

Received: 11.12.2020
Accepted: 3.05.2021
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa
Annals of The Administration and Law
2021, XXI, z. specjalny: s. 565-573
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6197
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Krzysztof W. Baran*
Nr ORCID: 0000-0001-5165-8265

O UKŁADACH ZBIOROWYCH PRACY ZAWIERANYCH DLA OSÓB ŚWIADCZĄCYCH PRACĘ NA INNEJ PODSTAWIE NIŻ STOSUNEK PRACY

ON COLLECTIVE LABOR AGREEMENTS CONCLUDED FOR PERSONS PROVIDING WORK ON A BASIS DIFFERENT THAN THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Streszczenie: Na podstawie art. 21 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych mogą być zawierane układy zbiorowe pracy dla osób wykonujących pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy. Artykuł ten przedstawia problemy prawne, jakie wiążą się z zawieraniem układów zbiorowych dla niepracowników. Odnoszą się one zwłaszcza do stosowania przepisów kodeksu pracy o układach zbiorowych dla pracowników.

Słowa kluczowe: układ zbiorowy pracy, zbiorowe prawo pracy, stosunek pracy, niepracownicy

Summary: Based on Article 21 sec. 3 Act on Trade Unions, collective labor agreements may be concluded for persons performing paid work on a basis other than an employment relationship. This paper presents the legal problems associated with concluding collective agreements for non-employees. They relate in particular to the application of the Labor Code on collective agreements for employees.

Keywords: collective labor agreement, collective labor law, employment relationship, non-employees

Wprowadzony nowelą z dnia 5 lipca 2018 r. do ustawy o związkach zawodowych art. 21 ust. 3 reguluje w nowy sposób zakres wolności układowej¹. Norma ta statuuje, że przepisy działu jedenastego Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową oraz ich pracodawców, a także organizacji zrzeszających te podmioty.

* prof. dr hab.; Uniwersytet Jagielloński. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: Krzysztof.w.baran@gmail.com

¹ Por. ustawę z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2018.1608).

W tym kontekście normatywnym powstaje problem, czy w wymiarze podmiotowym mamy w systemie zbiorowego prawa zatrudnienia do czynienia z nową jakością w zakresie uprawnień układowych. Odpowiedź na tak sformułowane pytanie wymaga odwołania się do regulacji historycznych. Punktem wyjścia dla tych rozważań będzie stwierdzenie, że obowiązujący poprzednio w tej materii art. 239 § 2 k.p. stanowił, że układem mogą być objęte osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. W nauce prawa dominowała w tej materii wykładnia², że osoby te mogą być objęte regulacją układową subsydiarnie („dodatkowo”) przy zawieraniu układu dla pracowników. Formułowano poglądy o niedopuszczalności zawierania osobnych układów dla niepracowników³. Wątpliwości generował też problem zakresu osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy, które tego rodzaju układem mogły być objęte. Powszechnie aprobowano stanowisko, że dotyczy to osób zatrudnionych na podstawach cywilnoprawnych⁴. Wskazywano zatem świadczących pracę w ramach umowy zlecenia, innej umowie o świadczenie usług czy umowie agencyjnej. Dopuszczano również objęciem układem osoby zatrudnione na podstawie pracy nakładczej⁵ w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych⁶, a także zarządzające zakładem pracy w imieniu pracodawcy⁷. Nie wskazywano natomiast na możliwość objęcia układem osób samozatrudnionych. Przyjmowano również dopuszczalność objęcia układem zbiorowym funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych (np. Policji, Straży Granicznej, Służby Więziennej⁸). Na gruncie poczynionych ustaleń uprawnionym jawi się stwierdzenie, że w poprzednio obowiązującym stanie prawnym mogły być zawierane układy heterogeniczne, obejmujące zarówno pracowników w rozumieniu art. 2 k.p. jak i niektóre kategorie niepracowników. Brak natomiast było ustawowego oparcia dla układów, których beneficjentami były wyłącznie osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy. Sytuacja uległa zmianie po uchwaleniu art. 21 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, który w sferze podmiotowej odnosi się wyłącznie do wolności układowej tej kategorii zatrudnionych. Przepis ten wprowadza do systemu polskiego prawa układowego mechanizmy pluralizmu kwalitatywnego.

