszczone w przedmiotowej nowelizacji idą jednak znacznie dalej i między innymi obejmują także regulacje odnoszące się do struktury związków zawodowych. Niniejsze opracowanie stanowi analizę obowiązujących przepisów dotyczących konstrukcji zakładowej organizacji związkowej, mechanizmu zgłaszania zastrzeżeń co do liczby członków zakładowej organizacji związkowej oraz reprezentatywności związków zawodowych.

2. KONSTRUKCJA ZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ

Nowelizacja ustawy z dnia 23 maja 1991 r.⁴ o związkach zawodowych, wprowadzając zmianę w zakresie prawa koalicji w związkach zawodowych, jedno-

¹ Dz.U. z 2018 r., poz. 1608, dalej: nowelizacja z dnia 5 lipca 2018 r.

² Zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r., K 1/13, LEX nr 1730123.

³ Zob. K. W. Baran, *O zakresie prawa koalicji w związkach zawodowych po nowelizacji prawa związkowego z 5 lipca 2018 r.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 9, s. 2–4.

⁴ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 263, z późn. zm., dalej: u.z.z.

cześnie modyfikuje konstrukcję zakładowej organizacji związkowej, której ustawodawca przypisuje szczególne znaczenie (zakładowa organizacja związkowa przejmuje znaczną część uprawnień związków zawodowych zarówno w sferze indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy).

Zgodnie z nowym brzmieniem art. 25¹ ust. 1 u.z.z. uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących: 1) pracownikami u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji lub 2) innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji⁵. Zakładową organizację związkową mogą więc obecnie tworzyć także wyłącznie osoby zatrudnione poza stosunkiem pracy.

W uzasadnieniu projektu przedmiotowej nowelizacji z dnia 5 lipca 2018 r. podkreślono, że „kierunek dokonywanych w u.z.z. zmian polegających na rozszerzeniu zakresu podmiotowego prawa do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych wymagał od projektodawcy zaproponowania takich rozwiązań, które umożliwiłyby korzystanie z ustawowych uprawnień zakładowej organizacji związkowej tylko organizacjom zrzeszającym osoby wykonujące pracę zarobkową pozostające w trwałej więzi z pracodawcą”. Jednocześnie wskazano, że „pozostawanie przez inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową we współpracy z pracodawcą przez okres co najmniej 6 miesięcy powoduje, że między tymi podmiotami tworzy się więź dostatecznie trwała, pozwalająca na uwzględnienie danej osoby w łącznej liczbie członków, od której ustawa uzależnia przyznanie uprawnień zakładowej organizacji związkowej”⁶. Pomimo tak jednoznacznego stanowiska projektodawcy zarówno długość wskazanego okresu, która miałaby o owej trwałości świadczyć, jak i sam fakt zróżnicowania

⁵ Zgodnie z art. 1¹ pkt 1 u.z.z. ilekroć w ustawie jest mowa o osobie wykonującej pracę zarobkową, „należy przez to rozumieć pracownika lub osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy”. Przed wejściem w życie przedmiotowej nowelizacji art. 25¹ ust. 1 u.z.z. stanowił, że uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących: 1) pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo 2) funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6 u.z.z., pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji.

⁶ Zob. rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, druk sejmowy nr 1933, dalej: rządowy projekt ustawy o zmianie u.z.z., <http://www.sejm.gov.pl/Sejm8.nsf/druk.xsp?nr=1933> (dostęp: 19.11.2018 r.). Zob. także: Uzasadnienie rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, druk sejmowy nr 1933, dalej: Uzasadnienie rządowego projektu ustawy o zmianie u.z.z., <http://www.sejm.gov.pl/Sejm8.nsf/druk.xsp?nr=1933> (dostęp: 19.11.2018 r.).

członków związków zawodowych w zależności od podstawy zatrudnienia tych osób, może rodzić uzasadnione wątpliwości⁷.

Należy zaznaczyć, że zgodnie z nowym brzmieniem art. 2 ust. 1 u.z.z. „prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje osobom wykonującym pracę zarobkową”. Nie podlega dyskusji przywołany przez projektodawcę fakt, że Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 28 września 2006 r. wywiódł z art. 59 Konstytucji RP obowiązek zagwarantowania „minimalnego poziomu uprawnień związków zawodowych składających się na istotę wolności związkowych i umożliwiających obronę praw pracowniczych oraz współpracę z pracodawcami, a jednocześnie nakaz zapewnienia równowagi interesów związków zawodowych oraz pracodawców i ich organizacji”⁸. Tym niemniej za mało przekonujące należy uznać argumenty projektodawcy, że „wprowadzenie określonej w art. 25¹ ust. 1 pkt 2 u.z.z. zasady jest związane z koniecznością racjonalizacji przepisów objętych zmianami”, a tak ukształtowana regulacja prawna, nie ograniczając możliwości tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich, stwarza ramy dla działalności związkowej, „uwzględniając jednocześnie słuszne interesy obu stron, w szczególności konieczność pogodzenia obrony praw osób wykonujących pracę zarobkową z zapewnieniem efektywnego funkcjonowania pracodawcy, stanowiąc skuteczną barierę przed nadużyciami”⁹. Zdaniem autorów niniejszego opracowania art. 25¹ ust. 1 pkt 2 u.z.z. nie chroni w wystarczającym stopniu innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową przed nadużyciami ze strony pracodawcy. Bez większych trudności można na przykład wyobrazić sobie sytuację, w której ktoś doprowadza do jednoczesnego powstania kilku podmiotów prawa (niezależnych pracodawców), które rotacyjnie, co 6 miesięcy, przy wspólnym celu gospodarczym będą zatrudniały takie

⁷ Zob. Opinia prawna i merytoryczna na temat rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, druk sejmowy nr 1933, <http://www.sejm.gov.pl/Sejm8.nsf/opinieBAS.xsp?nr=1933> (dostęp: 19.11.2018 r.).

