

Received: 16.07.2022
Accepted: 3.09.2022
Published: 30.09.2022

Roczniki Administracji i Prawa
Annals of The Administration and Law
2022, XXII, z. 3: s. 431-441
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0016.2448
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Katarzyna Serafin*
Nr ORCID: 0000-0003-2152-9029

UTRATA UPRAWNIEŃ ZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ A ZAKŁADOWE ŹRÓDŁA PRAWA PRACY – WYBRANE PROBLEMY

LOSS OF AUTHORISATION OF THE COMPANY TRADE UNION ORGANIZATION IMPACT ON COMPANY SOURCES OF LABOR LAW – SELECTED ISSUES

Streszczenie: Nowelizacja z dnia 5 lipca 2018 r. wprowadziła do ustawy o związkach zawodowych pewne zmiany w zakresie zasad nabywania i utraty uprawnień zakładowej organizacji związkowej przez związki zawodowe działające w zakładzie pracy. Ustawodawca rozszerzył katalog zdarzeń skutkujących utratą uprawnień zakładowej organizacji związkowej i ustanowił procedurę weryfikacji liczby członków związku zawodowego wskazanej w informacji przedstawianej pracodawcy. Zmiany te miały na celu usunięcie stanu niepewności wynikającego z dotychczas obowiązujących regulacji. Jednocześnie ustawodawca nie uregulował skutków utraty uprawnień zakładowej organizacji związkowej w odniesieniu do sfery zakładowych źródeł prawa pracy. Autorka zwraca uwagę na lukę prawną w tym zakresie i wynikające z niej problemy, wskazując na konieczność uregulowania tej kwestii przez ustawodawcę.

Słowa kluczowe: związki zawodowe, zakładowe źródła prawa pracy, układy zbiorowe pracy, rokowania zbiorowe

Summary: The amendment of 5 July 2018 introduced some changes to the Trade Unions Act of 1991 in the scope of the rules for the acquisition and loss of legal status of a company trade union by trade unions in the workplace. The legislator extended the catalogue of events resulting in the loss of the status of a company trade union organization and established a juridical procedure for verifying the number of trade union members indicated in the information presented to the

* dr hab.; Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Łódzki. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: kserafin@wpia.uni.lodz.pl

employer. These amendments were aimed at eliminating the state of uncertainty resulting from the existing regulations. However at the same time, the legislator did not regulate the legal consequences of losing the status of a company trade union organization in relation to the sphere of company sources of labor law. The author notices the legal gap in this field and related interpretation problems, indicating the need for regulating this issue by the legislator.

Keywords: trade unions, company sources of labour law, collective agreements, collective bargaining

UWAGI WSTĘPNE

Tworzenie zakładowych źródeł prawa pracy wymaga współdziałania pracodawcy z działającymi w zakładzie związkami zawodowymi. Regulując tę problematykę, w kodeksie pracy ustawodawca posługuje się pojęciem zakładowej organizacji związkowej. Do 2003 r. zakładową organizacją związkową był każdy związek zawodowy działający w zakładzie pracy. Jednak ten stan rzeczy zmieniła nowelizacja ustawy o związkach zawodowych z dnia 26 lipca 2002 r.¹, mocą której uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przyznano związkom zawodowym zrzeszającym co najmniej 10 pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy, przy czym każdy związek zawodowy musiał przedstawiać pracodawcy co kwartał informację o stanie liczbowym zrzeszonych w nim członków. Takie rozwiązanie miało na celu wyeliminowanie przypadków nadmiernej atomizacji związków zawodowych w zakładzie pracy, która może utrudniać współdziałanie pracodawcy z organizacjami związkowymi zwłaszcza w zakresie tworzenia aktów prawa zakładowego. Ustawodawca jednak nie określił konsekwencji utraty przez związek zawodowy uprawnień zakładowej organizacji związkowej wskutek spadku liczby zrzeszonych poniżej progu określonego w przepisach². Nie przewidział również żadnych narzędzi służących ewentualnej weryfikacji informacji raportowanych pracodawcy przez związki zawodowe. Brak precyzyjnego uregulowania wywołał wiele wątpliwości interpretacyjnych i związanych z tym problemów praktycznych, które znalazły swoje odbicie w orzecznictwie sądowym³.

¹ Ustawa z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2002 r. nr 135, poz. 1146, ze zm., która weszła w życie dnia 1 stycznia 2003 r.).