Kierując się kryterium podmiotowym *de lege lata*, można wyróżnić w ujęciu modelowym⁹ trzy rodzaje układów zbiorowych pracy:

- pracownicze,
- heterogeniczne,
- niepracownicze.

Pierwszy rodzaj układów swym zakresem podmiotowym obejmuje wyłącznie pracowników w rozumieniu art. 2 k.p.¹⁰ Drugi zaś dotyczy zarówno pracowników, jak i osób wy-

² Por. np. K. Rączka, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 1176-1177; M. Gładoch, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2017 s. 850; J. Piątkowski, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012 s. 1180-1181.

³ Por. L. Florek, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. T. Zieliński, Warszawa 2000 s. 984; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002 s. 50-51.

⁴ Por. np. J. Piątkowski, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2018, s. 1342.

⁵ Por. K. Rączka, [w:] *Kodeks...*, s. 1176; J. Piątkowski, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2018, s. 1342.

⁶ Por. A. Świątkowski, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 1217.

⁷ Por. J. Piątkowski, *Kodeks pracy...*, s. 1342.

⁸ Por. Z. Hajn, *Glosa do postanowienia SN z dnia 21 września 1995 r.*, IPRN 37/95, OSP 1996, nr 10, poz. 195.

⁹ Por. K.W. Baran, *Model of collective labour agreements in the Polish legal system*, PiZS 2019, nr 2, s. 6-7.

¹⁰ Por. np. J. Sierocka, *Zakres podmiotowy i treść układu zbiorowego*, Białystok 2000, *passim*; B. Wagner, *Umowy i porozumienia prawa pracy (wybrane zagadnienia)*, „Studia Cywilistyczne” 1989, t. XXXV, s. 64 i n.

konujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Wreszcie: układy niepracownicze to te, które mogą być zawierane dla tej ostatniej kategorii zatrudnionych. To one stanowią normatywne *novum* w systemie polskiego zbiorowego prawa zatrudnienia i dlatego na nich skoncentruję swoją uwagę w toku dalszych wywodów.

Zagadnieniem wymagającym szczegółowego rozważenia pozostaje kwestia, kto może zostać objęty układem „niepracowniczym”, zawierającym w trybie art. 21 ust. 3 ustawy związkowej. W sferze podmiotowej przepis ten odnosi się do osób wykonujących pracę zarobkową. Definicję tego pojęcia na potrzeby ustawy związkowej formułuje art. 1¹ pkt 1¹¹. Ów przepis stosowany jest do wskazanej kategorii zatrudnionych w wymiarze układowym w oparciu o argument *a completudine*. W tym miejscu należy podkreślić, że nie jest celem tego opracowania szczegółowa analiza tej materii zatrudnionych. Rozważenia wymaga natomiast problem, kto konkretnie może zostać objęty układem niepracowniczym i tym samym zostać beneficjentem układu.

Punktem wyjścia będzie stwierdzenie, że nie sposób enumeratywnie wyliczyć wszystkich podstaw zatrudnienia o charakterze niepracowniczym. W efekcie uzasadnione będzie stwierdzenie, że poniższe wywody będą miały charakter egzemplifikacyjny. Rozpocznę od osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych. Z argumentu *lege non distinguente*, użytym w odniesieniu do art. 21 ust. 3, wywodzę konstatację, że dotyczy to wszystkich umów cywilnoprawnych, zarówno starannego działania, jak i rezultatu. O ile w przypadku pierwszej kategorii umów nie budzi to wątpliwości, gdyż umowa zlecenia czy też umowa o świadczenie usług wykazują szereg cech wspólnych z umową o pracę, o tyle w przypadku umów rezultatu powiązanie wykonawcy dzieła z podmiotem zatrudniającym występują w tej materii istotne różnice, zwłaszcza w zakresie podporządkowania. *De lege lata* nie mam wątpliwości, że układami „niepracowniczymi” mogą zostać objęte osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, pod warunkiem że nie zatrudniają innych osób. Beneficjentami tego rodzaju układów mogą być też członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych¹².

