

Received: 2.02.2021
Accepted: 3.05.2021
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa
Annals of The Administration and Law
2021, XXI, z. specjalny: s. 575-581
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6198
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Zbigniew Hajn*
Nr ORCID: 0000-0001-7755-6187

POJĘCIE ZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ OBEJMUJĄCEJ ZAKRESEM DZIAŁANIA CAŁY ZAKŁAD PRACY

THE CONCEPT OF A TRADE UNION ORGANIZATION COVERING THE ENTIRE WORK ESTABLISHMENT

Streszczenie: Prezentowane opracowanie dotyczy pojęcia „zakładowa organizacja związkowa obejmująca zakresem działania cały zakład pracy”. Jego celem jest próba odpowiedzi na pytanie, czy określenie to oznacza, że organizacja związkowa musi faktycznie prowadzić działalność w każdej jednostce zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym, czy też wystarczające jest, gdy zgodnie ze statutem lub inną uchwałą związkową określającą podmiotowy zakres jej działania obejmuje cały zakład pracy. Badania opierają się na dogmatyczno-prawnej analizie przepisów polskiego prawa oraz wypowiedzi orzecznictwa i doktryny. W rezultacie przeprowadzonych rozważań Autor dochodzi do wniosku, że o posiadaniu przez organizację statusu zakładowej organizacji związkowej decyduje określenie podmiotowego zakresu jej działania w statucie lub innej uchwale związkowej. Obawy, że takie rozwiązanie problemu umożliwi „dyktaturę mniejszości” w zakładzie pracy można zneutralizować przez uzależnienie uprawnień związkowych od posiadania przez organizację związkową reprezentatywności także w wypadku, gdy w zakładzie pracy działa tylko jedna taka organizacja.

Słowa kluczowe: zakładowa organizacja związkowa, zakład pracy, reprezentatywność związkowa

Summary: The presented study concerns the concept of a “trade union organization covering the entire work establishment”. In this study an attempt was made to answer the question whether the term means that the trade union organization must actually conduct activity in each unit of the work establishment in the objective sense, or it is sufficient when, in accordance with the statute or other union resolution defining the subjective scope of its activities, the trade union activity covers the workplace as a whole. The research is based on a dogmatic and legal analysis of Polish law as well as on case-law and legal writing. As a result of the considerations, the Author comes to the conclusion that the status of a work establishment trade union organization is determined by specifying the subjective scope of its activity in its statute or other union resolution. Fears that such a solution to the problem enables the dictatorship of a minority in the workplace can be neutralized by making union rights conditional on the representativeness of a trade union organization also where there is only one such organization in the workplace.

Keywords: work establishment trade union organisation, work establishment, representativeness

* prof. dr hab.; Uniwersytet Łódzki. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: zhajn@wpia.uni.lodz.pl

W związku z konstrukcją prawną zakładowej organizacji związkowej pojawiły się budzące wątpliwości zagadnienia prawne. Pierwsze z nich można zawrzeć w pytaniu, czy określenie „zakładowa organizacja związkowa obejmująca zakresem działania cały zakład pracy” oznacza, że organizacja ta musi faktycznie prowadzić działalność w każdej jednostce zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym, czy też wystarczające jest, gdy zgodnie ze statutem lub inną uchwałą związkową określającą podmiotowy zakres jej działania obejmuje cały zakład pracy, tj. jednostkę organizacyjną oznaczaną w przepisach określeniem „u pracodawcy”. Drugie zagadnienie dotyczy wpływu zmiany pojęcia pracodawcy wprowadzonej ustawą z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw¹ na treść pojęcia zakładowej organizacji związkowej.

Niniejsze opracowanie, dedykowane Wielce Szanownemu Jubilatowi, Profesorowi Bolesławowi Ćwiertniakowi, zostanie poświęcone rozważeniu pierwszej z wymienionych wyżej kwestii².