² Szerzej na temat braku wyraźnego uregulowania skutków utraty uprawnień zakładowej organizacji związkowej pisały: M. Latos-Miłkowska, *Konsekwencje utraty uprawnień przez zakładową organizację związkową*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 10, s. 270-271) czy A. Dubowik, *Liczba członków zakładowej organizacji związkowej jako czynnik determinujący jej status*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 9, s. 20; a w odniesieniu do układów zbiorowych pracy: K. Serafin, *Status zakładowej organizacji związkowej a układ zbiorowy pracy*, [w:] *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta*, red. Z. Góral, Warszawa 2013, s. 268 i n.

³ Zob. np. wyrok SN z 2 marca 2012 r., I PK 120/11, OSNP 2012; nr 3-4, poz. 28, uchwałę SN z 20 grudnia 2012 r., III PZP 7/12, OSNP 2013, nr 9-10, poz. 101; wyrok SN z 19 sierpnia 2015 r., II PK 208/14, OSNP 2017, nr 7, poz. 82, wyrok SA w Katowicach z 29 grudnia 2015 r., III APa 41/15, LEX nr 1997497.

Dostrzegając potrzebę usunięcia tych problemów, ustawodawca dokonał uzupełnienia regulacji na mocy ustawy nowelizacyjnej z 5 lipca 2018 r.⁴. Dotychczasowa treść przepisu art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych dotyczącego tej materii została znacznie rozbudowana, zmodyfikowana i uzupełniona o nowe rozwiązania zmierzające do usunięcia stanu niepewności wynikającego z dotychczasowego kształtu uregulowań prawnych. Ponadto legislator wprowadził również narzędzie do weryfikacji danych o stanie liczbowym zrzeszonych zawartych w informacji przedstawianej pracodawcy przez związek zawodowy. W związku z powyższym doszło do rozszerzenia katalogu sytuacji skutkujących utratą uprawnień zakładowej organizacji związkowej, przy czym zdarzenia te mają różny charakter, co może w pewnym zakresie wpływać na zasady współdziałania pracodawcy ze związkiem zawodowym. Warto przy tym podkreślić, że zmieniona regulacja prawna wbrew założeniom ustawodawcy nie usunęła wszystkich wątpliwości interpretacyjnych, a obecna procedura związana z utratą i odzyskiwaniem uprawnień zakładowej organizacji związkowej w praktyce może być źródłem kolejnych problemów⁵.

ZDARZENIA SKUTKUJĄCE UTRATĄ UPRAWNIEŃ ZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ NA GRUNCIE OBECNEGO STANU PRAWNEGO

W świetle znowelizowanego art. 25¹ ustawy utrata uprawnień zakładowej organizacji związkowej może nastąpić w następujących przypadkach:

1) jeśli liczba zrzeszonych w związku zawodowym osób wykonujących pracę zarobkową u danego pracodawcy spadnie poniżej progu wskazanego w ustawie, co może być stwierdzone na podstawie informacji o stanie liczbowym zrzeszonych złożonej przez związek zawodowy albo ustaleń faktycznych dokonanych przez sąd wskutek złożenia wniosku w tym przedmiocie przez związek zawodowy;

2) jeśli organizacja związkowa nie dopełni obowiązków informacyjnych w powyższym zakresie w przewidzianych przez ustawę terminach;

3) jeśli organizacja związkowa nie wystąpi w ustawowo określonym terminie do sądu z wnioskiem o ustalenie liczby zrzeszonych w niej osób wykonujących pracę zarobkową, w razie zgłoszenia zastrzeżenia co do prawdziwości informacji o liczbie członków.

Odnosząc się do pierwszej ze wskazanych sytuacji, należy zauważyć, że do spadku liczby członków poniżej progu wskazanego w ustawie może dojść mimo niezmienionego ogólnego stanu liczbowego zrzeszonych w danej organizacji, a nawet jego zwiększenia. Może to być efektem zmiany statusu prawnego niektórych osób będących członkami danego związku. Limit określony przez ustawodawcę doznaje bowiem podwójnego

⁴ Dz.U. z 2018 r., poz. 1608.