⁸ Zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 28 września 2006 r., K 45/04, LEX nr 208379.

⁹ Zob. rządowy projekt ustawy o zmianie u.z.z. Projektodawca zaznacza przy tym, że „w dniach 13–16 maja 2014 r. na zaproszenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej miała miejsce Misja Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). Przypomniano wówczas, że wszystkie osoby pracujące w szerokim tego słowa znaczeniu powinny mieć prawo do organizowania się, ochrony swoich praw do organizowania i mieć prawo do wspólnego głosu. Misja zaznaczyła, że organy kontrolne MOP nie oczekują, że wszystkie prawa zawarte w u.z.z. zostaną zapewnione osobom samozatrudnionym i pracującym na podstawie umów cywilnoprawnych. Jedynym oczekiwaniem Misji w zakresie wspomnianych kategorii osób pracujących było to, że powinny one mieć prawo do zrzeszania, być chronione przed dyskryminacją ze względu na działalność w związkach zawodowych i mieć możliwość wyrażania swojego wspólnego głosu – niekoniecznie przez porozumienie zbiorowe w tradycyjnym tego słowa znaczeniu czy też przez tradycyjny system rokowań zbiorowych, ale nie mogą istnieć żadne przeszkody w zbiorowych negocjacjach; powinna też istnieć możliwość realizacji pewnych form akcji protestacyjnych w sposób zbiorowy”.

osoby po to, aby uniknąć utworzenia w każdym z tych podmiotów zakładowej organizacji związkowej.

Bez względu na zasygnalizowane wyżej wątpliwości, wymogu świadczenia pracy przez co najmniej 6 miesięcy w żaden sposób nie można odnosić do pracowników, co zresztą wprost wynika z treści wprowadzonych zmian. Jak słusznie zaznaczył w tej kwestii projektodawca, cechą konstrukcyjną stosunku pracy jest między innymi ciągłość świadczenia pracy (zobowiązanie pracownika wiąże się z wykonywaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, podczas istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą)¹⁰.

W wyniku dokonanych w art. 25¹ ust. 1 u.z.z. zmian, w liczbie członków wymaganej do realizacji uprawnień zakładowej organizacji związkowej nie są uwzględniane osoby z ograniczonym prawem koalicji, jak bezrobotni, emeryci i renciści, a także osoby świadczące pracę bez wynagrodzenia, jak wolontariusze czy stażyści¹¹. Przy tej okazji warto zasygnalizować, że niejasny jest przez pryzmat analizowanej ustawy status praktykantów, którzy odpłatnie odbywają praktykę absolwencką zgodnie z ustawą z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich¹². Niezależnie od tego, że umowa o praktykę absolwencką może zostać zawarta maksymalnie na trzy miesiące (praktykant nigdy nie pozostaje we współpracy z pracodawcą przez okres co najmniej 6 miesięcy), pojawia się zasadnicze pytanie, bez jednoznacznej odpowiedzi, czy taki praktykant jest jednocześnie osobą wykonującą pracę zarobkową w rozumieniu art. 2 ust. 1 u.z.z.¹³. Przepis art. 2 ust. 4¹ u.z.z. stanowi jedynie, że wolontariuszom, stażystom i innym osobom, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia, przysługuje prawo wstępowania do związków zawodowych w przypadkach i na warunkach określonych statutami związków¹⁴.

¹⁰ Zob. rządowy projekt ustawy o zmianie u.z.z. Zob. także M. Gersdorf, *Cechy charakterystyczne stosunku pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 10, s. 21.

¹¹ Zob. rządowy projekt ustawy o zmianie u.z.z.

¹² Tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 1244, z późn. zm.

¹³ Zgodnie z tym przepisem przez osobę wykonującą pracę zarobkową należy rozumieć pracownika lub osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronię przez związek zawodowy. Zob. także M. Barański, *Reżim prawny umowy o praktykę absolwencką*, „Kwartalnik Prawa Publicznego” 2018, z. 2, s. 527–542.

¹⁴ Zob. M. Barański, *Reżim prawny...*, s. 535–540.

3. INFORMOWANIE O LICZBIE CZŁONKÓW ZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ, W TYM MECHANIZM ZGŁASZANIA ZASTRZEŻEŃ CO DO LICZBY TYCHŻE CZŁONKÓW