Od wejścia w życie kodeksu pracy w 1975 r. w polskim prawie pracy obowiązuje pojęcie zakładowej organizacji związkowej oparte na założeniu, że jest to organizacja związkowa działająca w zakładzie pracy rozumianym jako jednostka organizacyjna, której przysługuje przymiot pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. Ustawodawca dał temu dobitnie wyraz najpierw w nowelizacji kodeksu z 1996 r.³, gdy w wielu przepisach termin „zakład pracy” został zastąpiony określeniem „u pracodawcy” i powiązано z tym określeniem instytucje tradycyjnie wiązane z pojęciem zakładu pracy⁴. Dotyczyło to także zakładowej organizacji związkowej, w odniesieniu do której zmienione przepisy kodeksu wskazały, że funkcjonuje ona „u pracodawcy” (np. art. 77² § 4, 244 § 3 k.p.). Proces usuwania pojęcia „zakład pracy” z języka prawnego został niedawno znacząco dopełniony w przepisach zbiorowego prawa pracy znowelizowanych ustawą z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw⁵. Na przykład w art. 30 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych zwrot „W zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa” zastąpiono określeniem „Jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja związkowa”.

Jak wyżej wskazano, opisana wyżej koncepcja zakładu pracy, jako konstrukcji zależnej od pojęcia pracodawcy, została przyjęta jeszcze przed nowelizacją kodeksu pracy z 1996 r. Z tego względu Sąd Najwyższy już wtedy uznawał, że jeżeli np. wewnętrzny zakład przedsiębiorstwa jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., to jest on równocześnie zakładem pracy – placówką zatrudnienia, jeżeli nie – to zakładem pracy dla pracowników zatrudnionych w tym zakładzie jest całe przedsiębiorstwo⁶. Takie też założenie przyjęto w uchwale siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 24 kwietnia 1996 r. I PZP 38/95⁷, w której stwierdzono, że zakładową organizacją związkową w rozumieniu

¹ Dz.U. 2018, poz. 1608.

² Odnośnie do drugiej z wymienionych kwestii zob. Z. Hajn, *O pojęciu zakładowej organizacji związkowej obejmującej zakresem działania cały zakład pracy po nowelizacji przepisów zbiorowego prawa pracy z 2018 r.*, [w:] *In labore virtus et vita. Księga Jubileuszowa prof. Marka Pliszkiwicza*, red. M. Borski, B.M. Ćwiertniak, M. Lekston (w druku).

³ Ustawa z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. nr 24, poz. 110).

⁴ Szerzej: Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – część I*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 5, s. 24-25.

⁵ Dz.U. 2018, poz. 1608.

⁶ Por. między innymi uchwałą SN z 21 września 1990 r., III PZP 4/90, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 1991, nr 5, poz. 124.

⁷ OSNP 1996, nr 23, poz. 353. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy stwierdził między innymi, że zakładem pracy w rozumieniu art. 3 k.p. jest jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, wobec czego pracodawca może doprowadzić do przeniesienia zdolności do takiego zatrudniania na wyższy szczebel orga-

przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych jest tylko taka podstawowa jednostka organizacyjna Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”, która jako jedyna organizacja tego Związku zakresem swojego działania obejmuje cały zakład pracy (art. 3 k.p.). Stanowisko to Sąd Najwyższy poparł przekonującą argumentacją prawną. W szczególności, odwołując się do wykładni gramatycznej, stwierdził, że z wielokrotnie używanej przez ustawodawcę nazwy tej jednostki organizacyjnej związku zawodowego wynika, iż musi to być organizacja „zakładowa”, czyli działająca w zakładzie pracy. Nie można traktować jako „zakładowej” (choćby tak była nazwana) takiej jednostki organizacyjnej związku zawodowego, która obejmuje swoim działaniem tylko część zakładu pracy. Jest to wówczas inna jednostka organizacyjna, odpowiednio do zakresu jej działania. Poza tym Sąd Najwyższy wskazał, że za przyjętym w uchwale rozumieniem omawianego pojęcia przemawia także funkcja spełniana przez różne przepisy przyznające zakładowej organizacji związkowej określone kompetencje. Kompetencjom takiego ogniw organizacyjnego odpowiadają obowiązki pracodawcy. Jeżeli więc ustawodawca sytuuje określone uprawnienie związków zawodowych w określonym ich ogniwie, tj. zakładowej organizacji związkowej, to poleca pracodawcy wypełnianie jego obowiązków względem tej jednostki organizacyjnej związku. Inaczej mówiąc, pracodawca nie ma prawnie określonego obowiązku działania wobec struktury organizacyjnej związku zawodowego, która nie jest wskazana w ustawie.