Problemem wymagającym analizy jest też zagadnienie objęcia „niepracowniczym” układem osób wykonujących pracę w ramach rejestrowanej pozarolniczej działalności gospodarczej prowadzonej na własny rachunek¹³. Jest ona określana w doktrynie jako samozatrudnienie, zaś praca jest wykonywana przez te osoby zazwyczaj na podstawie umów cywilnoprawnych. Nie ma zatem normatywnych przeszkód do objęcia tej kategorii osób omawianymi tutaj układami, jeżeli nie zatrudniają one pracowników.

Kwestią, która budzi wątpliwości na tle art. 21 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, jest objęcie tymi układami osób świadczących pracę na podstawie kontraktów menedżerskich¹⁴. Ze względu na fakt, że kontrakty te mają zazwyczaj charakter cywilnoprawny, także i w tym przypadku nie ma przeszkód normatywnych do objęcia tej kategorii osób układami niepracowniczymi. W swej istocie mechanizm ten należy stosować w formule *a simili* do osób zatrudnionych w strukturach kierowniczych spółek kapitałowych na podstawach kodeksu handlowego.

¹¹ Por. K.W. Baran, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 35-36; J. Żołyński, *Nowe prawo związkowe w świetle ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw*, Gdańsk 2019, s. 13 i n.; P. Grzebyk, Ł. Pisarczyk, *Krajobraz po reformie. Zbiorowa reprezentacja praw i interesów zatrudnionych niebędących pracownikami*, PiZS 2019, nr 1, s. 86.

¹² Por. T. Duraj, [w:] *System prawa pracy. Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, t. VII, s. 162 i n.

¹³ Por. K. Wąlczak, [w:] *System prawa pracy...*, t. VII, s. 298 i n.

¹⁴ Por. A. Świątkowski, [w:] *System prawa...*, t. VII, s. 143 i n.

Na tle postanowień art. 21 ust. 3 ustawy związkowej nie ma natomiast wątpliwości, że układami niepracowniczymi mogą zostać objęte osoby świadczące pracę nakładczą¹⁵. Tego rodzaju umowa ma charakter cywilnoprawny. Podobnie należy kwalifikować podstawy zatrudnienia stażystów i praktykantów¹⁶. W efekcie oni także mogą być objęci zakresem podmiotowym układów zawieranych w trybie art. 21 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych.

Zagadnieniem generującym problemy na tle wskazanego przepisu jest kwestia dopuszczalności zawierania układów zbiorowych pracy funkcjonariuszy służb mundurowych zatrudnionych w ramach stosunków administracyjnoprawnych¹⁷. Tekstualne brzmienie tego przepisu przemawia za objęciem tej grupy zatrudnionych układami niepracowniczymi, funkcjonariusze spełniają bowiem kryteria ustawowe osób wykonujących pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy. *De lege lata* należy mieć jednak na uwadze fakt, że jest to z punktu widzenia prawa koalicji kategoria zatrudnionych zdyferencjalizowana, i tylko niektóre grupy zawodowe funkcjonariuszy mają prawo zrzeszać się w związkach zawodowych¹⁸. Ze względu na fakt, że stroną układu „niepracowniczego” musi być tylko związek zawodowy, uzasadnione wydaje się stwierdzenie, że kategorie funkcjonariuszy, które są pozbawione prawa koalicji, nie mogą być objęte układem niepracowniczym. Tego rodzaju opcja interpretacyjna koreluje z regulacjami przyjętymi w ust. 6 i 7 ustawy związkowej. W efekcie reprezentuję zapatrywanie, iż „niepracowniczymi” układami zbiorowymi mogą zostać objęci funkcjonariusze Policji, Straży Granicznej, Służby Celno-Skarbowej, Służby Więziennej oraz strażacy Państwowej Straży Pożarnej. Mechanizm ten zasługuje na aprobatę, ponieważ rozszerza konstytucyjny zakres wolności układowej na struktury, które nie były dotychczas nią objęte.

