

Received: 8.04.2021
Accepted: 17.06.2021
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa
Annuals of The Administration and Law
2021, XXI, z. specjalny: s. 439-444
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6443
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

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

O POJĘCIU ZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ PO NOWELIZACJI PRZEPISÓW ZBIOROWEGO PRAWA PRACY Z 2018 R.

ON THE CONCEPT OF A WORK ESTABLISHMENT TRADE UNION ORGANISATION AFTER THE AMENDMENT TO THE PROVISIONS OF THE COLLECTIVE LABOUR LAW OF 2018

Streszczenie: Prezentowane opracowanie dotyczy pojęcia zakładowej organizacji związkowej po zmianach wprowadzonych w zbiorowym prawie pracy przez ustawę z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw. Jego głównym celem jest rozważenie wpływu zmiany pojęcia pracodawcy na pojęcie zakładowej organizacji związkowej. Badania opierają się na dogmatyczno-prawnej analizie przepisów polskiego prawa oraz wypowiedzi orzecznictwa i doktryny. W rezultacie przeprowadzonych rozważań autor dochodzi do wniosku, że wskazane wyżej zmiany regulacji prawnej rodzą trudne do wyjaśnienia komplikacje dotyczące pojęcia zakładowej organizacji związkowej. Zdaniem autora jedyną drogą wyjścia z powstałego impasu prawnego byłaby zmiana prawa polegająca na przyjęciu, że pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. oraz w rozumieniu przepisów zbiorowego prawa pracy jest podmiot mający zdolność prawną lub ustawową w rozumieniu przyjętym w art. 33 i art. 33¹ kodeksu cywilnego.

Słowa kluczowe: pracodawca, zakład pracy, zakładowa organizacja związkowa

Summary: The presented study concerns the concept of a work establishment trade union organisation after the changes introduced to collective labour by the Act of 5 July 2018 amending the Act on Trade Unions and certain other acts. Its main purpose is to consider the impact

* prof. dr hab.; Uniwersytet Łódzki, Wydział Prawa i Administracji, Katedra Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: zhajn@wpia.uni.lodz.pl

of changing the concept of an employer on the concept of a work establishment trade union organisation. The research is based on a dogmatic and legal analysis of the provisions of Polish law as well as on case-law and legal writing statements. As a result of the considerations, the Author comes to the conclusion that the above-mentioned changes to the legal regulations create complications that are difficult to explain. In the Author's opinion, the only way out of the legal impasse would be to change the law by assuming that the employer within the meaning of Article 3 of the Labour Code and within the meaning of the provisions of collective labour law is an entity with legal capacity within the meaning of art. 33 and art. 331 of the Civil Code.

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

W związku z konstrukcją prawną zakładowej organizacji związkowej pojawiły się budzące wątpliwości zagadnienia prawne. Pierwsze z nich dotyczy wpływu zmiany pojęcia pracodawcy wprowadzonej ustawą z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw¹ (dalej jako: „ustawa nowelizująca”) na treść pojęcia zakładowej organizacji związkowej. Drugie zagadnienie 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”.

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

W uchwale siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 24 kwietnia 1996 r., I PZP 38/95³, stwierdzono, że zakładową organizacją związkową w rozumieniu 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 podtrzymał w późniejszym orzecznictwie⁴. W uzasadnieniu uchwały Sąd Najwyższy pokreślił

¹ Dz.U. 2018, poz. 1608.

² Odnośnie do drugiej z wymienionych kwestii zob. Z. Hajn, *Pojęcie zakładowej organizacji związkowej obejmującej zakresem działania cały zakład pracy*, [w:] *Ius est ars boni et aequi. Księga pamiątkowa Profesora Bolesława Macieja Cwiertniaka* (w druku).

³ 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 organizacyjny, powodując w ten sposób, że dotychczasowy zakład pracy stanie się tylko jednostką organizacyjną większego zakładu pracy.

⁴ 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

ściśle powiązanie pojęcia zakładowej organizacji związkowej z zakładem pracy w rozumieniu art. 3 k.p. (w brzmieniu sprzed 2 czerwca 1996 r.), a zatem z jednostką organizacyjną, która jest pracodawcą. Stanowisko to odzwierciedla specyficzną, polską konstrukcję pracodawcy i zakładu pracy, w świetle której zakładem pracy (w znaczeniu przedmiotowym) jest tylko taka jednostka organizacyjna, której przysługuje przymiot pracodawcy. W rezultacie prowadzi to do uznania, że zakładową organizacją związkową jest organizacja 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.⁵, gdy w wielu przepisach termin „zakład pracy” został zastąpiony określeniem „u pracodawcy” i powiązано z tym określeniem instytucje tradycyjnie wiązane z pojęciem zakładu pracy⁶. 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.).