Taki pogląd Sąd Najwyższy podtrzymał w późniejszym orzecznictwie⁸. Jednak dopiero wyrok z 26 stycznia 2011 r. w sprawie I PK 144/10⁹, w którym ponownie przytoczono tezę powołanej powyżej uchwały, wywołał dyskusję i wzbudził wątpliwości dotyczące znaczenia zwrotu „obejmująca zakresem działania cały zakład pracy”. W sprawie zakończonej tym orzeczeniem Sąd Najwyższy podzielił pogląd sądów niższej instancji, że po zmianie statutu pozwanej Kompanii Węglowej pracodawcą powoda, zwolnionego z pracy za zorganizowanie nielegalnego strajku, jest ta spółka. W rezultacie Sąd uznał, że zakładem pracy jest przedsiębiorstwo spółki złożone z 17 kopalń i 5 zakładów. Skoro więc organizacja związkowa kierowana przez powoda obejmowała jedynie 16 kopalni i 2 zakłady, to nie była zakładową organizacją obejmującą cały zakład pracy. Dlatego powodowi nie przysługiwała ochrona przed rozwiązaniem stosunku pracy z art. 32 ustawy o związkach zawodowych. W reakcji na to orzeczenie w piśmiennictwie prawniczym podniesiono, że pogląd Sądu Najwyższego umożliwia „walkę ze związkowcami” i jest w praktyce w taki sposób wykorzystywany. Dotyczy to w szczególności sporów „ze zwolnionymi związkowcami”, którym odmawia się ochrony przysługującej działaczom związkowym, motywując to nieobejmowaniem przez organizację związkową całego zakładu pracy¹⁰. Wskazano również, że bardzo jaskrawym przykładem takiego kierunku oddziaływania stanowiska Sądu Najwyższego mogą być pracodawcy działający w sferze handlu detalicznego (sieci sklepów), gdzie często pracodawcą jest cała spółka (przedsiębiorca), a nie pojedyncze placówki

nizacyjny, powodując w ten sposób, że dotychczasowy zakład pracy stanie się tylko jednostką organizacyjną większego zakładu pracy.

⁸ Zob. wyroki z: 11 stycznia 2001 r., I PKN 186/00, OSNAPiUS 2002 nr 18, poz. 428; 2 lutego 2001 r., I PKN 219/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 486; 10 stycznia 2002 r., I PKN 790/00, OSNP 2004 nr 2, poz. 29; 23 lutego 2005 r., II PK 201/04, OSNP 2005 nr 21, poz. 333; 24 stycznia 2006 r., I PK 118/05, LEX nr 272547 i w uchwale z 20 września 2005 r., III SZP 1/05, OSNP 2005 nr 24, poz. 401. Warto wskazać, że podobne stanowisko Sąd Najwyższy zajmował także na gruncie przepisów obowiązujących jeszcze przed 1982 r. – zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 1976 r., I PRN 10/76, OSNCP 1976, z. 11, poz. 256.

⁹ LEX nr 786796.

¹⁰ T. Zalewski, *Firmy mają asa w rękawie w walce ze związkowcami*, „Gazeta Prawna” z 2 października 2014, nr 191 (3832), s. B2.

handlowe. W takiej sytuacji, np. gdy dana sieć liczy kilkaset placówek w całym kraju, należałoby przyjąć, że z uprawnień zakładowej organizacji związkowej korzystają tylko te, które działają we wszystkich placówkach danej sieci. Z oczywistych powodów spełnienie tego wymagania jest w praktyce niemożliwe, a zatem ścisłe trzymanie się poglądu wyrażonego przez Sąd Najwyższy bardzo drastycznie ograniczałoby wolność związkową znacznej liczbie pracowników. Co więcej, nawet gdyby danej organizacji udało się spełnić ten warunek, otwarcie nowej placówki automatycznie pozbawiałoby ją wszelkich uprawnień (przynajmniej do momentu zrzeszenia co najmniej jednego pracownika tej placówki)¹¹.