Analizując *sine ira et studio* zakres podmiotowy art. 21 ust. 3 ustawy związkowej, należy rozważyć, czy układy „niepracownicze” mogą obejmować osoby świadczące pracę bez wynagrodzenia. Mam tu na myśli przede wszystkim wolontariuszy, stażystów i doktorantów bez stypendiów. Osoby te nie mają przymiotu wykonujących pracę zarobkową za wynagrodzeniem, nie są więc objęte zakresem omawianego przepisu. Uwzględniając jednak kontekst systemowy, w mojej ocenie jest dopuszczalne objęcie ich układem niepracowniczym bądź heterogenicznym. Za tego rodzaju wykładnią przemawia argumentacja *in dubio pro libertate* zastosowana w odniesieniu do art. 59 ust. 2 polskiej ustawy zasadniczej. Oparta ona została na dyrektywie wykładni prokonstytucyjnej i prowolnościowej. W efekcie osoby świadczące pracę bez wynagrodzenia mogą być subsydiarnie dokooptowane do beneficjentów układu zbiorowego. *De lege lata* brak natomiast uprawnienia do zawarcia tylko dla nich układu zbiorowego. Kwestia ta nie ma istotnego znaczenia praktycznego, gdyż dla tej grupy osób świadczących pracę partnerzy społeczni nie zawierają odrębnych porozumień zbiorowych.

Art. 21 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych w odniesieniu do układów zbiorowych obejmujących osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy statuuje *verba legis* klauzulę odpowiedzialności. Zgodnie z postanowieniami tej normy należy do tej kategorii osób objętych regulacją układową stosować odpowiednio przepisy działu XI k.p. *Lege non distinguente* dotyczy to zarówno aspektu przedmiotowego, jak i formalnego. Oznacza to w praktyce, że przepisy działu XI k.p. w przypadku układów niepracowniczych stosować należy *mutatis mu-*

¹⁵ Por. T. Wyka, [w:] *System prawa...*, t. VII, s. 191 i n.

¹⁶ Por. M. Skąpski, [w:] *System prawa...*, t. VII, s. 224 i n.

¹⁷ Por. T. Kuczyński, E. Mazurczak-Jasińska, [w:] *System prawa...*, t. VII, s. 391 i n.

¹⁸ Por. K.W. Baran, *The Right of Persons Employed in Polish Public Services to Association in Trade Unions*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej” 2020, nr 1, s. 24 i n.

tandi. Dopuszczalne jest też zastosowanie ich wprost bez żadnej modyfikacji, jeżeli w konkretnym kontekście normatywnym nie jest uzasadnione wprowadzanie modyfikacji. Tego rodzaju wykładnia znajduje swe uzasadnienie w argumentacji *a fortiori* w wersji *a maiori ad minus*¹⁹.

Podjmując rozważania na temat aspektu podmiotowego układów niepracowniczych, warto postawić problem klauzuli dyferencycyjnej. Zgodnie z art. 239 § 1 k.p. układ zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawcę (pracodawców) objętych jego postanowieniami, chyba że strony w układzie postanowią inaczej. Kierując się klauzulą odpowiedniości z art. 21 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, wyrażam stanowisko, iż niedopuszczalne jest *de lege lata*, żeby postanowieniami układu zostały objęte wyłącznie osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy – członkowie związku zawodowego będącego jego stroną. *Mutatis mutandi* mechanizm ten odnosi się także do układów podmiotowo heterogenicznych. Nie ma natomiast przeszkód normatywnych, żeby wskazane rodzaje układów w całości lub części wyłączały niektóre kategorie zatrudnionych ze względu na rodzaj pracy lub pełnioną funkcję. Tego rodzaju klauzula nie może jednak naruszać zasad równego traktowania w zatrudnieniu (art. 9 § 4 k.p. w związku z art. 21 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych).