⁵ Szerzej na ten temat zob.: D. Dörre-Kolasa, *Z problematyki utraty i odzyskania uprawnień zakładowej organizacji związkowej*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2021, nr 28, s. 293 i n.

ograniczenia. Po pierwsze, dotyczy wyłącznie pracowników i osób wykonujących pracę zarobkową na rzecz danego pracodawcy na innej podstawie niż stosunek pracy. Po drugie, w przypadku tej ostatniej kategorii zatrudnionych zaliczeniu do stanu liczbowego członków związku zawodowego warunkującego nabycie i posiadanie uprawnień zakładowej organizacji związkowej podlegają tylko takie osoby, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji. To jednak nie wszystko, bowiem w myśl art. 25¹ ust. 5 ustawy, gdy jedna osoba będąca pracownikiem lub wykonująca pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy jest członkiem kilku organizacji związkowych, może być uwzględniona tylko jako członek jednej wskazanej przez siebie organizacji. Może się zatem zdarzyć, że mimo stosunkowo dużej całkowitej liczby zrzeszonych związków zawodowy utraci uprawnienia zakładowej organizacji związkowej, gdy niektórzy zrzeszeni staną się np. rencistami czy emerytami albo zakończą pracę w związku z upływem okresu trwania umowy cywilnoprawnej, która była podstawą świadczenia pracy. Warto przy tym podkreślić, że ustalenie, czy danemu związkowi zawodowemu przysługują powyższe uprawnienia, może nastąpić nie tylko na podstawie danych zawartych w informacji złożonej pracodawcy przez organizację związkową. W sytuacji, gdy sama organizacja nie ma pewności co do spełniania określonych w ustawie wymogów dotyczących stanu liczbowego, może wystąpić do sądu z wnioskiem o ustalenie rzeczywistej liczby członków i spełniania tym samym warunku do nabycia bądź zachowania uprawnień zakładowej organizacji związkowej. Sądem właściwym do dokonania tych ustaleń jest sąd rejonowy – sąd pracy właściwy ze względu na siedzibę pracodawcy.

Rozpatrując drugi ze wskazanych wyżej przypadków skutkujących utratą uprawnień zakładowej organizacji związkowej, trzeba powiedzieć, że ustawodawca zmniejszył częstotliwość raportowania pracodawcy przez związek zawodowy informacji o liczebności członków organizacji, wydłużając okres sprawozdawczy z kwartału na półrocze ze wskazaniem stanu liczbowego zrzeszonych na dzień 30 czerwca i 31 grudnia. Informacja powinna być przedstawiona pracodawcy w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po tym okresie. Odrębnie uregulowano natomiast kwestię złożenia pierwszej informacji w tym zakresie przez związek zawodowy, który powstał w trakcie okresu sprawozdawczego. W tym wypadku informacja o liczbie zrzeszonych powinna być przekazana pracodawcy w ciągu dwóch miesięcy od utworzenia organizacji związkowej, wskazując jej liczebność według stanu na dzień sprawozdawania, choć jak się wydaje przynajmniej w niektórych przypadkach trudno będzie mówić o utracie uprawnień zakładowej organizacji związkowej⁶. Przekazanie takiej informacji pracodawcy w wyżej określonym terminie nie

⁶ Warto przy tym podkreślić, że utworzenie organizacji związkowej nie jest równoznaczne z jej rejestracją. W konsekwencji przekazanie informacji o spełnieniu wymogów w zakresie liczby członków zrzeszonych w organizacji nie zawsze będzie równoznaczne z potwierdzeniem posiadania przez nią uprawnień zakładowej organizacji związkowej. Jeśli bowiem termin przekazania informacji upłynie przed datą rejestracji związku zawodowego, to mimo spełnienia warunku zrzeszania odpowiedniej liczby osób wykonujących pracę zarobkową organizacja taka nie będzie mogła realizować uprawnień

wyłącza jednak obowiązku raportowania w związku z upływem regularnego okresu sprawozdawczego. W razie niewywiązania się przez związek zawodowy z obowiązku złożenia sprawozdania we wskazanych terminach, straci on uprawnienia zakładowej organizacji związkowej, ale taka utrata zasadniczo ma charakter tymczasowy, pod warunkiem że stan liczbowy dotychczas dający podstawę do korzystania z takich uprawnień nie ulegnie zmianie. Do odzyskania uprawnień dojdzie w takim wypadku z chwilą przekazania pracodawcy wymaganych informacji, co może nastąpić także w trakcie trwania okresu sprawozdawczego. Tak należy bowiem odczytywać sformułowanie zawarte w ust. 6 art. 25¹ ustawy, zgodnie z którym organizacji, która nie wypełniła w terminie powyższych obowiązków, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tych obowiązków.