Odnosząc się do tych zastrzeżeń, należy zauważyć, że bazują one na uznaniu przez ich autorów, że zdaniem Sądu Najwyższego określenie organizacja, która „zakresem swojego działania obejmuje cały zakład pracy”, należy rozumieć w ten sposób, że organizacja ta ma swoich członków we wszystkich wewnętrznych jednostkach organizacyjnych zakładu pracy. Lektura uzasadnienia powołanego wyżej wyroku z 26 stycznia 2011 r. nie uzasadnia, moim zdaniem, takiego wniosku. Przeciwnie, z ustaleń faktycznych przyjętych w tej sprawie wynika, że organizacja związkowa powoda była, podobnie jak inne organizacje działające w pozwanej spółce, wzywana do zmiany swojej struktury w celu dostosowania się do zmiany statutu przenoszącej przymiot prawny pracodawcy z poszczególnych kopalń i zakładów na samą spółkę. Wskazuje to raczej na wezwanie do zmiany formalnej, polegającej na podjęciu stosownej uchwały lub innej odpowiednio umocowanej w statucie decyzji związkowej, rozciągającej zakres podmiotowy działania organizacji na wszystkie jednostki spółki. Należy jednak przyznać, że kwestia ta nie została w rzeczonym orzeczeniu jednoznacznie postawiona i wyjaśniona. Wyjaśnienia tej kwestii nie znajdujemy również w innych orzeczeniach kontynuujących linię uchwały z 24 kwietnia 1996 r. w sprawie I PZP 38/95¹². Problem ten nie został również podjęty przez krytyków tego orzeczenia. Tymczasem kwestia ta ma zasadnicze znaczenie. Konieczne wydaje się zatem jej bliższe rozważenie.

Jak już wskazano, możliwe są dwa rozwiązania tego problemu. Pierwsze, zgodnie z którym o posiadaniu przez organizację statusu zakładowej organizacji związkowej decyduje określenie podmiotowego zakresu jej działania w statucie, innej uchwale związkowej lub w drodze innej związkowej czynności prawnej, jak np. w oświadczeniu woli uprawnionego statutowo organu związkowego. Drugie, według którego o posiadaniu takiego statusu przesądza faktyczne działanie we wszystkich jednostkach organizacyjnych zakładu pracy, co należy rozumieć w ten sposób, że organizacja ta ma swoich członków we wszystkich wewnętrznych jednostkach organizacyjnych zakładu pracy (pracodawcy).

Uważam, że zdecydowanie więcej argumentów przemawia za pierwszą z wymienionych możliwości. W odniesieniu do zakładowych organizacji związkowych działających jako samodzielny „firmowy” związek zawodowy taki wniosek wynika, jak się wydaje, wprost z przepisów prawa. W szczególności, zgodnie z art. 13 pkt 3 ustawy o związkach zawodowych¹³, statut związku określa terytorialny i podmiotowy zakres jego działania. Wynika z tego, że postanowienie o rejestracji przesądza o prawnym uznaniu wskazanego we wniosku o rejestrację podmiotowego zakresu

¹¹ Tak J. Szmit, *Pojęcie zakładowej organizacji związkowej*, „Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa” 2014, nr 4, s. 99-100.

¹² Zob. wyżej przyp. 8.

