

Received: 17.03.2021
Accepted: 17.06.2021
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa
Annals of The Administration and Law
2021, XXI, z. specjalny: s. 471-492
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6446
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Janusz Żołyński*
Nr ORCID: 0000-0001-7376-1693

OCHRONA PRAW I INTERESÓW OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACĘ ZAROBKOWĄ W ŚWIETLE USTAWY O ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH. ASPEKT AKSJOLOGICZNO-FILOZOFICZNO-PRAKSEOLOGICZNY

PROTECTION OF THE RIGHTS AND INTERESTS OF THOSE WHO PERFORM PAID WORK IN THE LIGHT OF THE ACT ON TRADE UNIONS. THE AXIOLOGICAL-PHYLOSOPHICAL- -PRAXEOLOGICAL ASPECT

Streszczenie: Cechą charakterystyczną polskiej ochrony osób zatrudnionych jest zarówno wertykalny, jak i horyzontalny charakter obowiązywania. Wymiar wertykalny wynika z faktu, że prawa i obowiązki ustanowione w normach prawa na poziomie krajowym adresowane są do wszystkich jego adresatów. Z kolei te normy mogą przybrać wymiar horyzontalny, gdyż ich skonkretyzowanie może być przedmiotem szczegółowych regulacji, jakimi są porozumienia zbiorowe o charakterze normatywnym, a więc stanowiącymi podstawę do dochodzenia roszczeń, zawieranych przez związek zawodowy i pracodawcę. Mogą być zatem przedmiotem treści normatywnej układów zbiorowych pracy, regulaminów pracy czy odrębnych porozumień zbiorowych.

Słowa kluczowe: ochrona, zbiorowe prawo pracy, prawa i interesy, osoby wykonujące pracę zarobkową

Summary: The feature of the Polish protection of employees is both the vertical and horizontal binding force. The vertical dimension stems from the rights and duties constituted in domestic legal norms being addressed to all of its addressees. These norms, on the other hand, may take on a horizontal dimension since their specification may be the subject of detailed regulations

* dr hab., prof. Uczelni Jana Wyżykowskiego w Polkowicach. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: janusz-zolynski@wp.pl

such as normative collective agreements being a basis for seeking redress, concluded by a trade union and an employer. They may thus be the subject of normative content of collective labour agreements, work regulations and separate collective agreements.

Keywords: protection, collective labour law, rights and interests, persons performing paid work

UWAGI WSTĘPNE

Ochronę praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową w świetle ustawy o związkach zawodowych niewątpliwie należy rozpatrywać w aspekcie aksjologiczno-filozoficznym. Należy także analizować w wymiarze prakseologicznym, czego się w doktrynie prawa pracy wyraźnie się nie czyni, nie określając tych rozważań w ten sposób. Dlaczego w tych trzech wymiarach. Otóż sprawa jest jasna. Wynika to z obszaru i zakresu badawczego aksjologii, filozofii i prakseologii.

W aspekcie aksjologiczno-filozoficznym ochrona praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową jest ochroną wielu wartości, w tym szczególnych wartości, jaką jest godność zatrudnionych oraz ich sfera wolności. Wolność jest immanentnym elementem godności. W ogóle cała sfera zatrudnienia w istocie rzeczy jest niepodważalnie jednym wielkim obszarem dóbr chronionych, wartości, a zatem jedną wielką aksjologią. Aksjologią, ponieważ za każdym prawem i za każdą wolnością kryje się głęboki humanizm w przestrzeni pracy, gdyż za każdym prawem i wolnością stoi wyłącznie człowiek. Skoro człowiek, to jest, bo musi być, zawsze jakaś wartość, dobro związane z człowiekiem. To dobro z kolei podlega różnym zagrożeniom, a więc wymaga ochrony. Ponadto oparcie się na aksjologii i filozofii stanowi wyraz humanizmu ewolucyjnego, pochwały i podziwu dla ludzkości. Uznaniu, że każda jednostka ludzka ma własną, niepodzielną i autonomiczną naturę, które to jednostki wespół, jako wspólnota, stanowią źródło autorytetu moralnego i nadają sens funkcjonowaniu świata. Odrzuceniem logiki, że osoby z różnych względów najgorzej przystosowane do rzeczywistości powinny być pozostawione samym sobie, według specyficznie rozumianego mechanizmu doboru naturalnego. Stanowi zatem wyraz konstytucyjnych i unijnych zasad: demokratycznego państwa prawa i społecznej gospodarki rynkowej.

Z kolei konieczność rozpatrywania pod kątem prakseologicznym wynika z faktu, że prakseologia jest dziedziną zajmującą się wszelkiego rodzaju celowym działaniem ludzkim, a więc stroną praktyczną jego zachowania. Główną dyrektywą prakseologii jest działanie prowadzone z rozmysłem, nieprzypadkowe i niespontaniczne. Celowe działanie dotyczy zatem nie tylko indywidualnych stron stosunku pracy, a więc pracownika i pracodawcy. Dotyczy ono wszystkich uczestników społecznych stosunków pracy, a zatem i związków zawodowych jako organizacji o charakterze stowarzyszeniowym, mającym na celu ochronę ludzi pracy.

W tym względzie prawodawca ustawą z dnia 5 lipca 2018 r.¹ dokonał istotnych zmian w zakresie tworzenia, funkcjonowania oraz ochrony zatrudnionych przez zakładowe organizacje związkowe, a zatem wskazał w wymiarze prakseologicznym płaszczyzny praktycznego zachowania. Osobno wprowadził lub wyraźnie zredefiniował niektóre pojęcia. Należą do nich między innymi nowe pojęcie *osoby wykonującej pracę zarobkową* lub nadanie innego znaczenia pojęciu *pracodawcy* lub *związku reprezentatywnego*², co spowodowało rozszerzenie tzw. ochrony związkowej na wszelkie grupy zatrudnionych, a nie w zasadzie, jak poprzednio, ograniczającej się tylko do pracowników. Zmienił przy tym zakres podmiotowy i ilościowy członków związku zawodowego w celu przyznania tej organizacji przymiotu reprezentatywności. Wprowadził też mechanizmy weryfikacyjno-kontrolne ilości członków związku zawodowego uprawniające do uznania danej organizacji za zakładową organizację związkową. Najistotniejsza jednak zmiana dotyczy rozszerzenia zakresu podmiotowego tzw. prawa koalicji związkowej³. Ta kategoria niewątpliwie wywołuje również wyraźne implikacje praktyczne w zakresie podstawowych funkcji związków zawodowych, którymi zasadniczo są (art. 4 u.z.z.⁴):

1. funkcja reprezentacyjna – związki zawodowe po nowelizacji są przedstawicielem wszystkich zrzeszonych w nim osób wykonujących pracę zarobkową;
2. funkcja ochronna – związki zawodowe po nowelizacji bronią godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych także wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową.

Celem niniejszego opracowania jest wskazanie jedynie na pewne wybrane aspekty ochrony praw i interesów osób świadczących zatrudnienie przez związki zawodowe, w wymiarze aksjologiczno-filozoficzno-prakseologicznym.

STATUS PRAWNY ZWIĄZKU ZAWODOWEGO

W celu przeprowadzenia właściwej analizy zagadnienia ochrony praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową niezbędne jest co najmniej syntetyczne wyjaśnienie statusu prawnego związku zawodowego. Dokonać tego należy zarówno na gruncie

¹ Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.2018, poz. 1608).

² Po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych, od 1 stycznia 2019 r. można mówić, że reprezentatywność związków zawodowych występuje w co najmniej czterech znaczeniach. Jest to reprezentatywność, którą można określić jako: reprezentatywność ogólnopolska, reprezentatywność ponadzakładowa, reprezentatywność zakładowa, reprezentatywność szczególna, tj. przewidziana wyłącznie dla dokonania określonych czynności przewidzianych zbiorowym prawem pracy (szerzej zob. J. Żołyński, *Nowe prawo związkowe w świetle ustawy z dnia 5 lipca 2018r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw*, Gdańsk 2019).

³ Problematykę tę szeroko analizuję w opracowaniu *Nowe prawo związkowe*.

⁴ Ustawa z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 263; zwana dalej u.z.z.).

prawa polskiego, jak i międzynarodowego publicznego prawa pracy. W materii charakteru prawnego związku zawodowego należy mieć na uwadze, że w warstwie ustrojowej (art. 12 konstytucji) związkom zawodowym została zagwarantowana szeroka autonomia i niezależność. Z tego też względu ingerencja w wewnętrzne sprawy związkowe jest zabroniona, chyba że wynika to ze szczególnych regulacji prawnych⁵, mających uzasadnienie w systemie wartościowania dóbr chronionych oraz podstawowych zasad ustrojowych (konstytucyjnych) państwa. Wyraz temu wielokrotnie dawało orzecznictwo Sądu Najwyższego⁶, w którym podkreślano, że pracodawca nie może w żadnym zakresie prowadzić kontroli funkcjonujących u niego związków zawodowych pod kątem respektowania przez nie postanowień statutowych. Dotyczy to między innymi wyboru członków związku do zarządu tej organizacji, skrócenia lub przedłużenia ich kadencji albo pozbawienia danej osoby przymiotu członka związku⁷. Przyjęte rozwiązania przekładają się także na sferę okołozwiązkową, za przykład której posłużyć może funkcjonowanie społecznej in-

⁵ Na przykład zobowiązanie nałożone przez sąd na organ związku nakazujący dopasowanie działalności tego organu do obowiązującego prawa – art. 36 u.z.z. – choć *de facto* sankcje z tego przepisu winny być stosowane wyjątkowo.