Trzecia sytuacja powodująca utratę uprawnień zakładowej organizacji związkowej wiąże się z wprowadzonym przez ustawodawcę mechanizmem weryfikacji prawdziwości informacji składanych przez związki zawodowe polegającym na zgłoszeniu pisemnego zastrzeżenia co do liczebności danej organizacji związkowej. Do zgłoszenia takiego zastrzeżenia uprawniony jest sam pracodawca oraz każda działająca u niego organizacja związkowa. Pracodawca może powziąć wątpliwości co do zgodności ze stanem faktycznym danych zawartych w informacji chociażby na podstawie porównania ich z liczbą zgód pracowników na pobieranie z wynagrodzenia składek związkowych i przekazywanie ich na rachunek bankowy danej organizacji związkowej. Zgłoszenie pisemnego zastrzeżenia przez inną organizację związkową może nastąpić, jak się wydaje, dopiero po zapoznaniu się z informacją o liczebności danego związku, udostępnioną przez pracodawcę do wglądu na jej pisemny wniosek.

Ustawodawca ograniczył w czasie możliwość zgłoszenia zastrzeżenia przez każdy z wyżej wymienionych podmiotów. Może ono być mianowicie zgłoszone w terminie 30 dni od dnia przedstawienia informacji o liczebności organizacji. Co istotne, samo zgłoszenie zastrzeżenia nie pociąga za sobą automatycznej utraty uprawnień zakładowej organizacji związkowej przez związek zawodowy, w stosunku do którego zgłoszono to zastrzeżenie. Przesłanką utraty uprawnień jest bowiem niewykonanie obowiązku polegającego na złożeniu do sądu pracy przez związek zawodowy, któ-

związkowych, które przysługują wyłącznie zarejestrowanej organizacji związkowej. Użycie zatem przez ustawodawcę takiego sformułowania w przepisie należy uznać za wadliwe. Por. K.W. Baran, *Z problematyki liczebności zakładowej organizacji związkowej*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 5, s. 9. Wydaje się, że lepszym rozwiązaniem byłoby określenie terminu złożenia pierwszej informacji poprzez odniesienie go do daty rejestracji związku zawodowego. Skoro do utworzenia związku zawodowego potrzebna jest uchwała dziesięciu osób wykonujących pracę zarobkową, to w chwili utworzenia związku zawodowego spełnia on minimalne wymagania liczbowe określone w art. 25¹ ustawy, jednak w świetle art. 14 i 15 ustawy nie ma prawnego umocowania do działania. Po rejestracji stan liczebności związku zawodowego uprawniający do korzystania z uprawnień zakładowej organizacji związkowej może się zmieniać mimo braku zmian w liczbie członków (np. jeśli jedna z osób przejdzie na emeryturę albo zaprzestanie świadczenia pracy zarobkowej na rzecz pracodawcy wskutek upływu okresu, na jaki była zawarta umowa).

rego liczebność została zakwestionowana, wniosku o ustalenie liczby członków na ostatni dzień danego półrocza. Ustawodawca stwierdza jednak, że uprawnienia zakładowej organizacji związkowej nie przysługują związkowi zawodowemu do czasu złożenia wniosku, zatem jego złożenie po terminie prowadzi do odzyskania uprawnień, które następnie mogą być utrzymane lub ponownie utracone w zależności od tego, jakie orzeczenie wydał sąd pracy. Należy dodać, że ustawodawca wyznaczył termin, w ciągu którego ma być wydane powyższe orzeczenie – to 60 dni liczone od dnia złożenia wniosku. Termin ten zasadniczo ma charakter instrukcyjny. W praktyce jednak, jak podniesiono w literaturze, może być on trudny do zachowania, zwłaszcza w sytuacji, gdy od orzeczenia sądu zostanie złożona apelacja⁷.

WPŁYW UTRATY UPRAWNIEŃ ZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ NA ZASADY WSPÓŁDZIAŁANIA PRACODAWCY ZE ZWIĄZKIEM ZAWODOWYM W ASPEKCIE TWORZENIA I OBOWIĄZYWANIA AKTÓW PRAWA ZAKŁADOWEGO

Tworzenie zakładowych źródeł prawa pracy wymaga współdziałania pracodawcy i związków zawodowych, przy czym w zależności od rodzaju aktu prawnego współdziałanie to przybiera nieco inny charakter, różnią się też role związku zawodowego w tym procesie. W konsekwencji utrata uprawnień zakładowej organizacji związkowej może w różny sposób, niejednokrotnie istotny, wpływać na sferę tworzenia i obowiązywania zakładowych źródeł prawa pracy. Ustawodawca jednak żadną z dwóch nowelizacji ustawy o związkach zawodowych dotyczących nabywania i utraty uprawnień zakładowej organizacji związkowej nie wprowadził regulacji określających skutki utraty tych uprawnień w sferze tworzenia i obowiązywania zakładowych aktów prawnych. Konsekwencje te zatem trzeba ustalać w procesie wykładni całokształtu przepisów normujących zasady współdziałania pracodawcy i związków zawodowych przy tworzeniu aktów wewnątrzzakładowych.