Zagadnieniem wymagającym analizy w ramach rozważań na temat układów zbiorowych niepracowniczych i heterogenicznych pozostaje kwestia, kto może być stroną tych układów. Udzielenie odpowiedzi na tak sformułowane pytanie w pierwszej kolejności wymaga ustalenia, jaki charakter mogą mieć te układy, albowiem udzielona w tej materii odpowiedź determinuje ich strony. Punktem wyjścia będzie konstatacja, że układy niepracownicze i heterogeniczne mogą mieć wymiar zarówno ponadzakładowy, jak i zakładowy²⁰. Stanowisko to jest oparte na argumentacji *lege non distinguente*. W efekcie podmioty będące stronami tego rodzaju układów określają stosowane w oparciu o dyrektywę odpowiedniości normy kodeksu pracy. Po stronie zatrudnionych i pracodawców mam tu na myśli zarówno art. 241¹⁴ k.p., jak i 241²³ tegoż kodeksu.

Podjmując problematykę układów ponadzakładowych, warto postawić kwestię zdolności układowej²¹, a konkretnie, jakie podmioty są uprawnione do ich zawarcia. Na gruncie art. 241¹⁴ § 1 k.p. po stronie zatrudnionych uprawnienia w tej materii przysługują właściwym statutowo organom ponadzakładowej organizacji związkowej, jeżeli tylko zrzecza ona związki zawodowe obejmujące swym zakresem działalność osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w rozumieniu art. 1¹ pkt 1 *in fine* ustawy związkowej. Jak się wydaje, analogiczne mechanizmy funkcjonują po stronie pracodawców. Potencjalną zdolność układową do ich zawierania posiada organ organizacji pracodawców – *lege non distinguente* – związku, federacji bądź konfederacji, jeżeli w ich strukturach są zrzeszeni pracodawcy zatrudniający niepracowników. Wątpliwości generuje problem zawierania układów ponadzakładowych w strukturach służb zmilitaryzowanych, w których działają związki zawodowe. Jak się wydaje, w tej materii obowiązuje art. 9 pkt 1 ustawy z dnia 28 marca 2008 r. zmieniającej kodeks pracy²², który stanowi, że do czasu zrzeczenia się

¹⁹ Por. K.W. Baran, *Model...*, s. 7.

²⁰ Por. I. Sierocka, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, s. 694-695.

²¹ Por. Z. Hajn, *Nowa regulacja prawna zdolności układowej związków zawodowych*, PiZS 2001, nr 4, s. 4 i n.; I. Sierocka, *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych w układach zbiorowych oraz innych porozumieniach zbiorowych*, [w:] *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, red. G. Goździewicz, Toruń 2001, s. 152-153.

²² Ustawa z dnia 28 marca 2008 r. zmieniająca ustawę o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2008.86.523).

jednostek sfery budżetowej, ponadzakładowy układ zbiorowy pracy ze strony pracodawców zawiera właściwy minister lub centralny organ administracji rządowej. Przepis ten w wymiarze tekstualnym nie odnosi się do pracodawców zatrudniających funkcjonariuszy posiadających prawo zrzeszania się w związkach zawodowych, jednakże w oparciu o dyrektywę *a coherentia* poprzez art. 2 ust. 7 ustawy związkowej uprawnione jest stwierdzenie, że układy ponadzakładowe funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych mogą być zawierane zarówno przez właściwych resortowo ministrów, jak i centralne organy administracji państwowej. Proponowana tutaj opcja interpretacyjna ma swe aksjonormatywne zakorzenie w argumentacji *in dubio pro libertate* i może być stosowana w odniesieniu do art. 59 ust. 2 Konstytucji RP zgodnie z dyrektywą prokonstytucyjnej wykładni prawa.