⁶ Przykładowo w wyroku SN z 12 września 1990 r., III PZP 1/90, OSP 1991, nr 5-6, poz. 55.

⁷ Zarówno zgodność działalności związku zawodowego ze statutem, jak merytoryczna i formalna prawidłowość podejmowania decyzji przez organa związku nie podlega ocenie sądu. Wynika to z fundamentalnej zasady, jaką jest zasada wolności związkowej oraz niezależności związków zawodowych od pracodawców czy administracji państwowej (w art. 12 konstytucji oraz art. 3 konwencji MOP nr 87, zob. wyrok SN z dnia 14 grudnia 1999 r., I PKN 457/99, OSNP 2001/10/339). Zakaz ingerencji przejawia się także wyłączeniem oceny prawidłowości podjęcia przez związek decyzji w przedmiocie odwołania swojego członka z pełnionej funkcji związkowej (wyrok SN z dnia 15 marca 2001 r., I PKN 303/00, OSNP 2002/24/589). Za takim stanowiskiem przemawia decyzja ustawodawcy o ograniczeniu sądowej kontroli działalności związków zawodowych do etapu rejestracji związku, jego statutu oraz zmian statutu (art. 14-18 i art. 36 u.z.z.). Regulacje prawne nie przewidują procedury zaskarżenia uchwał organów związków zawodowych, jak to ma miejsce np. w odniesieniu do uchwał organów spółek prawa handlowego. Sąd może dokonać kontroli uchwał organów związków zawodowych tylko incydentalnie, badając skuteczność oświadczeń składanych przez organizacje związkowe w procedurach konsultacyjnych czy w zakresie zarządu majątkiem organizacji. Jest to niezbędne dla zapewnienia minimum legalizmu i praworządności w wyrażaniu woli przez związki zawodowe, a także – w pewnych przypadkach – ochrony interesów pracowników. Poglądy SN co do zakresu kontroli ulegają ewolucji. Pierwotnie uznawano, że Sąd w ogóle nie może kontrolować prawidłowości i zasadności czynności organów związkowych, nawet rozpoznając spór pracowniczy, gdyż należy to do właściwych instancji związków zawodowych (uchwała SN z dnia 12 września 1990 r., III PZP 1/90, OSNC 1991/5-6/55; wyrok SN z dnia 14 grudnia 1999 r., I PKN 457/99, OSNP 2001/10/339). W innych orzeczeniach podkreślano, że kontrola Sądu może się sprowadzać tylko do badania, czy określona decyzja (oświadczenie woli), pochodzi od organu, który zgodnie z przepisami ustawy i statutu jest upoważniony do jej podejmowania (wytyczne SN z dnia 19 maja 1978 r., V PZP 6/77, OSNCP 1978/8/127; wyrok SN z dnia 20 listopada 1996 r., I PKN 20/96, OSNP 1997/12/220; wyrok SN z dnia 15 marca 2001 r., I PKN 303/00, OSNP 2002/24/589). Aktualnie dopuszcza się możliwość kwestionowania decyzji organu związku zawodowego także na podstawie art. 189 k.p.c. w sprawie o ustalenie podlegania szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy. Powództwo takie zmierza bowiem do ustalenia przez Sąd treści stosunku pracy, z czym związane są określone uprawnienia pracownika (np. prawo do składnika wynagrodzenia przysługującego członkom organów związku zawodowego). SN zastrzega jednak, że kontrola taka jest dopuszczalna tylko incydentalnie, przy ustalaniu treści stosunku pracy, w sporach między pracodawcą i pracownikiem, w których organizacja związkowa nie jest stroną pozwaną (postanowienie SN z dnia 8 marca 2010 r., II PK 240/09, OSNP 2011/17-18/232; wcześniej podobny pogląd wyrażono w wyroku SN z dnia 28 maja 1998 r., I PKN 151/98, OSNP 1999/12/395).

spekcji pracy⁸. W tym względzie wyraźne stanowisko zajmuje rzecznicstwo Sądu Najwyższego, według którego wybór społecznego inspektora pracy nie podlega żadnej kontroli zewnętrznej. Dlatego ani sąd pracy, ani inne organy lub pracodawcy nie są właściwi, tj. nie mają uprawnień lub kompetencji do ingerowania albo podważania wyboru społecznego inspektora pracy dokonanego na podstawie uchwalonego przez związki zawodowe regulaminu wyborów dostosowanego do potrzeb zakładu pracy (art. 3 i 6 ustawy o SIP), skoro społecznych inspektorów pracy wybierają i odwołują pracownicy zakładu pracy bez żadnej kontroli zewnętrznej. Oznacza to, że pracodawcy nie przysługuje materialnoprawne roszczenie ani droga sądowa do podważenia legalności lub zasadności wyboru konkretnego pracownika do pełnienia tej podlegającej wzmożonej ochronie prawa pracy funkcji społecznej⁹.

Przyjęte na gruncie polskim rozwiązania dotyczące funkcjonowania związków zawodowych pozostają w zgodności z międzynarodowym publicznym prawem pracy¹⁰. Według Konwencji MOP Nr 87¹¹ „Pracownicy i pracodawcy, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, mają prawo, bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, tworzyć organizacje według swego uznania, jak też przystępować do tych organizacji, z jedynym zastrzeżeniem stosowania się do ich statutów” (art. 2). Z kolei art. 3 ust. 1 i 2 stanowi, że „Organizacje pracowników i pracodawców mają prawo opracowywania swych statutów i regulaminów wewnętrznych, swobodnego wybierania swych przedstawicieli, powoływania swego zarządu, działalności oraz układania swego programu działania. Władze publiczne powinny powstrzymać się od wszelkiej interwencji, która by ograniczała to prawo lub przeszkadzała w jego wykonywaniu zgodnie z prawem”¹². Natomiast art. 2 ust. 1 Konwencji MOP Nr 98¹³ stwierdza, że organizacje pracowników powinny korzystać z odpowiedniej ochrony przed wszelkimi aktami ingerencji jednych w sprawy drugich bądź bezpośrednio, bądź przez swych przedstawicieli lub

⁸ Przedmiotowe zagadnienie reguluje ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r., poz. 567, z późn. zm.; zwana ustawą o SIP).

⁹ Zob. wyrok SN z dnia 18 grudnia 2001 r., I PKN 755/00, OSNP 2004, nr 1, poz. 5; postanowienie SN z dnia 9 listopada 1995 r., IIII PO 16/95, OSNP 1996, nr 12, poz. 176; wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2006 r., II PK 339/05, OSNP 2007, nr 15-16, poz. 218 czy postanowienie SN z dnia 7 grudnia 2011 r., II PK 79/11, <http://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia2/II%20PK%2079-11-1.pdf>.

¹⁰ Problematykę publicznego międzynarodowego prawa pracy szeroko analizuję w *Pojęcie międzynarodowego prawa pracy oraz w Prawo do akcji protestacyjnej pracowników w świetle międzynarodowego prawa pracy. Mediacja i arbitraż*, [w:] *System Prawa Pracy*, tom IX, red. K.W. Baran, Warszawa 2019.

¹¹ Konwencja MOP nr 87 przyjęta w San Francisco w dniu 9 lipca 1948 dotycząca wolności związkowej i praw związkowych, ratyfikowana przez Polskę 14 grudnia 1956 r. (Dz.U. z 1958 r., nr 29, poz. 125).

¹² Zob. orzeczenia Komisji Praw Człowieka z dnia 13 maja 1985 r., nr 10550/83, Ernest Dennis Cheall przeciwko Zjednoczonemu Królestwu i z dnia 1 września 1993 r., nr 21386/93, National and Local Government Officers Association (NALGO) przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, z uzasadnienia postanowienia SN z dnia 21 września 2018 r., V CSK 561/17, <http://sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia3/V%20CSK%20561-17-1.pdf>, z 2 stycznia 2019 r.