Na wstępie należy zauważyć, że skutki utraty uprawnień zakładowej organizacji związkowej będą znacząco zminimalizowane w sytuacji, gdy u danego pracodawcy działa co najmniej kilka związków zawodowych. W powyższym sytuacjach w odniesieniu do takich aktów jak regulaminy wynagradzania wszystkie związki zawodowe, mające przymiot zakładowych organizacji związkowych, powinny bowiem przedstawić wspólnie uzgodnione stanowisko za pośrednictwem wyłonionej do tych spraw wspólnej reprezentacji związkowej. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska określa zaś porozumienie zawarte przez te organizacje. W związku z tym można przyjąć, że najwłaściwszą metodą określenia konsekwencji utraty statusu zakładowej organizacji związkowej przez związek

⁷ Szerzej na ten temat: J. Żołyński, *Sądowa kontrola liczebności członków związku zawodowego – uwagi krytyczne*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 5, s. 12 i n. Zob. także: K.W. Baran, *Z problematyki liczebności...*, s. 10.

zawodowy, którego przedstawiciele wchodzi w skład wspólnej reprezentacji związkowej, byłoby uregulowanie tej materii w porozumieniu określającym zasady funkcjonowania tej reprezentacji. Jeśli jednak kwestia ta nie została uregulowana w takim porozumieniu, to można tu przyjąć różne rozwiązania. Utrata uprawnień zakładowej organizacji związkowej może np. prowadzić do wyłączenia przedstawicieli tego związku ze wspólnej reprezentacji związkowej albo pozbawienia ich tylko prawa głosu w ustalaniu wspólnego stanowiska. Wydaje się jednak, że w przypadku, gdy do utraty uprawnień zakładowej organizacji związkowej doszłoby już po uzgodnieniu wspólnego stanowiska, to okoliczność ta nie powinna mieć wpływu na ważność stanowiska przedstawionego przez wspólną reprezentację związkową. Kwestia ta nie powinna budzić wątpliwości w sytuacji, gdy utrata uprawnień nastąpiła wskutek spadku liczby członków poniżej progu określonego w ustawie, wynikającego wprost z danych zawartych w przedłożonej przez związek zawodowy informacji w ramach obowiązku sprawozdawczego. Bardziej problematyczna jest natomiast sytuacja, gdy powyższe dane zostały zakwestionowane przez uprawniony podmiot, a ustalenia faktyczne dokonane przez sąd w toku procedury weryfikacyjnej wykazały, że liczba ta jest niewystarczająca do posiadania uprawnień zakładowej organizacji związkowej. Oznaczałoby to w istocie, że związek zawodowy uczestniczył w procesie ustalania wspólnego stanowiska jako podmiot nieuprawniony. Można się w tym wypadku zastanawiać, czy ten fakt stanowiłby podstawę do jakiegokolwiek podważenia takiego aktu prawnego. Sprawa jest tym bardziej skomplikowana, że postanowienie sądu w przedmiocie ustalenia liczby członków związku zawodowego może się uprawomocnić w trakcie kolejnego okresu sprawozdawczego, po zakończeniu którego okaże się, że liczba członków organizacji związkowej uległa zmianie i związek zawodowy odzyskał utracone uprawnienia.

W tym miejscu warto jednak zauważyć, że w przypadku regulaminu wynagradzania czy też regulaminu nagród i premiovania ustawodawca wprowadził regułę, zgodnie z którą jeśli organizacje związkowe nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę dokumentu zawierającego proponowaną treść danego aktu, to pracodawca podejmuje decyzję w sprawie jego ustalenia po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych. Jeśli więc dojdzie do utraty uprawnień zakładowej organizacji związkowej po przekazaniu powyższego dokumentu związkom zawodowym, pracodawca, podejmując decyzję w sprawie jego ustalenia, nie będzie brał pod uwagę stanowiska związku zawodowego pozbawionego statusu zakładowej organizacji związkowej. Natomiast gdy u danego pracodawcy działa tylko jeden związek zawodowy, który utracił uprawnienia zakładowej organizacji związkowej, to zasadniczo taką sytuację traktuje się tak, jakby w zakładzie pracy nie było związku zawodowego.