¹³ Ustawa z 23 maja 1991 r. (tekst jedn. Dz.U. 2019, poz. 263).

działania związku. Analogiczne rozumowanie należy odnieść do organizacji powstających w trybie statutowym, a więc organizacji tworzonych jako zakładowe jednostki organizacyjne (ogniwa) istniejącego ponadzakładowego związku zawodowego. W takim wypadku o podmiotowym zakresie działania organizacji przesądza, zgodnie z art. 9 zdanie pierwsze ustawy o związkach zawodowych, treść statutu tego związku, innej uchwały związkowej lub innej statutowo umocowanej czynności prawnej. Na przykład ze statutu NSZZ „Solidarność” wynika, że jeżeli pracownicy zatrudnieni u danego pracodawcy, chcący utworzyć organizację zakładową, utworzyli tymczasową komisję zakładową, która doprowadziła do zarejestrowania organizacji zakładowej przez właściwy terytorialnie zarząd regionu (§ 20 ust. 1), to jest ona organizacją zakładową określoną jako jednostka organizacyjna Związku zrzeszająca pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy (§ 19 ust. 3), a nie organizacją działającą w części zakładu pracy jak organizacje wydziałowe, oddziałowe, koła oraz organizacje podzakładowe (§ 19 ust. 7).

Trudno natomiast znaleźć wynikające z przepisów prawnych uzasadnienie dla drugiej z wymienionych wyżej propozycji rozwiązania rozważanej kwestii. Podnosi się natomiast argumentację celowościową. Sprowadza się ona do twierdzenia, że zastosowanie faktycznego kryterium oceny czy organizacja ma charakter organizacji obejmującej cały zakład, chroni przed „dyktaturą mniejszości”, tj. przed sytuacją, w której organizacja zrzesza niewielką liczbę członków, lecz ze względu na statutowy zakres działania obejmujący cały zakład pracy podejmuje decyzje istotne dla wszystkich pracowników i innych osób zatrudnionych przez danego pracodawcę. Wskazuje się w szczególności, że zgodnie z obecnymi zasadami w zakładzie zatrudniającym np. 1500 osób związek, który zrzesza ich 10, może być reprezentatywny i decydować o kluczowych sprawach dla wszystkich zatrudnionych, np. o sposobie rozdysponowania milionowych środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych¹⁴.

Przytoczona wyżej argumentacja trafnie identyfikuje słabość istniejącego systemu związkowej reprezentacji pracowników w zakładzie pracy. System ten opiera się na regule, zgodnie z którą organizacja zrzeszająca co najmniej dziesięciu członków jest co do zasady uprawniona do korzystania z pełni uprawnień zakładowej organizacji związkowej oraz do działania w zbiorowych stosunkach pracy w imieniu całej załogi. Reguła ta jest łagodzona przez uzależnienie niektórych uprawnień od liczby członków organizacji¹⁵. Poza tym znaczenie dla ograniczenia opisanej słabości istniejącego systemu reprezentacji związkowej ma powiązanie części uprawnień organizacji z posiadaniem reprezentatywności. Znaczenie tego czynnika jest jednak ograniczone. Zgodnie z przyjętą w prawie polskim regulacją reprezentatywności uzależnienie prawa do reprezentowania pracowników i innych osób wykonujących pracę zarobkową od jej posiadania dotyczy prawie wyłącznie sytuacji, w których w zakładzie pracy (u pracodawcy) działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa. Reprezentatywność w prawie polskim ma więc głównie selekcyjny charakter, tzn. służy wyłonieniu organizacji uprawnionych do określonego działania zbiorowego spośród większej liczby pretendentów¹⁶. Tymczasem reprezentatywność w jej podstawowym znaczeniu oznacza przede

¹⁴ T. Zalewski, *Firmy mają asa w rękawie...*

¹⁵ Np. art. 31 ust. 1 i art. 32 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych.

¹⁶ Z tego prawdopodobnie względu w polskiej doktrynie definiuje się reprezentatywność przez odwołanie się do jej funkcji selekcyjnej – zob. M. Pliszkiwicz, M. Seweryński, *Problemy reprezentatywności...*, s. 3-4, 7; *Reprezentatywność partnerów społecznych w zbiorowych stosunkach pracy*, red. E. Sobótki, M. Pliszkiwicz Warszawa 1996, s. 58; Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 83; A. Kowalczyk, *Pojęcie i skutki prawne zasady reprezentatywności związków zawodowych w prawie polskim*, Rzeszów 2014, s. 48; K.W. Baran, [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń*

wszystkim szczegółną prawną zdolność organizacji do reprezentowania pracowników, wynikającą z faktycznej możliwości adekwatnego wyrażania ich woli i interesów (dążeń). W istocie rzeczy chodzi zatem o naturalną reprezentatywność, oznaczającą posiadanie charakterystycznych cech pewnej zbiorowości umożliwiającej wyrażanie jej dążeń¹⁷.