¹³ Konwencja MOP Nr 98 przyjęta dnia 9 lipca 1949 r., dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, ratyfikowana przez Polskę dnia 14 grudnia 1956 r. (Dz.U. z 1958 r., nr 29, poz. 125).

członków, jeżeli chodzi o tworzenie tych organizacji, ich działalność i zarządzanie nimi. W tym też względzie należy mieć na uwadze także Konwencję rzymską z 1950 r.¹⁴, która w art. 11 gwarantuje nie tylko prawo przystępowania do zrzeszeń, lecz także swobodę zrzeszeń w przyjmowaniu i wykluczaniu członków, z uwzględnieniem wspólnych celów oraz przekonań, jakimi kieruje się konkretne zrzeszenie, a także kryteriów organizacyjnych, takich jak obowiązek opłacania składek członkowskich. W konsekwencji powoduje to, że związki zawodowe w polskim systemie prawnym funkcjonują jak stowarzyszenie, a więc są organizacją charakteryzującą się dobrowolnością, samodzielnością i autonomicznym kształtowaniem własnych struktur oraz zasad funkcjonowania. Powyższe przymioty nie mają jednak wymiaru absolutnego. Po pierwsze – regulacje prawne rangi ustawowej mogą pewne zachowania związku ograniczać. Po drugie – określone zachowanie wobec związków zawodowych może być dokonane w drodze interpretacji prawa, a zatem nie musi to wynikać wprost z przyjętej ustawowo normy prawnej.

Stanowisko to znajduje także oparcie w normach prawa międzynarodowego, np. w przywołanym już art. 11 Konwencji rzymskiej. Wykładnia celowościowa tego przepisu wymusza uznanie, że w celu zapewnienia efektywności prawa jednostki do zrzeszania się na państwie spoczywa szczególna powinność ochrony jednostki przed nadużywaniem przez związki zawodowe swojej dominującej pozycji. Nadużycie tej pozycji może mieć miejsce między innymi w razie niezgodnego z prawem lub postanowieniami statutu pozbawienia członkostwa w związku. Władze publiczne nie mogą jednak narzucić związkowi zawodowemu obowiązku przyjmowania członków, a także uniemożliwić wykluczenia ze związku osób niepodzielających idei leżących u jego podstaw lub postępujących sprzecznie z zasadami określonymi w statucie. Niemniej wykluczenie to powinno respektować w pełni zasady określone w statucie. Niezbędne jest zatem każdorazowo odpowiednie zbadanie i wyważenie kolidujących interesów związku zmierzającego do wykluczenia swego członka oraz interesu tej osoby w utrzymaniu członkostwa¹⁵. Z tego też względu nie można między innymi wykluczać drogi sądowej o ustalenie członkostwa w związku zawodowym w trybie art. 189 k.p.c. W świetle bowiem standardów strasburskich sprawy powstałe na tle przynależności do zrzeszenia są kwalifikowane w zasadzie jako dotyczące praw i obowiązków o cywilnym charakterze w rozumieniu art. 6 ust. 1 Konwencji rzymskiej¹⁶.

¹⁴ Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r., nr 61, poz. 284).

¹⁵ Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 27 lutego 2007 r., nr 11002/05, Associated Society of Locomotive Engineers & Firemen (ASLEF) przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, z uzasadnienia przywołanego powyżej postanowienia SN z dnia 21 września 2018 r.

¹⁶ Zob. decyzję Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 6 stycznia 2011 r., nr 38110/08, Georgios Sakellariopoulos przeciwko Grecji, przywołane postanowienie SN z dnia 21 września 2018 r.

OCHRONA ZWIĄZKOWA W ASPEKTCIE AKSJOLOGICZNO-FILOZOFICZNYM

Ochrona związkowa w aspekcie aksjologiczno-filozoficznym jest ochroną szczególnej wartości dla każdego zatrudnionego, jaką jest jego godność. Szczególna waga godności wynika z faktu, że „godność nie jest jednym z praw, tylko podstawą praw”¹⁷, co daje się zauważyć na gruncie filozoficznym. Na przykład I. Kant sformułował tzw. drugi paradygmat sprowadzający się do stwierdzenia, że należy postępować tak, aby ludzkość nigdy nie służyła innym jednostkom za środek, lecz zawsze była celem. Jest ona fundamentem (źródłem) wolności i prawa¹⁸. Godności przyznaje się niewzruszalność, a w konsekwencji nieograniczoność i niezbywalność. Tym samym na władze publiczne nakłada się obowiązek jej poszanowania i ochrony¹⁹. Przysługuje każdemu i jest niestopniowalna²⁰. Stanowi fundament, na którym winna być zbudowana konstrukcja wolności i praw człowieka oraz obywatela w państwie, co w świecie kultury, filozofii i prawa z obszaru śródziemno-atlantyckiego, stało się elementem praw człowieka. Koncepcja ta legła u podstaw rozwoju współczesnej nauki praw człowieka.

Godność jest uniwersalną zasadą, która opiera się na moralnych wartościach adresatów norm prawnych²¹. Z tego też względu jest uwzględniana zarówno przez instrumenty prawa międzynarodowego, jak i krajowego, które odnoszą się do praw pracowniczych. Godność pracownika stała się obecnie takim samym uniwersalnym prawem jak prawo do życia, zdrowia, zabezpieczenia socjalnego, nietykalności cielesnej czy prywatności. Zachowanie godności w miejscu pracy jest tak samo ważne jak pozyskiwanie środków finansowych na życie poprzez świadczenie pracy. Należy zaznaczyć, że godność pracownika, będąca dobrem osobistym człowieka, podobnie jak inne dobra osobiste, jest pojęciem integralnym i przysługuje zatrudnionemu jako osobie w ogóle. Prawo do godności człowieka jest podstawowym prawem moralnym, zasadą etyczną obejmującą wartości, które człowiek uważa za nadrzędne wobec innych wartości i które wynikają z prawa naturalnego. Jest ono afirmacją godności osobowej – szacunkiem dla autonomii człowieka.

¹⁷ K. Działocha, *Idee przewodnie wolności i praw jednostki w procesie uchwalania Konstytucji RP*, [w:] *Wolność i prawa jednostki w Konstytucji RP*, tom 1: *Idee i zasady przewodnie konstytucyjnej regulacji wolności i praw jednostki w RP*, red. M. Jabłoński, Warszawa 2010, s. 15 i n.

¹⁸ J. Oniszczyk, *Charakterystyka podstawowych zasad katalogu wolności i praw jednostki*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, tom 1: *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 299. Zob. też np.: M. Wiśniewski, *Kategoria godności osoby ludzkiej*, [w:] *Polska wobec europejskich standardów praw człowieka*, red. T. Jasudowicz, Toruń 2001, s. 39 i n.; M. Jabłoński, *Rozważania na temat znaczenia pojęcia godności człowieka w polskim porządku konstytucyjnym*, [w:] *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, red. B. Banaszak, A. Preisner, Warszawa 2002, s. 81.

¹⁹ K. Działocha, *Idee przewodnie wolności...*, s. 12.

²⁰ W. Jedlecka, *Obywatelstwo krajowe i UE – kwestia ochrony wolności i praw podstawowych*, [w:] *Współczesne koncepcje ochrony wolności i praw podstawowych*, red. A. Bator i in., Wrocław 2013, s. 167-168.

²¹ R. Dworkin, [za:] I.J. Biśta, *Zasada poszanowania godności człowieka i jej wpływ na interpretację konstytucyjnego uregulowania praw i wolności jednostki*, [w:] *Wolność i prawa jednostki w Konstytucji RP*, tom 1: *Idee i zasady przewodnie konstytucyjnej regulacji wolności i praw jednostki w RP*, red. M. Jabłoński, Warszawa 2010, s. 358.

Z tego względu jest także „podstawową determinantą państwa i prawa” i zagadnieniem interdyscyplinarnym²². To powoduje, że w literaturze z zakresu prawa konstytucyjnego godność pojmowana jest jako centralna kategoria systemu prawnego, co oznacza, że jednostka ludzka wyróżniona jest jako najważniejsza i wzorcowa wartość wobec innych wartości. Jest ona nierozzerwalna i związana z każdą istotą ludzką²³.

Emanacją związków zawodowych, jako organizacji o charakterze stowarzyszeniowym jest to, że funkcjonowanie ich zarówno w obszarze prawa, jak i stosunków społecznych ma wybitnie wymiar wolnościowy. Istotą wolności jest bowiem prawo wyboru, a więc niepodleganiu niczyjej kompetencji. Jeżeli mówimy, że „człowiek ma prawo”, rozumiemy przez to pewne podstawowe dobra istoty ludzkiej, coś, co jest jej niezbędne do życia i pełnego rozwoju. Jak słusznie zauważa M. Piechowiak, w przypadku praw, należy stan rzeczy jest niezależny od woli podmiotu prawa. Natomiast w przypadku wolności stan ten jest współkonstituowany wolnymi wyborami i właśnie z tego względu jako taki podlega ochronie²⁴.

Przeźnię funkcjonowania związków zawodowych w aspekcie wolnościowym, zarówno na gruncie prawa polskiego, jak i międzynarodowego publicznego prawa pracy, oparta jest na trzech podstawowych filarach wyrażających tę wolność, a mianowicie:

- na swobodzie koalicji (zrzeszania się),
- prawie do zawierania porozumień zbiorowych
- prawie do oporu przeciwko niesprawiedliwości w zakresie zatrudnienia

(wszczynaniu sporów zbiorowych wraz z prawem do strajku łącznie).