Jeśli chodzi o układy zakładowe dla osób określonych w art. 21 ust. 3 ustawy związkowej, to mogą być one zawierane przez zakładowe organizacje związkowe oraz międzyzakładowe organizacje związkowe, jeżeli zrzeszają niepracowników. Po drugiej stronie układ zawiera pracodawca, w rozumieniu art. 1¹ pkt 2 ustawy o związkach zawodowych²³. Może zatem pracodawca „niepracowniczy” zatrudniający wyłącznie osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy albo pracodawca „heterogeniczny” zatrudniający zarówno pracowników, jak i „niepracowników”. Tego rodzaju wykładnia ma swe uzasadnienie w argumentacji *lege non distinguente*.

Tryb negocjacyjny układów dla osób określonych w art. 21 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych ma charakter analogiczny jak w przypadku układów zawieranych dla pracowników²⁴. W tej materii obowiązują *mutatis mutandi* regulacje z art. 241² k.p.²⁵ Dotyczy to także aspektu podmiotowego rokowań po stronie zatrudnionych, gdzie może działać wspólna reprezentacja związkowa bądź działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe. Zwłaszcza w przypadku negocjowania układów heterogenicznych, zarówno dla pracowników, jak i „niepracowników” tego rodzaju mechanizm wydaje się nader użyteczny.

Zawarte dla osób określonych w art. 21 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych układy zbiorowe podlegają procedurze rejestrowej w formule określonej w art. 241¹¹ kodeksu pracy²⁶. Co więcej, ma do nich także zastosowanie procedura zastrzeżeniowa przewidziana w § 5¹ do 5⁵ tego przepisu²⁷. W efekcie także osoba posiadająca status niepracowniczy, bądź związek zawodowy zrzeszający takie osoby może w terminie od 90 dni od daty zarejestrowania układu będzie posiadał uprawnienia do wystąpienia do organu, który układ zarejestrował, z zastrzeżeniem że został on zawarty z naruszeniem przepisów o zawieraniu układów zbiorowych pracy. Egzemplifikując, można tu wskazać sytuację, w której związek zawodowy zrzeszający osoby wykonujące pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy został pominięty w toku rokowań. Również wprowadzenie do zawieranego układu, opartej na mechanizmach dyskryminacyjnych nielegalnej klauzuli dyferencyjnej, uprawnia „niepracowników” do wniesienia zastrzeżenia i tym samym uruchomienia procedury weryfikacyjnej.

Układ zbiorowy dla osób objętych nim na mocy art. 21 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych wchodzi w życie nie wcześniej niż w terminie w nim określonym, nie wcześniej niż

²³ Por. K.W. Baran, [w:] *Zbiorowe prawo...*, s. 36-37.

²⁴ Por. K. Rączka, *Rokowania układowe*, PiZS 1995, nr 4, s. 40 i n.

²⁵ Por. I. Sierocka, *Zbiorowe prawo...*, s. 714 i n.; J. Piątkowski, [w:] *Kodeks pracy...*, s. 1361 i n.

²⁶ Por. np. K.W. Baran, *Rejestracja układów zbiorowych po nowelizacji kodeksu pracy*, PP 2001, nr 4, s. 21 i n.

²⁷ Por. np. J. Piątkowski, [w:] *Kodeks pracy...*, s. 1394 i n.

z dniem zarejestrowania. Jego korzystniejsze²⁸ postanowienia *ex lege* (z mocy prawa) zastępują dotychczas obowiązujące postanowienia umów cywilnoprawnych lub aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku służbowego (np. mianowania). Mechanizm oceny „korzystności” z art. 241¹³ § 1 k.p. powinien być dostosowany do specyfiki zatrudnienia niepracowniczego i mieć charakter zobiektywizowany. W praktyce oznacza to lepsze warunki świadczenia pracy. Ilustrują to uniwersalne mechanizmy, zgodnie z którymi wyższe wynagrodzenie jest korzystniejsze od niższego, a krótszy czas świadczenia pracy korzystniejszy od dłuższego.