Posiadanie przez organizację związkową tak rozumianej reprezentatywności jest istotne także dla jej niezależności. Tylko bowiem organizacja mająca poparcie danej grupy pracowników i wyrażająca ich rzeczywiste dążenia może działać rzeczywiście niezależnie. Funkcją tej postaci reprezentatywności jest zatem przyznanie, co dotyczy systemów prawnych opartych w zakresie zbiorowych stosunków pracy na zasadzie reprezentacji ogólnej, prawa reprezentowania pracowników (ludzi pracy) tylko organizacjom zdolnym do rzeczywistego wyrażania ich woli i interesów¹⁸. W prawie polskim ta postać prawna reprezentatywności występuje głównie w stosunkach trójstronnych¹⁹, a na szczeblu zakładu pracy ma zastosowanie tylko w bardzo nielicznych wypadkach²⁰.

Opisane powyżej skrótowo²¹ uregulowanie prawnej konstrukcji reprezentatywności może prowadzić do wskazanej wyżej „dyktatury mniejszości”. W rezultacie należy dojść do wniosku, że najbardziej skuteczną drogą wyłączenia przedstawionych powyżej negatywnych skutków sytuacji, w której pracowników reprezentuje jedyna w zakładzie pracy (u pracodawcy) organizacja związkowa, zrzeszająca niewielką liczbę pracowników (osób wykonujących pracę zarobkową), lecz statutowo (formalnie) reprezentująca całą załogę zakładu, byłaby zmiana uregulowania reprezentatywności. Opisany stan rzeczy uzasadnia sformułowanie postulatu zmiany prawa, polegającej na przyjęciu, że w zbiorowych stosunkach pracy załogę zakładu pracy może reprezentować jedynie organizacja mająca co najmniej podstawową reprezentatywność. Jednym słowem chodzi o to, aby prawo to przysługiwało tylko organizacjom reprezentatywnym, nawet w wypadku, gdy w danej jednostce rokowań działa tylko jedna organizacja. Pozwoliłoby to, przy odpowiednim określeniu kryteriów reprezentatywności, uchronić pracowników przed reprezentowaniem ich przez orga-

społecznych, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, s. 620; K. Walczak, *Pojęcie reprezentatywności związków zawodowych w świetle nowelizacji ustawy o związkach zawodowych*, „*Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*” 2018, s. 224; M. Latos-Miłkowska, *Reprezentatywność zakładowych organizacji związkowych po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych – nowa jakość czy stracona szansa*, „*Praca i Zabezpieczenie Społeczne*” 2019, nr 5, s. 28; Ł. Pisarczyk, *Reforma zbiorowego prawa pracy. Próba kodyfikacji a nowelizacja przepisów zbiorowego prawa pracy*, Warszawa 2019, s. 366.

¹⁷ Por. *Słownik języka polskiego*, t. III, red. M. Szymczak, Warszawa 1989, s. 48. Zob. też: G. Goździewicz, *Układy zbiorowe pracy. Komentarz. Przepisy związkowe*, Bydgoszcz 1994, s. 115 i tam cyt. literaturę.

¹⁸ W systemach prawnych opartych na zasadzie reprezentacji indywidualnej każda organizacja ma naturalną zdolność reprezentowania swoich członków.

¹⁹ Na przykład miejsce w Radzie Dialogu Społecznego uzyskuje organizacja związkowa lub pracodawców spełniająca kryteria określone w ustawie, bez względu na liczbę pretendentów. Gdyby więc (hipotetycznie) o miejsce w Radzie ubiegała się tylko jedna organizacja związkowa lub pracodawców, a nie spełniała tych warunków, nie mogłaby uczestniczyć w Radzie.