Realizacji powyższych wolności służy niewątpliwie ochrona osób pozostających w zatrudnieniu. Ochrona związkowa osób pozostających w zatrudnieniu w wymiarze aksjologicznym dotyczy konieczności ochrony szczególnej postaci wartości, jaką jest godność człowieka, rozumiana zarówno w znaczeniu godności osobowej, jak i godności osobowości²⁵. Ochrona tej wartości dotyczy wszystkich pozostających w stosunkach zobowiązaniowych, a zatem zarówno w stosunkach pracy, jak i stosunkach cywilnych, gospodarczych czy nawet korporacyjnych²⁶.

²² M. Sadowski, *Godność człowieka – aksjologiczna podstawa państwa prawa*, „Studia Erasmiensia. Wrocławskie Studia Erazmiańskie. Zeszyt naukowy studentów, doktorantów i pracowników Uniwersytetu Wrocławskiego”, red. M. Sadowski i in., Wrocław 2007, s. 17-24.

²³ K. Complak, *Zasada ochrony godności człowieka normatywnym nakazem obowiązującym pracodawców i organy stosujące prawo*, [w:] *Wolność i prawa jednostki oraz ich gwarancje w praktyce*, red. L. Wiśniewski, Warszawa 2006, s. 7.

²⁴ M. Piechowiak, *Wolność a prawo*, https://www.researchgate.net/profile/Marek_Piechowiak/publication/233993290_Prawo_a_wolnosc.

²⁵ Godność osobowa oznacza w ogóle godność ludzką, godność człowieka. Przysługuje ona przez sam fakt bycia człowiekiem i z tego tytułu jest „uprzywilejowana” w świecie przyrody. Określa się ją mianem godności przyrodzonej lub człowieczeństwa. Oznacza to, że przysługuje każdemu człowiekowi bezwzględnie. Z kolei godność osobowościowa jest to cecha osobowa, która wyraża się w poczuciu własnej wartości, a zatem oczekiwaniu szacunku własnej osoby ze strony innych.

²⁶ Przez stosunki cywilne rozumiem zatrudnienie w szczególności na umowach na warunkach zlecenia czy o dzieło. W stosunkach gospodarczych należy rozumieć samozatrudnienie. Z kolei przez stosunki korporacyjne rozumiem zatrudnianie na tzw. kontraktach osób, którymi z reguły zarządza

Z kolei ochrona związkowa w wymiarze filozoficznym jest konsekwencją potrzeby zapewnienia wszystkim zatrudnionym podstawowych warunków życia, którym jednym z przejawów jest zatrudnienie i następnie jego trwałość. W tym względzie wszyscy pracujący muszą mieć zagwarantowane równe prawa podstawowe, a pewna dyferencjacja szczególnych uprawnień winna mieć oparcie w sferze antydyskryminacyjnej oraz społeczno-gospodarczej. Do praw podstawowych w sferze zatrudnienia zasadniczo zaliczyć należy zapewnienie bezpiecznych warunków pracy, godnej płacy i trwałości zatrudnienia. Natomiast do praw szczególnych zaliczyć należy te, które przysługiwać będą wąskiej grupie zatrudnionych z uwagi na ich specyfikę pracy (np. zatrudnienie tzw. korporacyjne).

Przedstawione rozważania, nader skrótowe, uprawniają do postawienia tezy, że wprowadzane w życie przez prawo pozytywne regulacje dotyczące ochrony zatrudnionych konstrukcyjnie w warstwie aksjologiczno-filozoficznej swoje podstawy posiadają w prawie naturalnym. Z prawa natury wynika mianowicie, że wszyscy ludzie są równi i wszyscy, co do zasady, posiadają takie same potrzeby. Z tego też względu szczególne potrzeby są już przedmiotem prawa stanowionego oraz funkcji, jakie zostały nałożone na demokratyczne państwo prawa, a ściśle wynikają z funkcji, jakie winny być przez państwo pełnione w stosunkach społecznych. Jednym z podstawowych zadań państwa jest to, że jako prawodawca ustala normy prawne zapewniające podstawowy ład społeczny, a więc państwo spełnia funkcję regulacyjną w ścisłym tego słowa znaczeniu²⁷. Państwo więc poprzez stosowne ustawodawstwo wprowadza między innymi szczególną ochronę trwałości stosunku zatrudnienia poszczególnych grup świadczących pracę, z uwagi np. na wiek, chorobę, ochronę w stosunku do kobiet w ciąży, czy ochronę w stosunku do innych zatrudnionych z uwagi na sprawowaną funkcję w przedstawicielstwie pracowniczym, jakim są związki zawodowe czy rada pracowników. W wymiarze aksjologiczno-filozoficznym naruszenie praw jednostki jest naruszeniem praw ogółu, gdyż prawo winno być wyrazem zbiorowej mądrości. Winno być sztuką rozumienia człowieka, przez co winno czynić życie łatwiejszym i lepszym.

OCHRONA ZWIĄZKOWA W WYMIARZE PRAKSEOLOGICZNYM

Jak już wskazano, prakseologia jest wyrazem sprawnego zachowania. W obszarze funkcjonowania związków zawodowych zachowanie to przybiera wymiar, postać szczególną, gdyż z uwagi na sferę, której dotyczy, a więc ogólnie rzecz biorąc zachowania na rzecz dobra zatrudnionego, winno być nad wyraz skuteczne.

pracodawca na różnych szczeblach decyzyjnych. Oczywiście w tzw. stosunkach zatrudnienia podział ten niejednokrotnie będzie płynny.

²⁷ Myśl zaczerpnięta z: J. Wratny, *Państwo jako regulator stosunków pracy – tendencje zmian*, PiZS 2004, nr 10, s. 2.

Dlaczego skuteczne? Ponieważ przewodnią ideą ruchu związkowego winna być wymierna, a więc efektywna ochrona praw i interesów środowiska ludzi pracy i to świadczących ją w każdej postaci. Związki zawodowe, które zatracą możliwość skutecznego zachowania, utracą mandat społeczny. Pracownicy wystąpią z tych organizacji i będą poszukiwać innej postaci obrony, organizując niezgodne z prawem akcje protestacyjne, ze strajkami włącznie, lub będą poszukiwały ochrony w partiach politycznych. Niemniej upolitycznienie obszaru stosunków pracy kończy się zawsze źle dla związków zawodowych, a w konsekwencji dla pracowników. Związki zawodowe współpracujące, a czasem nawet współdecydujące z politykami, w istocie rzeczy zatracają z pola widzenia ochronę zatrudnionych. Stąd polityka nie może instrumentalnie wkraczać w relacje pracownicy – pracodawca.

Prakseologiczne zachowanie, a więc skuteczne, związków zawodowych w obszarze prawa pracy oznacza, że winny one postępować elastycznie. Co oznacza „elastycznie”? Otóż materia społecznych stosunków pracy jest tkanką niezwykle delikatną. Dlatego przez cały czas wchodzenia we współrelacje z pracodawcą związki zawodowe muszą na bieżąco analizować sytuację. Zawsze mogą powstać nieprzewidziane zdarzenia, okoliczności, wymagające zmiany strategii czy innego sposobu układania się z pracodawcą w celu ochrony praw i interesów zatrudnionych. Jest to niezbędne, gdyż ochrona praw osób zatrudnionych dotyczy wszelkich uprawnień, jakie już posiadają te osoby w zakresie warunków pracy, płacy czy spraw socjalno-bytowych oraz praw i wolności związkowych.

Z kolei ochrona interesów dotyczyć będzie tej sfery życia społecznego, która z ich prawnego punktu widzenia objęta jest postulatami lub żądaniem, lecz które nie zostały jeszcze przyznane w postaci konkretnych uprawnień lub wykraczają poza posiadane już uprawnienia. Stąd prawo od interesu różni się tym, że osoba wykonująca pracę zarobkową określone uprawnienie już posiada w znaczeniu normatywnym. Wobec powyższego terminy *interes* i *prawo* należy rozumieć szeroko. Obejmują one mianowicie:

- bieżące, aktualne utrzymanie praw,
- rozszerzenie dotychczasowych uprawnień i przywilejów,
- przyznanie nowych praw i przywilejów.

Przywołanie podstawowych idei funkcjonowania związków zawodowych jest konieczne z uwagi na fakt, że znowelizowana w 2018 r. ustawa o związkach zawodowych wymusza inne spojrzenie na rolę tych organizacji, która jest wynikiem między innymi rozszerzenia prawa koalicji. Według obowiązującej do dnia 31 grudnia 2018 r. ustawy, co pragnę wyraźnie zaznaczyć, faktycznie, w rzeczywistości związki zawodowe reprezentowały w zasadzie tylko pracowników i inne wskazane osoby. Po dniu 1 stycznia 2019 r. zakres podmiotowy obejmuje znacznie szersze pojęcie, gdyż obejmuje *osoby wykonujące pracę zarobkową*. Stąd po dniu 1 stycznia 2019 r. związki zawodowe przestały w zasadzie chronić tylko osoby posiadające w szeroko rozumianym pojęciu powszechnym (nie prawnym) status pracowników lub status

związany z tym pojęciem, a ochrona związkowa objęła wszystkie osoby świadczące nie tylko pracę, lecz i szeroko rozumiane usługi na rzecz pracodawcy.