Stanowisko, że zakładową organizacją związkową jest tylko jednostka organizacyjna danego związku zawodowego, która jako jedyna organizacja tego związku zakresem swojego działania obejmuje cały zakład pracy, 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 ogniwa 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.

118/05, LEX nr 272547, w uchwale z 20 września 2005 r., III SZP 1/05, OSNP 2005, nr 24, poz. 401 oraz w wyroku z 26 stycznia 2011 r., I PK 144/10, LEX nr 786796. 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.

⁵ Ustawa z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. nr 24, poz. 110).

⁶ Szerzej: Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – część I*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 5, s. 24-25.

Dla dalszych uwag zasadnicze znaczenie ma akcentowane wyżej stanowisko prawa polskiego, mające oparcie w wykładni sądowej i poglądach doktryny, zgodnie z którymi zakładem pracy jest jednostka organizacyjna, a więc pewna struktura techniczno-organizacyjno-osobowa, z którą ustawa wiąże zdolność zatrudniania pracowników. Inaczej mówiąc, zakład pracy jest przedmiotową postacią jednostki organizacyjnej będącej pracodawcą. Stąd też ustawodawca bardzo często zastępuje to określenie dość niezgrabnym językowo zwrotem „u pracodawcy”. Oznacza to również relatywizację pojęcia zakładu pracy, którego zakres zmienia się wraz ze zmianami szczebla organizacyjnego, z którym wiązana jest zdolność zatrudniania pracowników. Celnie ujął to Sąd Najwyższy, stwierdzając, 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 przedsiębiorstwo⁷. Wobec tego, jak wskazano w innym orzeczeniu, „Wobec uznanej zasady, że zakładem pracy w rozumieniu art. 3 k.p. jest jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, pracodawca może doprowadzić do przeniesienia zdolności do takiego zatrudnienia na wyższy szczebel organizacyjny, powodując w ten sposób, że dotychczasowy zakład pracy stanie się tylko jednostką organizacyjną większego zakładu pracy”⁸. W tym stanie rzeczy staje się oczywiste, że każda zmiana zakresu pojęcia pracodawcy wpływa na zmianę pojęcia zakładu pracy, a zatem bytu określanego w przepisach zamiennie określeniem „u pracodawcy”. Taki też wpływ wywiera w omawianym zakresie zmiana pojęcia pracodawcy wprowadzona ustawą nowelizującą.

Według art. 1¹ ustawy o związkach zawodowych, w brzmieniu ustalonym ustawą nowelizującą, przez pracodawcę należy rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p. oraz jednostkę organizacyjną, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową, niezależnie od podstawy tego zatrudnienia. Pracodawcą w świetle tego przepisu jest więc jednostka organizacyjna, choćby nie miała osobowości prawnej, albo osoba fizyczna, jeśli zatrudnia: (-) pracowników albo (-) inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową albo (-) pracowników i inne niż pracownicy osoby wykonujące pracę zarobkową. Takie pojęcie pracodawcy przyjęto też w przepisach o układach zbiorowych pracy (art. 21 ust. 3 ustawy o u.z.z.), sporach zbiorowych (art. 5 u.r.s.z.) i organizacjach pracodawców (art. 1 ust. 2 u.o.p.).

Powyzsza definicja nie pozostawia wątpliwości co do intencji ustawodawcy. Wskazano w niej bardzo wyraźnie, że pracodawcą jest pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p., a ponadto osoba fizyczna lub jednostka organizacyjna choćby nie posiada-

⁷ Por. między innymi uchwałę SN z 21 września 1990 r., III PZP 4/90, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 1991, nr 5, poz. 124.

⁸ Tak w uzasadnieniu przywołanej wyżej uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 24 kwietnia 1996 r., I PZP 38/95.