Zgodnie z nowym brzmieniem art. 25¹ ust. 2 u.z.z. zakładowa organizacja związkowa przedstawia pracodawcy, co 6 miesięcy – według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia – w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po tym okresie, informację o liczbie członków, o których mowa w art. 25¹ ust. 1 u.z.z.¹⁵ W tym przypadku główna zmiana sprowadza się zatem do ograniczenia przekazywanej przez organizację związkową informacji wyłącznie do podania liczby członków związku, o których mowa w art. 25¹ ust. 1 u.z.z., jak również zmniejszenia częstotliwości przedstawiania takiej informacji. Zgodnie jednak z art. 25¹ ust. 3 u.z.z. zakładowa organizacja związkowa, która została utworzona w ciągu 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego, przedstawia pracodawcy pierwszą informację o liczbie członków – według stanu na dzień złożenia informacji – w terminie 2 miesięcy od dnia utworzenia organizacji związkowej (niezależnie od tego nowo powstała organizacja związkowa podlega również obowiązkowi złożenia informacji według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia). Należy przy tym podkreślić, że zawyżenie przez organizację związkową liczby członków może stanowić podstawę odpowiedzialności karnej na podstawie art. 35 ust. 2¹ pkt 3 u.z.z.¹⁶ Natomiast organizacji związkowej, która nie wypełniła w terminie obowiązków, o których mowa w art. 25¹ ust. 2 lub 3 u.z.z., nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tych obowiązków (art. 25¹ ust. 6 u.z.z.), co stanowi potwierdzenie dotychczasowego stanowiska Sądu Najwyższego, sformułowanego niejednokrotnie na podstawie stanu prawnego sprzed wejścia w życie nowelizacji z dnia 5 lipca 2018 r.¹⁷

Informacja, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 lub 3 u.z.z., „jest udostępniana przez pracodawcę do wglądu innej działającej u niego organizacji związko-

¹⁵ Przed wejściem w życie nowelizacji z dnia 5 lipca 2018 r. przepis art. 25¹ ust. 1 u.z.z. stanowił, że zakładowa organizacja związkowa przedstawia co kwartał – według stanu na ostatni dzień kwartału – w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy albo dowódcy jednostki, o której mowa w art. 25¹ ust. 1 pkt 2 u.z.z., informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków, o których mowa w art. 25¹ ust. 1 u.z.z.

¹⁶ W tym miejscu warto zaznaczyć, że zgodnie z art. 25¹ ust. 5 u.z.z., jeżeli osoba wykonująca pracę zarobkową należy do więcej niż jednej zakładowej organizacji związkowej u danego pracodawcy, przy ustalaniu liczby członków zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej, o której mowa w art. 25¹ ust. 1 u.z.z., osoba ta może być uwzględniona tylko jako członek jednej wskazanej przez siebie zakładowej organizacji związkowej.

¹⁷ Zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 15 listopada 2006 r., I PK 135/06, LEX nr 218689; 15 grudnia 2008 r., I PK 98/08, LEX nr 497004; 19 kwietnia 2010 r., II PK 311/09, LEX nr 987143; 2 marca 2012 r., I PK 120/11, LEX nr 1271581.

wej na pisemny wniosek tej organizacji” (art. 25¹ ust. 4 u.z.z.). Pracodawca jest w tym przypadku *de facto* pośrednikiem informacji dla organizacji związkowych w zakresie liczebności członków innego związku. Regulacja ta może budzić poważne wątpliwości z uwagi na zasadę niezależności związkowej (art. 1 ust. 2 u.z.z.).

Jednocześnie ustawodawca zdecydował się wprowadzić w art. 25¹ ust. 7–12 u.z.z. zupełnie nowy mechanizm zgłaszania zastrzeżeń co do liczby członków zakładowej organizacji związkowej. Zgodnie z art. 25¹ ust. 7 u.z.z. pracodawca lub działająca u niego organizacja związkowa może zgłosić pisemne zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez tę organizację informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 lub 3 u.z.z. W takim przypadku „zakładowa organizacja związkowa, wobec której zostało zgłoszone zastrzeżenie, występuje do sądu rejonowego – sądu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy z wnioskiem o ustalenie liczby członków na ostatni dzień danego półrocza”, przy czym „zakładowa organizacja związkowa może również z własnej inicjatywy wystąpić z wnioskiem o ustalenie liczby członków” (art. 25¹ ust. 8 zd. 1 i 2 u.z.z.)¹⁸. Stosownie do art. 25¹ ust. 8 zd. 3 u.z.z. „sąd wydaje w tej sprawie orzeczenie w terminie 60 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym”. Postępowanie w sprawie ustalenia liczebności organizacji związkowej jest zatem ograniczone terminem (trudno w tej chwili ocenić, czy choćby ze względów organizacyjnych lub dowodowych nie nazbyt krótkim)¹⁹, co ma „zapobiec przedłużaniu stanu niepewności co do tego, czy pracodawca ma obowiązek współdziałać z organizacją związkową i respektować przysługujące jej uprawnienia zakładowej organizacji związkowej”²⁰. Zgodnie z art. 25¹ ust. 9 u.z.z. „organizacji związkowej, która

¹⁸ Do czasu wejścia w życie analizowanej nowelizacji przepisy wprost nie przewidywały możliwości weryfikowania wskazanej liczebności, w związku z czym w tym celu powoływano się czasem na art. 189 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 1360, z późn. zm.).

¹⁹ Jeśli sąd przy wydaniu orzeczenia będzie się opierał tylko na dokumentach (np. deklaracjach przystąpienia do związku przedstawionych przez samą organizację związkową), to trudno w takiej sytuacji mówić o rzetelnej weryfikacji. Z kolei przesłuchanie świadków może okazać się bardzo czasochłonne.