Rozpatrując ochronę praw zatrudnionych w wymiarze prakseologicznym po nowelizacji, należy odnieść się zarówno do sfery indywidualnej (co *stricte* w prawie pracy dotyczyłoby tzw. indywidualnego prawa pracy) oraz relacji zbiorowych (co w prawie pracy będzie dotyczyło materii regulowanej tzw. zbiorowym prawem pracy). W sferze indywidualnej wymaga wyraźnego zwrócenia uwagi, że ochrona *stricte* osób posiadających status pracownika po nowelizacji nie uległa zmianie. Niemniej osoby zatrudnione w stosunkach pozapracowniczych niewątpliwie będą miały realny wpływ na istniejący indywidualny stosunek pracy. Wynika to z faktu, że poprzez zasiadanie w zarządach zakładowych organizacji związkowych osób niebędących *stricte* pracownikami, uzyskują one wpływ odnośnie do konsultacji lub uzgodnienia w przedmiocie, np. rozwiązania umowy o pracę czy kontroli ustania stosunku pracy z kobietami w ciąży oraz w sferze urlopów związanych z rodzicielstwem (art. 23², 38, 52 i 177 k.p.). Z kolei osoby zatrudnione w stosunkach pozapracowniczych będą korzystały z ochrony, której dotychczas nie posiadały (o czym dalej).

Ochrona praw zatrudnionych w sferze zbiorowej będzie miała inny charakter i wymiar gatunkowy niż ochrona indywidualna. Na ochronę osób wykonujących pracę zarobkową w sferze zbiorowej rzutować będą mianowicie w szczególności zawierane porozumienia zbiorowe mające w warstwie normatywnej charakter umów²⁸. Ponadto istotne będzie również to, czy dana zakładowa organizacja związkowa będzie posiadała status związku reprezentatywnego²⁹. Związek reprezentatywny posiada niewątpliwie szerszą możliwość ochrony zatrudnionych niż związek niereprezentatywny (np. może dokonać wykluczenia związku niereprezentatywnego z procesu przyjmowania regulaminu wynagradzania czy regulaminu pracy (art. 30 ust. 5 i 6 u.z.z.)³⁰.

²⁸ Problematykę zawierania porozumień zbiorowych i ich charakteru umownego analizuję w opracowaniu *Porozumienia kończące spór zbiorowy jako „swoiste” źródła prawa pracy*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. A.M. Świątkowski, Kraków 2013.

²⁹ Reprezentatywność związkowa oznacza zdolność organizacji związkowej do występowania w charakterze strony reprezentującej osoby pozostające w zatrudnieniu w sytuacji, gdy o wykonywanie tego prawa ubiega się więcej niż jedna organizacja związkowa oraz organizacje te posiadają pewną kwalifikowaną większość swoich członków.

³⁰ Przymiot reprezentatywności nie jest sprzeczny z zasadą jednakowego traktowania wszystkich związków zawodowych (art. 1 ust. 3 u.z.z.). Zasada jednakowego traktowania wszystkich organizacji związkowych ma wymiar powszechny. Dotyczy zarówno władzy publicznej, pracodawców, jak i organizacji pracodawców. Regulacje prawa krajowego dokonują dyferencjacji, lecz nie związków zawodowych jako w ogóle organizacji, ale wprowadzają rozróżnienie uprawnień pewnych kategorii związków zawodowych z uwagi na ilość zrzeszonych w nim członków. Taki pogląd przedstawił między innymi Komitet Wolności Związkowych MOP, który dopuszcza różnicowanie uprawnień związków zawodowych poprzez wprowadzenie kryterium reprezentatywności. Komitet stwierdził między innymi: „Istnienie w prawodawstwie progu procentowego, na podstawie którego określana jest reprezentatywność organizacji i przyznawane są pewne przywileje dla organizacji najbardziej reprezentatywnej (w szczególności dla celów rokowań zbiorowych), nie powoduje żadnych trudności,

Przed odniesieniem się do aspektu prakseologicznej ochrony praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową w świetle ustawy o związkach zawodowych należy zauważyć, że winna być ona rozpatrywana jako zjawisko, a także jako idea. Zjawisko normatywne, czyli wskazanie na konkretne regulacje prawa, które kształtują i następnie egzekwują społeczne stosunki pracy, a więc stosunki związane z pracą człowieka świadczoną w celach społecznych. Wskazują normy, które regulują określone relacje i oczekiwane interakcje między co najmniej dwoma podmiotami, wynikające z posiadanych przez nie ról i pozycji społecznych, podlegających zinstytucjonalizowanej kontroli oraz nadzorowi przez sądy, prokuraturę czy organa państwowe w postaci między innymi państwowej inspekcji pracy. Ponadto odnoszą się do znaczenia tych regulacji, a więc do ustalenia, w jaki sposób przejawiają się one w normach prawnych oraz w polityce społecznej, a zatem jak działają mechanizmy społecznych stosunków pracy w rzeczywistości. Z kolei jako idea, postulat oznaczają przyjęcie rozumowania w dziedzinie społecznych stosunków pracy w ten sposób, że obejmują etykę, a więc pogląd, zestaw dyrektyw, które wyraźnie wskazują społeczeństwu, jak powinno postępować w obszarze określonych relacji. Relacji wertykalnej: państwo – pracodawcy / partnerzy społeczni i w relacji horyzontalnej: pracodawca – prawnik / pracownicy i partnerzy społeczni. Idea, postulat wiąże się z obszarem doktryn politycznych i prawnych.

OCHRONA ZWIĄZKOWA W OBSZARZE INDYWIDUALNYCH RELACJI ZATRUDNIONEGO Z PRACODAWCĄ

1. Indywidualne prawo pracy, jako część systemu prawa pracy regulująca sferę stosunku pracy w rozumieniu regulacji zawartych w Kodeksie pracy, nie obejmuje ze zrozumiałych względów (w zasadzie³¹) ochrony osób zatrudnionych w stosunkach pozapracowniczych w postaci umów cywilnoprawnych czy umów gospodarczych. Nie można jednak pomijać faktu, że związki zawodowe chronią wszystkich ludzi pracy, bez względu na zakres podmiotowy tego pojęcia. Chronią zatem osoby pozostające w stosunkach pracy, jak i stosunkach pozapracowniczych. Normatywnie podstaw ochrony osób ze stosunków pozapracowniczych w sferze indywidualnej w ustawie o związkach zawodowych należy poszukiwać między innymi: w art. 1¹ ust. 1 u.z.z., który to przepis wprowadził nowy, ustawowy termin do polskiego prawa pracy, jakim jest pojęcie osoby wykonującej

pod warunkiem że kryteria są obiektywne, dokładne i z góry ustalone, tak by uniknąć możliwych przypadków stronniczości czy nadużyć". (*Wolność związkowa. Przegląd przyjętych decyzji i wprowadzonych zasad przez Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej MBP*, Gdańsk 2012, Stanowisko nr 356 Komitetu Wolności Związkowych, s. 79).

³¹ W pewnym zakresie ta ochrona występuje np. w regulacji zawartej w art. 304 k.p. obligującej pracodawcę zatrudniającego osobę fizyczną wykonującą pracę na innej podstawie niż stosunek pracy do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

pracę zarobkową. Przez termin ten rozumie się, oprócz *sensu stricto* pracownika, także osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia ona 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 bronione przez związek zawodowy;

2. w artykule 6 u.z.z., który zawiera dyrektywę kierunkową wyposażającą związki zawodowe w legitymację czynną do współuczestniczenia w tworzeniu korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku. Przepis ten nie został zmieniony w wyniku nowelizacji, lecz odwołując się do art. 1 i 1¹, dotyczy wszystkich bez wyjątku ludzi pracy;

3. w artykule 7 ust. 2 u.z.z., który normuje, że w sprawach indywidualnych dotyczących wykonywania pracy zarobkowej związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków. Rozwinięcie tej funkcji związków zawodowych dokonuje ust. 3 tego artykułu, który umożliwia objęcie ochroną także osoby niezrzeszone. Ochrona dotyczy zatem wszystkich zatrudnionych u pracodawcy, a więc nie tylko *stricte* posiadających status pracowników;

4. ochrona osób nieposiadających statusu pracownika wynika wprost ze znowelizowanego art. 26 u.z.z., według którego związki zawodowe zostały wyposażone w uprawnienie do zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach nie tylko pracowniczych, lecz także „w indywidualnych sprawach osób wykonujących pracę zarobkową w zakresie związanym z wykonywaniem tej pracy”;

5. nie można także pomijać normy prawnej zawartej w treści art. 29, według którego w razie uzasadnionego podejrzenia, że w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę do wykonywania pracy zarobkowej występuje zagrożenie dla ich życia lub zdrowia, zakładowa organizacja związkowa może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań, zawiadamiając o tym równocześnie właściwego okręgowego inspektora pracy.