Problemem wymagającym rozważenia jest kwestia, gdy postanowienia układu dla osób określonych w art. 21 ust. 3 ustawy są mniej korzystne niż dotychczasowe warunki zatrudnienia. *Natura rerum* nie można w tej materii stosować wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 § 1–3 k.p., gdyż regulacja dotyczy tylko pracowników. *Mutatis mutandi* uprawnione jest jednak przyjęcie, że pracodawca „niepracowniczy” bądź „heterogeniczny” będzie zobowiązany wypowiedzieć korzystniejsze postanowienia umowy cywilnoprawnej na zasadach określonych w prawie cywilnym. Z kolei w odniesieniu do funkcjonariuszy służb mundurowych należy stosować przepisy pragmatyk regulujące zmiany treści stosunku służbowego. W zakresie przekształceń i ustania układów zbiorowych dla osób objętych art. 21 ust. 3 ustawy związkowej mają w oparciu o klauzulę odpowiedniości zastosowanie mechanizmy prawne przewidziane w art. 241⁸, 241⁹ oraz art. 241⁷ k.p. Pozwalają one na rozmaite peregrynacje strukturalno-przedmiotowe zawartych już układów. Wątpliwości generuje problem, czy w ramach protokołów dodatkowych możliwe jest rozszerzenie układu na osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Art. 241-9 § 1 k.p. nie statuuje – zarówno w kwestii przedmiotowej, jak i podmiotowej – żadnych ograniczeń. Dlatego też na tak sformułowany problem w mojej ocenie należy udzielić aprobującej odpowiedzi. Również dyrektywa *in dubio pro libertatae* w odniesieniu do art. 59 ust. 2 polskiej ustawy zasadniczej przemawia za proponowaną tutaj opcją interpretacyjną. Konsekwencją tego rodzaju wykładni będzie na przykład przystąpienie „niepracowniczej” organizacji związkowej do układu zbiorowego²⁹. W ramach przekształceń podmiotowych odpowiednio należy też stosować dyrektywy z § 4 i 5 art. 241⁹ k.p.

Analizując problematykę układów zbiorowych pracy zawieranych dla osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, warto postawić zagadnienie, czy może on określić warunki wynagrodzenia dla osób zarządzających. Tekstualne brzmienie art. 241²⁶ § 2 *in fine* wyklucza *verba legis* taką możliwość. Ów zakaz obejmuje – *lege non distinguente* – wszystkie kategorie zatrudnionych „niepracowników”, jeżeli tylko zarządzają w imieniu pracodawcy zakładem pracy. W praktyce dotyczy on wszystkich osób zatrudnionych w ramach podstaw cywilnoprawnych, które w sposób władczy wpływają na jego funkcjonowanie. Odnosi się on nie tylko do menedżerów (np. na kontraktach menedżerskich), ale również innych osób mających wpływ na funkcjonowanie zakładu pracy jako całości. Uwaga ta odnosi się zarówno do struktur komercyjnych, jak i publicznych.

Kontynuując rozważania, warto nieco uwagi poświęcić problematyce dopuszczalności zawarcia dla osób objętych zakresem podmiotowym art. 21 ust. 3 ustawy o związkach za-

²⁸ Por. B. Wagner, *Układ zbiorowy pracy a umowa o pracę*, PiZS 1995, nr 3, s. 5 i n.; I. Sierocka, *Zasada uprzywilejowania pracownika i automatyzmu prawnego w układach zbiorowych pracy*, [w:] *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień*, red. W. Sanetra, Białystok 1999, s. 53 i n.