²⁰ Zob. rządowy projekt ustawy o zmianie u.z.z. Jednocześnie należy podkreślić, że zgodnie z art. 25¹ ust. 10 u.z.z. „w postępowaniu sądowym do przetwarzania danych ujawniających przynależność związkową osób wykonujących pracę zarobkową jest upoważniony wyłącznie sąd oraz osoby działające w imieniu zakładowej organizacji związkowej, która złożyła wniosek o ustalenie liczby jej członków”. Oznacza to, iż zarówno pracodawcy, jak również innej organizacji związkowej nie będzie przysługiwało prawo wglądu do tej części akt sprawy, w której znajdują się informacje dotyczące przynależności związkowej. Natomiast dowody w sprawie powinny zostać przeprowadzone w taki sposób, aby do ujawnienia danych o przynależności związkowej nie doszło. Przy ustalaniu uprawnień organizacji związkowej bierze się pod uwagę odpowiednio liczbę jej członków podaną w informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 lub 3 u.z.z., albo liczbę tych

w terminie 30 dni od dnia zgłoszenia zastrzeżenia nie wystąpiła do sądu, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tego obowiązku”.

Pracodawca powinien każdorazowo dokładnie rozważyć skutki ewentualnego pisemnego zgłoszenia zastrzeżeń co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej. Zgodnie bowiem z art. 25¹ ust. 12 u.z.z., jeżeli uprzednio zgłoszone przez pracodawcę lub zakładową organizację związkową, o której mowa w art. 25¹ ust. 7 u.z.z., zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej okazało się bezpodstawne, ponowne zgłoszenie zastrzeżenia co do liczebności tej samej organizacji związkowej może nastąpić nie wcześniej niż po upływie roku od dnia uprawomocnienia się orzeczenia w sprawie ustalenia liczby członków tej organizacji.

Ustawodawca dostrzegł zatem potrzebę wprowadzenia trybu kontroli spełniania kryteriów liczebności przez organizację związkową. Wprowadzone w tej kwestii zmiany należy ocenić pozytywnie. Jak podkreślono w uzasadnieniu projektu przedmiotowej nowelizacji, „liczebność organizacji związkowej decyduje bowiem o możliwości korzystania przez organizację związkową z szeregu uprawnień zagwarantowanych przepisami prawa. Liczebność związku przesądza także o zakresie jego uprawnień – np. im więcej członków liczy organizacja, tym więcej jej działaczy podlega ochronie trwałości stosunku pracy. Stąd też liczebność organizacji związkowej jest istotną kwestią nie tylko dla jej członków, lecz również dla pracodawcy. Uprawnienia organizacji związkowej są bowiem skorelowane z obowiązkami pracodawcy, niejednokrotnie związanymi z obciążeniem finansowym”²¹.

4. REPREZENTATYWNOŚĆ ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Przyjmuje się, iż przez pojęcie „reprezentatywności” związków zawodowych należy rozumieć posiadanie przez organizację związkową pewnych cech, przymiotów, właściwości – zwłaszcza co do liczby zrzeszonych pracowników – dzięki którym organizacja ta nabywa szczególny status prawny i korzysta z dodatkowych kompetencji, których pozbawione są inne organizacje związkowe²².

członków ustaloną przez sąd w trybie określonym w art. 25¹ ust. 8 u.z.z. Zmiany stanu liczebowego, które nastąpią w ciągu 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego, pozostają bez wpływu na te uprawnienia (art. 25¹ ust. 11 u.z.z.).

²¹ Zob. rządowy projekt ustawy o zmianie u.z.z.

²² Zob. M. Głądoch, (w:) A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, s. 922–923; G. Goździewicz, *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy* (w:) G. Goździewicz (red.), *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, Toruń 2000, s. 63; I. Sierocka, (w:) K. W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 667.

W uzasadnieniu rządowego projektu ustawy o zmianie u.z.z. wskazano, że „reprezentatywność związkowa oznacza zdolność organizacji związkowej do występowania w charakterze strony reprezentującej pracowników w sytuacji, gdy o wykonywanie tego prawa ubiega się więcej niż jedna organizacja związkowa”²³. Warto przypomnieć, że obowiązująca w prawie związkowym zasada reprezentatywności związana jest z istnieniem pluralizmu związkowego. Wolność zrzeszania się skutkuje bowiem tym, że pracownicy mogą tworzyć wiele związków zawodowych. Jednocześnie, zarówno pracodawcy, jak i organy państwowe i samorządowe obowiązani są traktować jednakowo wszystkie związki zawodowe. Równość związków zawodowych nie ma jednak charakteru absolutnego. Konieczne jest bowiem funkcjonowanie mechanizmu prawnego, który zapewni możliwość podejmowania decyzji, szczególnie w sytuacji impasu i braku porozumienia w istotnych dla pracowników sprawach. Temu właśnie służy – funkcjonująca w prawie związkowym – instytucja reprezentatywności, która faworyzuje wprawdzie większe organizacje związkowe, ale równocześnie usprawnia proces podejmowania decyzji²⁴. Kryterium reprezentatywności pozwala wyłonić, spośród wielu organizacji, co najmniej jedną organizację związkową uprawnioną do reprezentowania pracowników wobec pracodawców. Organizacja reprezentatywna ma pełnić funkcję „rzecznika praw i interesów” pracowniczych w zbiorowym prawie pracy²⁵, pozbawiając jednocześnie inne, niereprezentatywne organizacje, kompetencji w określonej sferze²⁶. Przyjmuje się, iż kryterium reprezentatywności pełni funkcję swoistej reguły kolizyjnej, dzięki której formalnie równe organizacje związkowe nie zawsze korzystają z identycznych praw w zbiorowym prawie pracy, co jednak nie oznacza ich dyskryminacji²⁷.