Z tego też względu związki zawodowe mogą w zakresie indywidualnych spraw osób pozostający w stosunkach pozapracowniczych podejmować działania, które sprowadzać się będą mogły między innymi do:

- żądania zagwarantowania czy poprawy szeroko rozumianych warunków zatrudnienia, w tym w szczególności zagwarantowania minimalnej stawki godzinowej przy umowach cywilnoprawnych³² czy warunków bhp;
- interwencji przedstawicieli związku u pracodawcy i przeanalizowaniu podczas spotkania z nim sytuacji danej osoby zatrudnionej (lub grupy osób);
- przedłożenia przez związek zawodowy pracodawcy pisemnej, niewiążącej opinii w sprawie działań podejmowanych wobec osoby, która wystąpiła o obronę jej praw;

³² Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jedn. Dz.U. 2018, poz. 2177).

- składania w imieniu osób zatrudnionych petycji do pracodawcy;
- poinformowania przez związek zawodowy właściwych organów państwa o podejrzeniu popełnienia wykroczenia (przestępstwa) przez pracodawcę, jak również dopuszczenia się przez niego innego naruszenia praw danej osoby zatrudnionej;
- występowania wobec pracodawcy o przedłużenie takiej osobie zawartego kontraktu lub wnoszenia o rozważenie wycofania oświadczenia o rozwiązaniu łączącego strony stosunku prawnego czy też „zamiany” stosunku cywilnoprawnego i zawarcie umowy o pracę.

Rozpatrując przedmiotowe zagadnienie, należy wskazać, że w sprawach indywidualnych ochrona osoby zatrudnionej w stosunkach niepracowniczych³³ winna być rozpatrywana w dwóch wymiarach horyzontalnych, którymi są:

A. *Wymiar ogólny*. Z ochrony tej korzystają zarówno członkowie związku zawodowego, jak i osoby niezrzeszone, lecz występujące o tę ochronę, niebędące objęte ochroną szczególną. Ochronę tę można określić jako powszechną, tj. prowadzącą się do podejmowania działań wskazanych powyżej.

B. *Wymiar szczególny*. W tej postaci szeroką ochroną objęci są, w uproszczeniu, tzw. etatowi działacze związkowi. W tym miejscu należy zwrócić uwagę, że ochrona ta, mająca charakter indywidualny, niewątpliwie pozostaje w funkcjonalnym i integralnym związku ze sferą zbiorowego prawa pracy, gdyż wynika z przepisów zawartych w aktach prawnych o charakterze zbiorowym. Pomimo że pozostaje w związku ze zbiorowym prawem pracy, ma jednak wyraźnie kontekst indywidualny, a zatem posiada charakter ochrony sytuacyjnej. Wynika ona między innymi z regulacji, które wprost takiej osobie zapewniają szeroką ochronę trwałości danego stosunku prawnego. Na przykład:

1. W świetle regulacji zawartej w art. 32 u.z.z. pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może dokonać:

- wypowiedzenia bądź rozwiązania stosunku prawnego z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub inną osobą wykonującą pracę zarobkową, będącą członkiem zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z.);

- jednostronnej zmiany warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść imiennie wskazanego uchwałą zarządu jego członka lub innej osoby wykonującej pracę zarobkową będącej członkiem zakładowej organizacji związkowej upoważnionej do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 32 ust. 1 pkt 2 u.z.z.);

- wypowiedzenia bądź rozwiązania stosunku prawnego albo dokonania jednostronnej zmiany warunków pracy lub wynagrodzenia osobom wykonującym

³³ Oczywiście ochrona ta dotyczy także osoby pozostającej w stosunku pracy.

pracę zarobkową imiennie wskazanym uchwałą komitetu założycielskiego obejmującego co najmniej trzy osoby pozostające w zatrudnieniu, będącym członkami komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej, przez okres 6 miesięcy od dnia jego utworzenia (art. 32 ust. 7 u.z.z.)³⁴.

2. Z kolei według normy prawnej zawartej w art. 31 ust. 4 u.z.z. osoba wykonująca pracę zarobkową ma prawo do zwolnienia od pracy na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jej funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Ograniczenie tej sfery działania przez pracodawcę obarczone jest sankcją karną (art. 35 ust. 1 pkt 2 u.z.z.).

OCHRONA ZWIĄZKOWA ZATRUDNIONYCH W OBSZARZE ZBIOROWYCH RELACJI Z PRACODAWCĄ

Ustawodawca w analizowanej nowelizacji zachował dotychczasowy zakres przedmiotowy i podmiotowy ochrony związków zawodowych w relacjach zbiorowych odnośnie do osób posiadających status pracownika. Jednocześnie wprowadzając pojęcie osoby *pozostającej w zatrudnieniu*, normatywnie zbiorową ochroną tych organizacji objął po raz pierwszy także osoby zatrudnione w stosunkach pozapracowniczych. Dotychczasowa (obowiązująca do dnia 31 grudnia 2018 r.) bowiem treść art. 7 ust 1 u.z.z., a więc odnosząca się do praw i interesów zbiorowych, odwoływała się do pojęcia „pracownik”. Brak było zatem *sensu stricto* (poza ogólną normą zawartą w art. 1 ust. 1 u.z.z.) normy prawnej uprawniającej związki zawodowe do zbiorowej ochrony praw i interesów innych osób niż pracownicy. Po nowelizacji art 7 ust. 1 u.z.z. wyraźnie już określa się, że związki zawodowe bronią praw i interesów zbiorowych wszystkich osób zatrudnionych. Potwierdzają to szczegółowe regulacje.

1. Uprawnienia kontrolno-nadzorcze, którymi przykładowo są:

A. art. 23 i 26 u.z.z – na podstawie których związki zawodowe mogą sprawować kontrolę w szczególności nad warunkami bhp, w tym także osób w stosunkach pozapracowniczych. Są to z reguły uprawnienia o charakterze opiniująco-kontrolnym, lecz także uprawnienia, które mają charakter wymierny, gdyż skutkują wyborem społecznego inspektora pracy, kierowaniem działalnością społecznej inspekcji pracy czy współdziałaniem z organami PIP, wyłonieniem składu komisji bezpieczeństwa i higieny pracy, a także tworzeniem kas zapomogowo-pożyczkowych (art. 39 u.z.z.).

B. art. 28 u.z.z. – zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany udzielić na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących, w ogóln-

³⁴ Na marginesie należy zwrócić uwagę, że ochrona ta obejmuje także pracowników w zakresie tzw. czasowego oddelegowania dokonywanego w trybie art. 42 § 1-3 k.p., tzn. wymagana jest zgoda zarządu zakładowej organizacji związkowej.

nym zakresie (gdyż szczegółowe informacje dotyczące konkretnych osób pozostających w zatrudnieniu chronione są przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych)³⁵; warunków pracy i zasad wynagradzania; działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian; stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia oraz działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia. Informacje te dotyczą także zatrudnionych niebędących pracownikami.

C. art. 29 u.z.z. – który nadaje związkom zawodowym uprawnienia w przedmiocie przeprowadzenia stosownych badań w razie zaistnienia podejrzenia, iż w zakładzie pracy występuje zagrożenie dla życia lub zdrowia wszystkich osób pozostających w zatrudnieniu³⁶.

2. Uprawnienia dotyczące zawierania porozumień zbiorowych. Członkowie związku zawodowego nieposiadający statusu pracownika poprzez swoich przedstawicieli w zarządach tej organizacji będą uczestniczyli:

- w zawieraniu porozumienia o zawieszeniu stosowania zakładowych aktów prawa pracy (art. 9¹ k.p.);
- w zawieraniu układów zbiorowych pracy, w tym także występowania z inicjatywą zawarcia układu i prowadzenia rokowań (art. 241¹⁴, 241¹⁵, 241²³, 241²⁴, 241²⁵ i 241²⁸ k.p.). Związki zawodowe zatem będą mogły wywierać wpływ na objęcie postanowieniami układu zbiorowego pracy także osoby pozostające w zatrudnieniu pozapracowniczym. Nie ma przecież przeszkód prawnych, aby np. obowiązywały u danego pracodawcy dwa układy zbiorowe pracy. Jeden regulujący sprawy pracownicze, a drugi sprawy związane z zatrudnieniem pozapracowniczym;
- w procesie zawierania innych autonomicznych aktów prawa pracy, jakimi przykładowo są: regulaminy pracy, wynagradzania czy premiovania (oczywiście w pewnych sytuacjach znaczenie będzie miało to, czy będzie to związek reprezentatywny, zrzeszający minimum 5% załogi, którymi są wyłącznie osoby posiadające status pracownika);
- w powoływaniu wraz z pracodawcą komisji pojednawczej w celu polubownego załatwienia spraw objętych zakresem przedmiotowym działania tej komisji.

Ochrona związkowa w wymiarze prakseologicznym w sposób szczególny jawi się na gruncie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych³⁷. To regulacje tego aktu

³⁵ Zob. przykładowo monografię: J. Żołyński, *RODO. Prawo do zapomnienia w sferze zatrudnienia*, Warszawa 2018.

³⁶ Odnośnie do stanu prawnego obowiązującego od 1 stycznia 2019r. zob. w tym zakresie: K.W. Baran, *Prawo związków zawodowych do informacji po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych*, MPP 2019, nr 1; 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.