ła osobowości prawnej, zatrudniająca inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową. Ustawodawca bardzo dobitnie wyraził więc swój zamiar uznania za pracodawcę także podmiotu zatrudniającego wykonawców pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, pomimo braku osobowości prawnej. Taki wniosek znajduje dodatkowe potwierdzenie w uzasadnieniu poprawek Senatu zawartych w uchwale z 29 czerwca 2018 r. (druk numer 2682), wprowadzających zmiany do projektu ustawy zmieniającej ustawę o związkach zawodowych i inne ustawy z 12 października 2017 r. zawartego w druku sejmowym nr 1933 i następnie przyjętych przez Sejm. W uzasadnieniu tym Senat wyraźnie podkreślił, że nowa definicja pracodawcy w ustawie o związkach zawodowych powinna być spójna z definicją pracodawcy zawartą w artykule 3 k.p. W tym też celu Senat zmienił definicję pracodawcy z druku sejmowego nr 1933, zgodnie z którą pracodawcą osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy mógł być tylko podmiot mający zdolność cywilnoprawną, tj. osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której ustawa przyznaje zdolność prawną i do której stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych.

Przyjęta w rezultacie opisanych zmian regulacja prawna rodzi trudne do wyjaśnienia komplikacje dotyczące pojęcia zakładowej organizacji związkowej. Skoro, jak już ustalono, zakładem pracy jest przedmiotowa postać (struktura techniczno-organizacyjno-osobowa) jednostki organizacyjnej mającej zdolność zatrudniania, to dla pracowników zakładem pracy jest jednostka organizacyjna będąca pracodawcą (punktem zaczepienia podmiotowości pracodawcy). W stosunku do innych osób wykonujących pracę zarobkową podmiotem zatrudniającym może być tylko jednostka organizacyjna mająca zdolność prawną w rozumieniu art. 33 i 33¹ k.c.⁹ W konsekwencji zakładem pracy dla tych osób może być tylko przedmiotowa postać jednostki mającej zdolność ich zatrudniania, a zatem formę osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej niebędącej osobą prawną, której ustawa przyznaje zdolność prawną, jak np. spółka akcyjna. Nie pozostają one bowiem w żadnej więzi prawnej z jakąś wyodrębnioną częścią tej osoby, np. z oddziałem spółki, nawet gdy jest ona pracodawcą dla osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy. Należy też zauważyć, że nie ma jakiegokolwiek kryterium prawnego, którym można by się posłużyć, aby powiązać ich z taką wewnętrzną strukturą. Nie wiadomo zatem, dlaczego w wypadku istnienia kilku wewnętrznych jednostek organizacyjnych będących pracodawcami, a więc również kilku zakładów pracy, wykonawców pracy niebędących pracownikami należałoby łączyć z tą, a nie inną jednostką wewnętrzną, skoro stosunek zatrudnienia wiąże ich z osobą prawną, w ramach której jednostki te funkcjonują. Tymczasem ustawa o związkach zawodowych ewidentnie uznaje zarówno pracowników, jak i inne osoby wykonujące pracę zarobkową za członków tej samej

⁹ Zob. szerzej: A. Tomanek, *Wątpliwości wokół nowej definicji pracodawcy w prawie związkowym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 9, s. 25.

zakładowej organizacji związkowej (np. artykuły: 25¹, 25³, 26, 30 ust. 2, 31, 32 k.p.). Z wyżej przedstawionych względów w wypadku osób prawnych, w obrębie których funkcjonują jednostki organizacyjne będące osobnymi pracodawcami jest to prawnie niemożliwe, a ponadto sprzeczne z logiką.

Jak się wydaje, jedyną drogą wyjścia z opisanego impasu prawnego byłaby zmiana prawa polegająca na przyjęciu, że pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. oraz w rozumieniu przepisów zbiorowego prawa pracy jest podmiotem mającym zdolność prawną lub ustawową („ułamną”) w rozumieniu art. 33 i art. 33¹ k.c. W takim wypadku nie byłoby wątpliwości, że zarówno pracownicy, jak i inne osoby wykonujące pracę zarobkową mogą być członkami tej samej zakładowej organizacji związkowej i korzystać z jej ochrony.

Bibliografia

Hajn Z., *Pojęcie zakładowej organizacji związkowej obejmującej zakresem działania cały zakład pracy* [w:] *Ius est ars boni et aequi. Księga pamiątkowa Profesora Bolesława Macieja Ćwiertniaka* (w druku).

Hajn Z., *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji kodeksu pracy – część I*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 5.

Tomanek A., *Wątpliwości wokół nowej definicji pracodawcy w prawie związkowym*, PiZS 2019, nr 9.