Pojęcie „reprezentatywności” związków zawodowych nie ma charakteru jednolitego. W ramach tego pojęcia dokonuje się bowiem podziału na reprezentatywność: 1) zakładową; 2) ponadzakładową oraz 3) ogólnokrajową²⁸. Nowelizacja z dnia 5 lipca 2018 r. wprowadziła zmiany na wszystkich trzech poziomach reprezentatywności związkowej. W istotny sposób zmieniono kryteria ustalania reprezentatywności ponadzakładowej organizacji związkowej oraz zakładowej organizacji związkowej.

Ustawodawca zdecydował się na przeniesienie regulacji prawnych dotyczących reprezentatywności na poziomie ponadzakładowym oraz zakładowym

²³ Uzasadnienie rządowego projektu ustawy o zmianie u.z.z., s. 32.

²⁴ J. Stelina, (w:) J. Stelina (red.), *Prawo pracy*, Warszawa 2018, s. 601.

²⁵ K. W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 182.

²⁶ Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013, s. 84.

²⁷ M. Gładoch, (w:) A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy...*, s. 923; M. Pliszkiwicz, M. Seweryński, *Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy*, „Państwo i Prawo” 1995, z. 9, s. 3–4. Zob. także: wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2001 r., K 22/01, OTK 2001, nr 7, poz. 215.

²⁸ M. Gładoch, (w:) A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy...*, s. 922; J. Stelina, (w:) J. Stelina (red.), *Prawo pracy...*, s. 603; L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2017, s. 296.

z Działu jedenastego Kodeksu pracy do ustawy o związkach zawodowych. Zagadnieniu „reprezentatywnej organizacji związkowej” został poświęcony cały, nowy Rozdział 3a, dodany w ustawie o związkach zawodowych. Unormowania zawarte w tym rozdziale weszły w życie z dniem 1 stycznia 2019 r. Zasadność przeniesienia przepisów dotyczących reprezentatywności ponadzakładowej oraz zakładowej organizacji związkowej z Kodeksu pracy do ustawy o związkach zawodowych projektodawca upatruje w rozszerzeniu prawa koalicji związkowej. Przyjęto mianowicie założenie, że nowe grupy podmiotów uprawnione do zrzeszania się w związkach zawodowych powinny być uwzględniane przy ustalaniu reprezentatywności organizacji związkowej, której podmioty te są członkami, nie istnieją bowiem podstawy do różnicowania pod tym względem sytuacji pracowników i osób wykonujących pracę zarobkową, niebędących pracownikami. W uzasadnieniu rządowego projektu ustawy o zmianie u.z.z. podkreślono również, że zasada reprezentatywności dotyczy wielu aspektów funkcjonowania związków zawodowych, a nie tylko negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy. Dlatego zdecydowano się na przeniesienie przepisów z tego zakresu do ustawy o związkach zawodowych²⁹. Można się z tym zgodzić, jednakże zmianę ograniczającą się jedynie do zamieszczenia w ustawie o związkach zawodowych odpowiedników art. 241¹⁷ k.p. oraz art. 241^{25a} k.p. należy ocenić krytycznie. Dokonując nowelizacji z dnia 5 lipca 2018 r., ustawodawca mógł bowiem zadbać o zapewnienie pełnej spójności przepisów zbiorowego prawa pracy i do ustawy o związkach zawodowych mógł przenieść cały Dział jedenasty Kodeksu pracy, zatytułowany „Układy zbiorowe pracy”. W doktrynie zwracano bowiem uwagę na brak konsekwencji ustawodawcy w zakresie normowania indywidualnego oraz zbiorowego prawa pracy. Mianowicie, L. Florek słusznie podniósł, że prawna regulacja dotycząca układów zbiorowych pracy zawarta została w Dziale jedenastym Kodeksu pracy, gdy tymczasem materia układów zbiorowych bardziej jest związana z prawem związkowym i rozstrzyganiem sporów zbiorowych niż z indywidualnym stosunkiem pracy, który jest głównie regulowany przez Kodeks pracy³⁰.

Poprzez nowelizację z dnia 5 lipca 2018 r. zwiększono progi reprezentatywności i to zarówno na szczeblu ponadzakładowym, jak i zakładowym. W przypadku reprezentatywności z art. 25³ ust. 1 pkt 1 u.z.z., który jest odpowiednikiem art. 241^{25a} § 1 pkt 1 k.p., próg reprezentatywności zwiększono z 7% do 8% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy. Natomiast przy reprezentatywności z art. 25³ ust. 1 pkt 2 u.z.z., który jest odpowiednikiem art. 241^{25a} § 1 pkt 2 k.p., nastąpiło zwiększenie progu reprezentatywności z 10% do 15% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy. Od dnia 1 stycznia 2019 r. reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest zatem zakładowa organizacja związkowa:

²⁹ Uzasadnienie rządowego projektu ustawy o zmianie u.z.z., s. 32.

³⁰ L. Florek, *Prawo pracy...*, s. 36.

1) będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego³¹, zrzeszająca co najmniej 8% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy lub

2) zrzeszająca co najmniej 15% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.

Tak jak dotychczas, jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia wymogów określonych w art. 25³ ust. 1 u.z.z., to wówczas reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę, już nie pracowników, lecz osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.