³⁷ Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 174); zwana dalej u.spor.zbior.

prawnego dają związkom zawodowym skuteczny oręż do zbiorowej ochrony zatrudnionych. Na podstawie tej ustawy mogą prawnie, lecz i praktycznie, wymiennie, a zatem prakseologicznie, uzyskać dla zatrudnionych lepsze niż dotychczasowo posiadali szeroko pojęte warunki pracy i płacy. W wyniku zmiany art. 37 u.z.z. przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych mają odpowiednie zastosowanie do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową. Tym samym w systemie polskiego ustawodawstwa w sporach zbiorowych pracy zbliżony status jak pracownicy będą miały także inne kategorie osób wykonujących pracę zarobkową. Odpowiednie stosowanie przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową będzie oznaczało, że osobom tym przyznano, za pośrednictwem związków zawodowych, prawo do wszczynania sporów zbiorowych i występowania w nich w charakterze strony na takich samych zasadach jak pracownikom. W konsekwencji będzie to powodowało, że:

1. będą mogły wszcząć spór zbiorowy wyłącznie w celu ochrony własnych praw i interesów. Stąd, pod rządami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, osoby świadczące pracę zarobkową, nie będą pracownikami, będą mogły występować z żądaniami zmierzającymi do zaspokojenia ich praw lub interesów. Zgodnie z art. 1 u.spor.zbior. będą uprawnione normatywnie stawiać pracodawcy żądania w zakresie warunków płacowych, wykonywania pracy, świadczeń socjalnych czy naruszania praw i wolności związkowych³⁸. Oczywiście w stosunku do takich osób muszą być respektowane ogólne zasady rozwiązywania sporów zbiorowych, a zatem, zgodnie z art. 4 u.spor.zbior.:

A. nie będzie mógł być wszczęty spór w celu poparcia dochodzenia indywidualnych żądań pracowniczych oraz pozapracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników (art. 4 pkt 1 u.spor.zbior.). Wyrażam pogląd, że przez *analogię legem* będzie to odnosiło się do sporów pozapracowniczych, które będą mogły być indywidualnie rozstrzygane przez sądy;

B. wystąpi istotne ograniczenie z uwagi na tzw. klauzulę pokoju społecznego³⁹. Nie będzie więc mógł być wszczęty spór zbiorowy o zmianę układu zbiorowego pracy czy innego porozumienia zbiorowego w okresie obowiązywania układu lub danego porozumienia. Zatem jeżeli związki zawodowe zawarłyby stosowne porozumienie z pracodawcą, regulujące generalnie sferę uprawnień osób zatrudnionych w stosunkach pozapracowniczych dotyczących np. warunków pracy i płacy czy spraw socjalnych, to do czasu wypowiedzenia układu czy porozumienia spór

³⁸ Osoby te będą miały prawo wziąć udział w tzw. referendum strajkowym, a zatem będą one także wliczane przy ustalaniu frekwencji wyborczej i w ostateczności – parytetu warunkującego ważność głosowania za strajkiem. Będą miały prawo brać także udział, jak inni pracownicy, w pozastrajkowych akcjach protestacyjnych.

³⁹ Problematykę tę szczegółowo analizuję w monografii *Aksjologiczne, normatywne i społeczne podstawy prawa rozwiązywania sporów zbiorowych pracy*, Gdańsk 2016.

zbiorowy nie mógłby mieć faktycznie i prawnie miejsca (art. 4 pkt 2 u.spor.zbior).

2. będą mogły wszcząć spór w celu ochrony praw i interesów tylko pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy.

3. będą mogły popierać żądania o charakterze mieszanym – *stricte* pracowniczym i dotyczące osób pozostających w zatrudnieniu.

Na marginesie należy uznać, że osoby zatrudnione w stosunkach np. cywilnoprawnych, jeżeli u zatrudniającego ich pracodawcy nie będzie funkcjonował żaden związek zawodowy, będą mogły wystąpić do „zewnętrznego” związku zawodowego o reprezentowanie ich praw i interesów (art. 3 ust. 4 u.spor.zbior.).

Kończąc tę sekwencję, niezbędne jest zwrócenie uwagi, że ochrona praw i interesów osób pozostających w zatrudnieniu w sferze zbiorowej będzie odnosiła się nie tylko do zatrudnienia tych podmiotów na terytorium państwa polskiego. Zgodnie z art. 5 u.z.z. związki zawodowe mają prawo reprezentowania interesów wszystkich zatrudnionych na forum międzynarodowym. Z tego też względu ochrona tej kategorii zatrudnionych może stać się z inicjatywy związków zawodowych przedmiotem porozumień zawieranych pomiędzy dwoma państwami czy grupami państw, a także może być przedmiotem stosownych konwencji czy zaleceń organów MOP. W tym względzie nasze rozważania dotyczące zbiorowej ochrony zatrudnionych przez związki zawodowe byłyby niekompletne bez odniesienia się co najmniej do ogólnych założeń prawa pracy UE⁴⁰. Prawo pracy UE reguluje stosunki społeczne, przedmiotem których jest praca regulowana przepisami prawa pracy jednego z państw członkowskich UE, wykonywana osobiście, dobrowolnie, odpłatnie przez obywateli państw UE lub osoby będące obywatelami państw trzecich, legalnie przebywające i mające pozwolenie na pracę na rzecz i ryzyko pracodawcy mającego siedzibę w UE⁴¹. Cechą charakterystyczną prawa pracy UE jest zatem jego wertykalny charakter obowiązywania. Obowiązki ustanowione w normach prawa pracy UE na poziomie ponadnarodowym adresowane są do państw członkowskich, zobowiązują je z kolei do wdrożenia standardów tego prawa do krajowego porządku prawnego. Z powyższego wynika nadrzędna pozycja instytucji unijnego prawa pracy w stosunku do odpowiednich instytucji prawa pracy poszczególnych państw UE.

Odwołując się do prawa pracy UE, należy mieć na uwadze specyficzny charakter tych regulacji. Otóż prawo UE występuje w dwóch postaciach – tzw. prawo pierwotne i wtórne. Z tego też względu ochrona zatrudnienia regulowana jest zarówno prawem pierwotnym⁴², jak i wtórnym. W dużym uproszczeniu – według

⁴⁰ W tym zakresie zob.: A.M. Świątkowski, *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015.

⁴¹ *Ibidem*, s. 27.

⁴² Stąd w art. 153 ust. 1 TFUE wyraźnie wskazuje się, że w celu urzeczywistnienia powyższych celów Unia wspiera i uzupełnia działania Państw Członkowskich między innymi w następujących dziedzinach: a) polepszania w szczególności środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników; b) warunków pracy; c) zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej pracowników;

prawa pierwotnego, np. TFUE⁴³ (art. 151), państwa członkowskie UE, mając na uwadze podstawowe prawa socjalne wyrażone w EKS⁴⁴ oraz WKSPPP⁴⁵, winny promować zatrudnienie, poprawę warunków życia i pracy tak, aby umożliwić ich wyrównanie z jednoczesnym zachowaniem postępu, odpowiednią ochronę socjalną, dialog między partnerami społecznymi, rozwój zasobów ludzkich pozwalający podnosić i utrzymać poziom zatrudnienia oraz przeciwdziałanie wykluczeniu. Z kolei według prawa wtórnego regulacjami dotyczącymi zakresu prawa pracy są w szczególności rozporządzenia Parlamentu i Rady oraz dyrektywy, które bezpośrednio zmierzają do przyjęcia i stosowania na terenie Unii określonych założeń prawa unijnego, co ma prowadzić do zbliżania przepisów państw członkowskich.

U podstaw ochrony zatrudnionych w prawie pracy UE znajduje się kierunkowa idea, że należy unikać konfliktów w celu zachowania pokoju społecznego. Wyrazem jej jest między innymi koncepcja europejskiego modelu socjalnego (EMS)⁴⁶, która odróżnia dominujący w Europie wzorzec i drogę rozwoju społeczno-gospodarczego od strategii i ścieżek rozwojowych w innych częściach świata. Pomimo faktu, że pojęcie EMS jest nieostre i wieloznaczne, niemniej można wyprowadzić pewne jego istotne cechy charakterystyczne:

- po pierwsze – jest to szczególne przywiązanie do zasady sprawiedliwości społecznej, uznawanie solidarności z poszkodowanymi i upośledzonymi, akceptowanie potrzeby pełnego zatrudnienia, powszechnego dostępu do ochrony zdrowia i edukacji, odpowiedniego zabezpieczenia społecznego, pomocy socjalnej dla ubogich i wykluczonych;
- po drugie – uznawanie, że społeczna sprawiedliwość może przyczyniać się do ekonomicznej efektywności i postępu;
- po trzecie – wyraża wysoki stopień zorganizowania interesów i wszechstronnych rokowań pomiędzy władzami państwowymi a partnerami społecznymi w sprawach związanych z polityką gospodarczą i socjalną⁴⁷.