²⁰ Zastosowanie takiej konstrukcji dotyczy np. przyznania prawa wyznaczania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego i europejskiej rady zakładowej tylko reprezentatywnej organizacji związkowej, nawet gdy w zakładzie działa tylko jedna organizacja; zob. art. 8, 9, 13, 23 i 24 ustawy 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz.U. z 2012 r., poz. 1146). Podobne rozwiązania dotyczą spółek i spółdzielni europejskich. Dalszych przykładów zastosowania konstrukcji reprezentatywności podstawowej dostarczają np.: art. 23 ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 594), czy też art. 16 ust. 4 pkt 3 16 ustawy z 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2017 r., poz. 862 oraz z 2018 r., poz. 152).

²¹ Szerzej: Z. Hajn, *Pojęcie układu zbiorowego pracy i jego uznanie przez państwo a reprezentatywność związkowa* (w druku).

nizacje niewyrażające ich woli i interesów. Pożądane byłoby również dopuszczenie do działania koalicji związkowych²² i przyjęcie, że w razie niespełnienia wyznaczonych kryteriów reprezentatywności przez żadną organizację lub koalicję, za reprezentatywną należy uznać organizację, która uzyska największe poparcie w głosowaniu (referendum) pracowników²³.

Bibliografia

- Baran K.W., [w:] *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019.
- Goździewicz G., *Układy zbiorowe pracy. Komentarz. Przepisy związkowe*, Bydgoszcz 1994.
- Hajn Z., *O pojęciu zakładowej organizacji związkowej obejmującej zakresem działania cały zakład pracy po nowelizacji przepisów zbiorowego prawa pracy z 2018 r.* [w:] *In labore virtus et vita. Księga Jubileuszowa Prof. Marka Pliszkiwicza*, red. M. Borski, B.M. Ćwiertniak, M. Lekston (w druk).
- Hajn Z., *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy - część I*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 5.
- Hajn Z., *Pojęcie układu zbiorowego pracy i jego uznanie przez państwo a reprezentatywność związkowa* (w druku).
- Kowalczyk A., *Pojęcie i skutki prawne zasady reprezentatywności związków zawodowych w prawie polskim*, Rzeszów 2014.
- Latos-Miłkowska M., *Reprezentatywność zakładowych organizacji związkowych po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych – nowa jakość czy stracona szansa*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 5.
- Pisarczyk Ł., *Reforma zbiorowego prawa pracy. Próba kodyfikacji a nowelizacja przepisów zbiorowego prawa pracy*, Warszawa 2019.
- Pliszkiwicz M., Seweryński M., *Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy*, „Państwo i Prawo” 1995, nr 9.
- Słownik języka polskiego*, t. III, red. M. Szymczak, Warszawa 1989.
- Sobótko E., Pliszkiwicz M. (red.), *Reprezentatywność partnerów społecznych w zbiorowych stosunkach pracy*, Warszawa 1996.
- Stelina J., *Nowa koncepcja reprezentatywności związkowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, nr 2.
- Szmit J., *Pojęcie zakładowej organizacji związkowej*, „Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa” 2014, nr 4.
- Walczak K., *Pojęcie reprezentatywności związków zawodowych w świetle nowelizacji ustawy o związkach zawodowych*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2018.
- Zalewski T., *Firmy mają asa w rękawie w walce ze związkowcami*, „Gazeta Prawna” z 2 października 2014, nr 191 (3832).

²² Zob. J. Stelina, *Nowa koncepcja reprezentatywności związkowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, nr 2, s. 14-16.

²³ Tak Z. Hajn, *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy w Polsce – ewolucja, stan obecny, przyszłość*, [w:] *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, red. Z. Hajn, Warszawa 2012, s. 57. Takie rozwiązania proponuje też Komisja Kodyfikacyjna w art. 57 i 58 powołanego wyżej Projektu kodeksu zbiorowego prawa pracy.