Ponadto ustawodawca uregulował tryb prowadzenia spraw dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową, gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja związkowa, reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, wchodząca w skład tego samego zrzeszenia (federacji) związków zawodowych lub ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji). Wówczas organizacje te wyłaniają wspólną reprezentację. Natomiast w przypadku niewyłonienia wspólnej reprezentacji postanowiono, że reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą spośród nich liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy lub organizacja zrzeszająca co najmniej 15% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy (art. 25³ ust. 3 i 4 u.z.z.).

Reprezentatywność na poziomie zakładowym jest zatem uzależniona wyłącznie od liczby zrzeszonych członków, przy czym próg członkostwa zależy od umocowania organizacji zakładowej w strukturach ponadzakładowych. Ogniwa zakładowe dużych central związkowych zasiadających w Radzie Dialogu Społecznego mają niższy próg liczby członków, wynoszący 8% – chociaż i tak wyższy niż dotychczas (7%) – podczas gdy pozostałe organizacje muszą zrzeszać aż 15% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy. Widoczna jest zatem tendencja do wzmacniania organizacji mających oparcie w dużych strukturach związków ogólnokrajowych³².

Pozytywnie należy ocenić rozwiązanie, zgodnie z którym ustawodawca różnicuje status organizacji reprezentatywnych w zależności od rodzaju uprawnień. Przewidziano mianowicie, że utrata przymiotu reprezentatywności w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową pozostaje bez wpływu na pozostałe uprawnienia reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych i posiadanie przymiotu reprezentatywności

³¹ Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 2232, z późn. zm., dalej: ustawa o Radzie Dialogu Społecznego.

³² J. Stelina, (w:) J. Stelina (red.), *Prawo pracy...*, s. 603.

w pozostałych sprawach. Oznacza to, że organizacje związkowe pozbawione przymiotu reprezentatywności w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową będą w dalszym ciągu uprawnione np. do wskazania na podstawie art. 32 ust. 3 i 4 u.z.z. członków związku podlegających szczególnej ochronie. W uzasadnieniu rządowego projektu ustawy o zmianie u.z.z. podkreślono, że przyjęcie takiego rozwiązania postulowały trzy największe centrale związkowe³³.

W art. 25³ ust. 6 u.z.z. ustawodawca zamieścił uregulowanie analogiczne do zawartego dotychczas w art. 241^{25a} § 3 k.p. Mianowicie, przesądził o tym, że przy ustalaniu liczby osób wykonujących pracę zarobkową zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej, o której mowa w art. 25³ ust. 1 lub 2 u.z.z., uwzględnią się wyłącznie osoby wykonujące pracę zarobkową należące do tej organizacji przez okres co najmniej 6 miesięcy przed przystąpieniem do rokowań lub uzgodnień. Okres co najmniej 6-miesięcznej przynależności do danej organizacji związkowej obejmuje wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową, tj. także pracowników³⁴.

Natomiast w art. 25³ ust. 7 u.z.z. ustawodawca przesądził o sposobie ustalania tzw. bazy, od której liczony jest próg reprezentatywności dla zakładowych organizacji związkowych. Zgodnie z tym przepisem przy ustalaniu liczby osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy, od której liczy się procent wskazany w art. 25³ ust. 1 pkt 1 lub 2 u.z.z. lub przy ustalaniu największej liczby osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy, o której mowa w ust. 2, uwzględnią się wyłącznie osoby wykonujące pracę zarobkową zatrudnione u pracodawcy przez okres co najmniej 6 miesięcy przed rozpoczęciem rokowań lub uzgodnień.

W uzasadnieniu rządowego projektu ustawy o zmianie u.z.z. przedstawiono argumentację, zgodnie z którą tzw. baza powinna być stosunkowo stabilna, tak aby krótkotrwale zatrudnienie na podstawie np. umowy zlecenia nie wpływało istotnie na stwierdzenie reprezentatywności zakładowych organizacji związkowych, a w konsekwencji na zakres uprawnień związków. Czy przewidziany w komentowanych przepisach okres 6 miesięcy, którym posługuje się ustawodawca, faktycznie gwarantuje stabilność, pozostaje kwestią dyskusyjną. Bardzo istotna pozostaje natomiast okoliczność, że w analizowanych przepisach okres 6 miesięcy dotyczy wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową, tj. także pracowników.

Natomiast w celu stwierdzenia reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej mają odpowiednie zastosowanie przepisy art. 25¹ ust. 2–12 u.z.z., które m.in.:

1) stanowią, że jedna osoba może być wykazywana w zestawieniach jako członek tylko jednej organizacji związkowej, wybranej przez tę osobę,

³³ Uzasadnienie rządowego projektu ustawy o zmianie u.z.z., s. 34.

³⁴ *Ibidem*.

2) określają konsekwencje nieprzedstawienia w terminie informacji o liczbie członków zakładowej organizacji związkowej,

3) regulują instytucję weryfikacji liczebności związku zawodowego³⁵.