Konsekwencją powyższego modelu jest to, że dialog społeczny prowadzony jest również wtedy, gdy partnerzy społeczni występują jednocześnie jako strony sporu zbiorowego. Biorąc powyższe pod uwagę, prawo pracy UE (a także założenia wspól-

d) ochrony pracowników w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę; e) informacji i konsultacji z pracownikami; f) reprezentacji i obrony zbiorowej interesów pracowników.

⁴³ Wersja skonsolidowana Traktatu o Unii Europejskiej i Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dz. Urz. UE 2016 C 202, s. 1. Tekst skonsolidowany (ujednolicony) nie stanowi źródła prawa i służy wyłącznie do celów informacyjno-dokumentacyjnych.

⁴⁴ Europejska Karta Społeczna została uchwalona w 1961 r., weszła w życie w 1965 r. Polska ratyfikowała Kartę w 1997 r. (Dz.U. z 1999 r., nr 8, poz. 67).

⁴⁵ Wspólnotowa Karta Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników

⁴⁶ Zob. m.in: A.M. Świątkowski, *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015, s. 14-18 oraz 442 i n.

⁴⁷ A. Hemerijck, *The Self-Transformation of the European Social Model*, [w:] G. Esping-Andersen et al., *Why We Need a New Welfare State*, Oxford 2002, s. 173-174, za: Europejski model społeczny. Problemy polityki społecznej, s. 180, http://www.problemyipolitykispolecznej.pl/images/czasopisma/10/10_180-221.pdf.

notowej polityki społecznej) na pierwszym miejscu eksponuje właśnie dialog społeczny. Dialog społeczny w warstwie konstrukcyjnej jest fundamentalną podstawą prawa pracy UE. W założenia te wpisują się polskie regulacje, gdyż w warstwie normatywnej również eksponują prowadzenie dialogu społecznego. Dotyczy to zarówno dialogu indywidualnego, jak i zbiorowego. W sferze indywidualnej jest to choćby obowiązkowy tryb konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę (art. 38 k.p.), którego naruszenie może skutkować uznaniem przez sąd pracy takiej czynności pracodawcy za bezskuteczną (art. 45 § 1 k.p.). Z kolei na gruncie zbiorowym dialog społeczny przejawia się w szczególności w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Obliguje ona strony konfliktu do prowadzenia negocjacji. Pominięcie dialogu przez organizację związkową w trakcie sporu zbiorowego skutkuje w konsekwencji uznaniem *de iure* akcji strajkowej za nielegalną.

Przedstawione powyżej założenia ochrony zatrudnionych w prawie UE, w wyniku nowelizacji ustawy o związkach zawodowych, zostają na gruncie krajowym niewątpliwie wzmocnione. Osoby zatrudnione w stosunkach pozapracowniczych uzyskują normatywnie silniejszą ochronę ze strony związków zawodowych, nie są zatem pozostawione same sobie, wyalienowane z systemu zarówno indywidualnej, jak i zbiorowej ochrony. Unika się tym samym tego, co jest czasem określane terminem „osieroceni przez prawo”.

ZAKOŃCZENIE

W krótkim opracowaniu nie jest możliwe szersze przedstawienie stanowiska i argumentacji założonego tematu. Pomimo to na rozszerzenie ochrony przez związki zawodowe na osoby świadczące pracę w różnej postaci należy spojrzeć pozytywnie. Prawo pracy należy pojmować w kategoriach szerszych i dynamicznych. W szczególności dotyczy to zbiorowego prawa pracy, któremu sam ustawodawca w znowelizowanej ustawie o związkach zawodowych nadał nowe znaczenie, dokonując *de facto* i *de iure* rozszerzenia znaczenia pojęcia *pracodawcy* oraz wprowadzając nowe pojęcie *osoby pozostającej w zatrudnieniu*. Dotyczy to także możliwości zawierania porozumień zbiorowych pomiędzy związkami zawodowymi i pracodawcą dotyczących wszystkich zatrudnionych (a więc nie tylko pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy) jako zbiorowości. Z tego też względu cechą charakterystyczną polskiej ochrony osób zatrudnionych jest zarówno wertykalny, jak i horyzontalny charakter obowiązywania. Wymiar wertykalny wynika z faktu, że prawa i obowiązki ustanowione w normach prawa na poziomie krajowym adresowane są do wszystkich jego adresatów. Z kolei te normy mogą przybrać wymiar horyzontalny, gdyż ich skonkretyzowanie może być przedmiotem szczegółowych regulacji, jakimi są porozumienia zbiorowe o charakterze normatywnym, a więc stanowiącymi podstawę do dochodzenia roszczeń, zawieranych przez związek zawodowy i pracodawcę. Mogą być zatem przedmiotem treści normatywnej układów zbiorowych pracy, regulaminów pracy czy odrębnych porozumień

zbiorowych. Ponadto z uwagi na fakt, że generalnie przepisy prawa pracy mają charakter *semiimperatywny*, w wymiarze horyzontalnym przyjęte na podstawie przepisów powszechnego prawa pracy u pracodawcy autonomiczne akty prawa, mogą zmieniać (rozszerzać) uprawnienia na korzyść zarówno osób pozostających w zatrudnieniu, jak i związków zawodowych. Oczywiście unormowania te nie mogą być sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.), tj. dokonywać dyskryminacji zatrudnionych, dyskryminacji poszczególnych organizacji związkowych czy naruszać powszechnie obowiązujący porządek prawny.

Bibliografia

Baran K.W., *Prawo związków zawodowych do informacji po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych*, MPP 2019, nr 1.

Biśta I.J., *Zasada poszanowania godności człowieka i jej wpływ na interpretację konstytucyjnego uregulowania praw i wolności jednostki*, [w:] *Wolność i prawa jednostki w Konstytucji RP*, tom 1: *Idee i zasady przewodnie konstytucyjnej regulacji wolności i praw jednostki w RP*, red. M. Jabłoński, Warszawa 2010.

Complak K., *Zasada ochrony godności człowieka normatywnym nakazem obowiązującym pracodawców i organy stosujące prawo*, [w:] *Wolność i prawa jednostki oraz ich gwarancje w praktyce*, red. L. Wiśniewski, Warszawa 2006.

Działocha K., *Idee przewodnie wolności i praw jednostki w procesie uchwalania Konstytucji RP*, [w:] *Wolność i prawa jednostki w Konstytucji RP*, tom 1: *Idee i zasady przewodnie konstytucyjnej regulacji wolności i praw jednostki w RP*, red. M. Jabłoński, Warszawa 2010.

Hemerijck A., *The Self-Transformation of the European Social Model*, [w:] G. Esping-Andersen et al., *Why We Need a New Welfare State*, Oxford 2002.

Jabłoński M., *Rozważania na temat znaczenia pojęcia godności człowieka w polskim porządku konstytucyjnym*, [w:] *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, red. B. Banaszak, A. Preisner, Warszawa 2002.

Jedlecka W., *Obywatelstwo krajowe i UE – kwestia ochrony wolności i praw podstawowych*, [w:] *Współczesne koncepcje ochrony wolności i praw podstawowych*, red. A. Bator i in., Wrocław 2013.

Oniszczyk J., *Charakterystyka podstawowych zasad katalogu wolności i praw jednostki*, [w:] *Zarys systemu prawa pracy*, tom 1: *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010.

Piechowiak M., *Wolność a prawo*, https://www.researchgate.net/profile/Marek_Piechowiak/publication/233993290_Prawo_a_wolność.

Sadowski M., *Godność człowieka – aksjologiczna podstawa państwa prawa*, „Studia Erasmiiana Wratislaviensia. Wrocławskie Studia Erazmiańskie. Zeszyt naukowy studentów, doktorantów i pracowników Uniwersytetu Wrocławskiego”, red. M. Sadowski i in., Wrocław 2007.

Świątkowski A.M., *Prawo pracy Unii Europejskiej*, Warszawa 2015.

Wiśniewski M., *Kategoria godności osoby ludzkiej*, [w:] *Polska wobec europejskich standardów praw człowieka*, red. T. Jasudowicz, Toruń 2001.

Wolność związkowa. Przegląd przyjętych decyzji i wprowadzonych zasad przez Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej MBP, Gdańsk 2012.

Wrątny J., *Państwo jako regulator stosunków pracy – tendencje zmian*, PiZS 2004, nr 10.

Żołyński J., *Porozumienia kończące spór zbiorowy jako „swoiste” źródła prawa pracy*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. A.M. Świątkowski, Kraków 2013.

Żołyński J., *Pojęcie międzynarodowego prawa pracy*, [w:] *System Prawa Pracy*, tom IX, red. K.W. Baran, Warszawa 2019.

Żołyński J., *Prawo do akcji protestacyjnej pracowników w świetle międzynarodowego prawa pracy. Mediacja i arbitraż*, [w:] *System Prawa Pracy*, tom IX, red. K.W. Baran, Warszawa 2019.

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.

Żołyński J., *RODO. Prawo do zapomnienia w sferze zatrudnienia*, Warszawa 2018.

Żołyński J., *Aksjologiczne, normatywne i społeczne podstawy prawa rozwiązywania sporów zbiorowych pracy*, Gdańsk 2016.