²⁹ Por. art. 241⁹ § 3 k.p. Por. w tej materii J. Piątkowski, [w:] *Kodeks pracy...*, t. 2, s. 1618.

wodowych porozumień o stosowaniu układu zbiorowego na podstawie art. 241¹⁰ k.p. Przepis ten nie został derogowany przez ust. 3 art. 21 ustawy związkowej, zatem uprawniony wydaje się pogląd, iż takowe porozumienia są dopuszczalne. Za tego rodzaju opcją interpretacyjną przemawia także prokonstytucyjna wykładnia norm rangi ustawowej zakorzona w art. 59 ust. 2 polskiej ustawy zasadniczej. W efekcie uprawniona wydaje się konstatacja, że dopuszczalne jest wykorzystanie układu „pracowniczego” dla określenia statusu „niepracowników”. Tego rodzaju porozumienie ma charakter autonomiczny w tym sensie, że zmiana postanowienia układu „pracowniczego” nie rzutuje na treść porozumienia „niepracowniczego”. W efekcie treść układu i porozumienia mogą ewoluować w różnych kierunkach, co uelastycznia funkcjonowanie szeroko pojmowanych stosunków zatrudnienia.

Do porozumienia o stosowaniu układu dla osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy mają zastosowanie przepisy dotyczące układów pracowniczych (art. 21 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych w związku z art. 241¹⁰ k.p.). Dlatego też porozumienie to podlega procedurze rejestrowej. Właściwość organu rejestrowego określa się na zasadach ogólnych.

Konkludując, konstatuje, że możliwość zawierania układów zbiorowych pracy dla osób świadczących pracę na podstawie innej niż stosunek pracy stanowi rozszerzenie konstytucyjnej wolności układowej. Jednak dopiero zakres stosowania art. 21 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych w praktyce stosunków pracy pozwoli określić, czy mamy do czynienia z przekształceniami o charakterze jakościowym.

Bibliografia

Literatura:

Baran K.W., *Model of collective labour agreements in the Polish legal system*, PiZS 2019, nr 2.

Baran K.W. *The Right of Persons Employed in Polish Public Services to Association in Trade Unions*, „Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej” 2020, nr 1.

Baran K.W. *Rejestracja układów zbiorowych po nowelizacji kodeksu pracy*, PP 2001, nr 4.

Baran K.W. *Zbiorowe prawo pracy*, Kraków 2002.

Baran K.W, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019.

Duraj T., [w:] *System prawa pracy. Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, t. VII.

Florek L., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. T. Zieliński, Warszawa 2000.

Gładoch M., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2017.

Grzebyk P., Pisarczyk Ł., *Krajobraz po reformie. Zbiorowa reprezentacja praw i interesów zatrudnionych niebędących pracownikami*, PiZS 2019, nr 1.

Hajn Z., *Glosa do postanowienia SN z dnia 21 września 1995 r.*, IPRN 37/95, OSP 1996, nr 10, poz. 195.

Hajn Z., *Nowa regulacja prawna zdolności układowej związków zawodowych*, PiZS 2001, nr 4.

Piątkowski J., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012.

Piątkowski J., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2018.

Rączka K., [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014.

Rączka K. *Rokowania układowe*, PiZS 1995, nr 4.

Sierocka I. *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych w układach zbiorowych oraz innych porozumieniach zbiorowych*, [w:] *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, red. G. Goździewicz, Toruń 2001.

Sierocka I. *Zasada uprzywilejowania pracownika i automatyzmu prawnego w układach zbiorowych pracy*, [w:] *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień*, red. W. Sanetra, Białystok 1999.

Sierocka I., [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019.

Sierocka J., *Zakres podmiotowy i treść układu zbiorowego*, Białystok 2000.

Świątkowski A., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016.

Wagner B., *Układ zbiorowy pracy a umowa o pracę*, PiZS 1995, nr 3.

Wagner B., *Umowy i porozumienia prawa pracy (wybrane zagadnienia)*, „*Studnia Cywilistyczne*” 1989, t. XXXV.

Żołyński J. *Nowe prawo związkowe w świetle ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw*, Gdańsk 2019.

Akty prawne:

Ustawa z dnia 28 marca 2008 r. zmieniająca ustawę o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2008.86.523).

Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.U. 2018.1608).