Uzyskanie przez zakładową organizację związkową przymiotu reprezentatywności w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 u.z.z. nie zawsze będzie wystarczające. Interesujące jest bowiem to, że w art. 30 ust. 6 u.z.z. prawodawca – na potrzeby tego właśnie przepisu – wprowadził swoisty, szczególny rodzaj reprezentatywności. Wydaje się, że ustawodawca dostrzegł, że poszerzenie prawa koalicji, oprócz niewątpliwych korzyści, w niektórych sytuacjach może powodować także zagrożenia. W skrajnych przypadkach mogłoby bowiem dochodzić do tego, że o sprawach *stricte* pracowniczych mogłyby decydować osoby niebędące pracownikami (np. przy ustalaniu zakładowych źródeł prawa pracy). Stąd też mechanizm zastosowany w art. 30 ust. 6 u.z.z. opiera się na szczególnym, nieznanym dotąd rodzaju reprezentatywności, którą można określić mianem pracowniczej. Mianowicie art. 30 ust. 6 u.z.z., w nowym brzmieniu, przewiduje, że jeżeli w sprawie ustalenia:

- 1) regulaminu wynagradzania,
- 2) regulaminów nagród i premiowania,
- 3) regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
- 4) planu urlopów lub regulaminu pracy,
- 5) okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 k.p.,
- 6) wykazu prac, o którym mowa w art. 151⁷ § 4 k.p.,

7) indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 2–4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców³⁶

– organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 u.z.z., z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę tego dokumentu, decyzje w sprawie jego ustalenia podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

Mechanizm opierający się na dodatkowym pięcioprocentowym progu reprezentatywności został zastosowany nie tylko w art. 30 ust. 6 u.z.z., lecz poprzez nowelizację z dnia 5 lipca 2018 r. ustawodawca posłużył się nim także w innych przepisach, m.in. w Kodeksie pracy³⁷.

³⁵ *Ibidem*, s. 34–35.

³⁶ Tekst jedn. Dz.U. z 2012 r., poz. 1155, z późn. zm.

³⁷ Dodatkową, pięcioprocentową reprezentatywność pracowniczą ustawodawca wprowadził w: art. 26¹ ust. 3 i 4 u.z.z. odnoszącym się do przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, art. 67⁶ § 2 k.p. dotyczącym uzgodnienia warunków stosowania telepracy, art. 139 § 5 k.p. traktującym o systemie przerywanego czasu pracy, art. 150 § 3 pkt 1 k.p. dotyczącym okresu rozliczeniowego czasu pracy oraz rozkładów czasu pracy, art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 1969, z późn. zm.) odnoszącym się

Wprowadzenie przez ustawodawcę szczególnego rodzaju reprezentatywności „pracowniczej” wydaje się być konieczne. Wątpliwości budzi natomiast ustalenie dodatkowego progu reprezentatywności na minimalnym, zaledwie pięcioprocentowym poziomie. Co więcej, udział pięcioprocentowej reprezentatywności pracowniczej wymagany jest dopiero w drugiej kolejności, tj. gdy wszystkie organizacje związkowe w terminie 30 dni nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska. Przyjęte w tym zakresie rozwiązanie należy ocenić krytycznie, gdyż nie zapewnia ono prymatu organizacji zrzeszających pracowników przy ustalaniu zakładowych źródeł prawa pracy. Wprawdzie w uzasadnieniu rządowego projektu ustawy o zmianie u.z.z. podkreślono: „przyjęcie zasady, że w razie rozbieżności stanowisk wśród związków zawodowych prawo do uzgodnienia regulaminów przysługuje związkom reprezentatywnym, z których każdy zrzesza co najmniej 5% pracowników, ma w założeniu służyć przełamaniu impasu w rokowaniach i odzwierciedlać prymat organizacji zrzeszających pracowników w rozumieniu KP przy ustalaniu zakładowych źródeł prawa pracy”³⁸. Ów prymat wydaje się jednak być iluzoryczny.

5. PODSUMOWANIE

Nowelizacja z dnia 5 lipca 2018 r., postrzegana z perspektywy osób zatrudnionych w ramach umów cywilnoprawnych oraz tzw. samozatrudnionych, którym ustawodawca przyznał pełne prawo koalicji, jawić się może jako niezwykle korzystna, a w świetle wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r., wręcz konieczna. Szczegółowa analiza wybranych uregulowań wprowadzonych przez ustawodawcę nowelizacją z dnia 5 lipca 2018 r. prowadzi jednak do wniosku, że nie wszystkie nowe rozwiązania zasługują na aprobatę. Przykład mogą stanowić zmiany legislacyjne zastosowane przez prawodawcę w instytucji reprezentatywności, które w kilku aspektach należy ocenić krytycznie. Wydaje się, że zmiany wprowadzone nowelizacją z dnia 5 lipca 2018 r. są zbyt daleko idące i nie uwzględniają, w wystarczającym stopniu, specyfiki stosunków pracowniczych. Skoro już ustawodawca zdecydował się na taki krok, to powinien był przynajmniej zabezpieczyć realny prymat organizacji zrzeszających pracowników, wprowadzając odpowiednio wysoki próg reprezentatywności pracowniczej.

do zwolnień grupowych, art. 11 ust. 8 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (tekst jedn. Dz.U. z 2004 r., poz. 1449, z późn. zm.) w przedmiocie umowy zakładowej w celu utworzenia pracowniczego programu emerytalnego, art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2017 r., poz. 842, z późn. zm.).

³⁸ Uzasadnienie rządowego projektu ustawy o zmianie u.z.z., s. 40.

Niestety prawodawca tego nie uczynił. Próg dodatkowej reprezentatywności pracowniczej został bowiem ustalony na bardzo niskim, zaledwie pięcioprocentowym poziomie.

Mając powyższe na względzie, dodatkowe uwagi krytyczne należy odnieść także do problematyki nowej konstrukcji zakładowej organizacji związkowej. Na etapie konsultacji publicznych projektu analizowanych zmian podkreślono, że „przyznanie przymiotu zakładowej organizacji związkowej związkowi zawodowemu, który nie zrzesza żadnego pracownika, nie uwzględni specyfiki tej gałęzi prawa, jaką jest prawo pracy”³⁹. Prawdą jest, że „przymiot zakładowej organizacji związkowej jakkolwiek związany z zakresem indywidualnego prawa pracy w zakresie posiadanych uprawnień nie przesądza o wyłączności zadań realizowanych przez związki zawodowe na gruncie prawa pracy”⁴⁰. Tym niemniej polski ustawodawca, niejako przy okazji, zdaje się stopniowo wprowadzać do polskiego porządku prawnego konstrukcję hybrydową, łączącą w sobie w pewnym stopniu elementy charakterystyczne dla dwóch reżimów prawnych. Ustawodawca po raz kolejny nieświadomie zalegalizował zatem nieprawidłowości istniejące na polskim rynku pracy, „uznając istnienie umowy cywilnoprawnej stanowiącej podstawę zatrudnienia niepracowniczego, o cechach coraz bardziej zbliżonych do zatrudnienia pracowniczego”⁴¹.

BIBLIOGRAFIA

- Baran K. W. (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2016
- Baran K. W., *O zakresie prawa koalicji w związkach zawodowych po nowelizacji prawa związkowego z 5 lipca 2018 r.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2018, nr 9
- Barański M., Mądrzycki B., *Ustalanie liczby godzin wykonania umowy zlecenia lub nienazwanej umowy o świadczenie usług w celu zapewnienia minimalnej stawki godzinowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 3
- Barański M., *Reżim prawny umowy o praktykę absolwencką*, „Kwartalnik Prawa Publicznego” 2018, z. 2
- Florek L., *Prawo pracy*, Warszawa 2017

³⁹ Zob. Opinia w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw z dnia 2 sierpnia 2016 r., <http://legislacja.rcl.gov.pl/docs/2/12283551/12343252/12343255/dokument254231.pdf> (dostęp: 1.01.2019 r.).

⁴⁰ Zob. Zestawienie uwag do projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw zgłoszonych przez reprezentatywne organizacje pracodawców w trybie art. 16 ustawy o organizacjach pracodawców, <http://legislacja.rcl.gov.pl/docs/2/12283551/12343252/12343255/dokument255874.pdf> (dostęp: 1.01.2019 r.).

⁴¹ Zob. M. Barański, B. Mądrzycki, *Ustalanie liczby godzin wykonania umowy zlecenia lub nienazwanej umowy o świadczenie usług w celu zapewnienia minimalnej stawki godzinowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 3, s. 23–30. Zob. także A. Sobczyk, *Podmiotowość pracy i towarowość usług*, Kraków 2018.

- Gersdorf M., *Cechy charakterystyczne stosunku pracy po nowelizacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 10
- Gładoch M., (w:) A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018
- Goździewicz G., *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy*, (w:) G. Goździewicz (red.), *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, Toruń 2000
- Hajn Z., *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013
- Pliszkiwicz M., Seweryński M., *Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy*, „Państwo i Prawo” 1995, z. 9
- Sierocka I., (w:) K. W. Baran (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2016
- Sobczyk A., *Podmiotowość pracy i towarowość usług*, Kraków 2018
- Stelina J., (w:) J. Stelina (red.), *Prawo pracy*, Warszawa 2018

Strony internetowe

- Opinia prawna i merytoryczna na temat rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, druk sejmowy nr 1933, <http://www.sejm.gov.pl/Sejm8.nsf/opinieBAS.xsp?nr=1933> (dostęp: 19.11.2018 r.)
- Opinia w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw z dnia 2 sierpnia 2016 r., <http://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12283551/12343252/12343255/dokument254231.pdf> (dostęp: 1.01.2019 r.)
- Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, wraz z uzasadnieniem, druk sejmowy nr 1933, <http://www.sejm.gov.pl/Sejm8.nsf/druk.xsp?nr=1933> (dostęp: 19.11.2018 r.)
- Uzasadnienie do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, druk sejmowy nr 1933, <http://www.sejm.gov.pl/Sejm8.nsf/druk.xsp?nr=1933> (dostęp: 19.11.2018 r.)
- Zestawienie uwag do projektu ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw zgłoszonych przez reprezentatywne organizacje pracodawców w trybie art. 16 ustawy o organizacjach pracodawców, <http://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12283551/12343252/12343255/dokument255874.pdf> (dostęp: 1.01.2019 r.)

ON TRADE UNION STRUCTURE FOLLOWING THE AMENDMENT TO THE TRADE UNION LAW OF 5 JULY 2018

Summary

This study is an analysis of the existing regulations regarding the construction of the trade union organization, the mechanism for raising objections regarding the number of members of the trade union organization and the representativeness of trade unions. The latest amendment to the Trade Unions Act, introducing a change in the coalition law in trade unions, modifies the structure of the trade union organization at the same time. Also the criteria for establishing representativeness of a company or supra-company

trade union organization have been materially amended. As regards supra-company trade union organizations, the threshold of representativeness has been increased from 10% to 15% per total of not just employees, as previously, but all persons performing paid work and covered by the scope of a given organization's statute. Also on the company level the percentage thresholds of representativeness have been increased. In addition, the legislator introduced a new type of representativeness, which may be described as employee representativeness.

KEYWORDS

trade unions, company trade union organizations, informing about the number of members, representativeness

SŁOWA KLUCZOWE

związki zawodowe, zakładowa organizacja związkowa, informowanie o liczbie członków, reprezentatywność