Warto jednak zwrócić uwagę na pewną kwestię wynikającą z obecnego brzmienia regulacji normujących zasady ustalania regulaminu wynagradzania. Zgodnie z art. 77² § 1² k.p. pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników nieobjętych układem zbiorowym pracy ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem

o jego ustalenie. W przypadku, gdy związek zawodowy po wystąpieniu z takim wnioskiem utracił uprawnienia zakładowej organizacji związkowej, należałoby przyjąć, że pracodawca może odstąpić od ustalania regulaminu wynagradzania. Jeśli jednak pracodawca zgłosi zastrzeżenie co do stanu liczbowego zrzeszonych w związku zawodowym, rozpoczynając tym samym procedurę weryfikacyjną, to wydaje się, że mógłby się wstrzymać z ustalaniem regulaminu do czasu wydania prawomocnego orzeczenia sądu w tym przedmiocie. W przypadku ustalenia regulaminu wynagradzania przed wydaniem orzeczenia stwierdzającego niespełnianie przez związek zawodowy ustawowych wymogów liczebności mogą pojawić się wątpliwości co do mocy obowiązującej regulaminu. Wydaje się, że najkorzystniejszym rozwiązaniem byłoby pozostawienie tego regulaminu w mocy, mając na względzie fakt, że w kolejnym okresie sprawozdawczym stan liczbowy członków związku może się zmienić, prowadząc do odzyskania uprawnień zakładowej organizacji związkowej.

Nieco bardziej skomplikowanie jawi się kwestia utraty uprawnień zakładowej organizacji związkowej w odniesieniu do układów zbiorowych pracy, bowiem w tym wypadku rola związków zawodowych jest znacznie bardziej doniosła zarówno w procedurze zawierania układu zbiorowego pracy, jak i innych czynności z nim związanych (np. wprowadzania zmian do układu, zawieszania układu, stosowania „cudzego” układu itp.). Zważywszy na ograniczone ramy opracowania, w tym miejscu zostaną przedstawione rozważania dotyczące sytuacji, gdy w zakładzie pracy działa jeden związek zawodowy. Zgodnie z art. 241²⁴ k.p. każda zakładowa organizacja związkowa może zgłosić inicjatywę zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. Pracodawca w takiej sytuacji ma obowiązek przystąpić do rokowań. Jeśli utrata uprawnień zakładowej organizacji związkowej nastąpi w trakcie rokowań, to należałoby przyjąć, że pracodawca ma prawo odstąpić od rokowań. Jeśli natomiast zostanie uruchomiona procedura weryfikacyjna wskutek zgłoszenia zastrzeżenia przez pracodawcę, to wydaje się, że w takiej sytuacji rokowania powinny zostać zawieszane do czasu wydania prawomocnego orzeczenia w tym przedmiocie przez sąd pracy. Orzeczenie stwierdzające brak wymaganej liczby członków w moim przekonaniu daje podstawę do odstąpienia od rokowań przez pracodawcę, zaś potwierdzenie w nim stanu liczbowego dającego związkowi zawodowemu uprawnienia zakładowej organizacji związkowej powinno się łączyć z obowiązkiem podjęcia zawieszonych rokowań.

Odnosząc się natomiast do już zawartego układu zbiorowego pracy, należy zauważyć, że każdy układ podlega rejestracji przez właściwy organ (w tym przypadku okręgowego inspektora pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy), która jest przesłanką wejścia w życie tego aktu prawnego. Inspektor pracy przed dokonaniem rejestracji poddaje wprawdzie układ kontroli, ale tylko pod względem zgodności jego postanowień z prawem. Jednak jak stanowi art. 241¹¹ § 5¹ k.p., osoba mająca w tym interes prawny może, w terminie 90 dni od dnia zarejestrowania układu, wystąpić do inspektora pracy, który układ rejestrował, z zastrzeżeniem, że został on zawarty z narusze-

niem przepisów o zawieraniu układów zbiorowych pracy. Takie zastrzeżenie może więc dotyczyć istnienia uprawnienia związku zawodowego do zawierania układu. W razie prawidłowo zgłoszonego zastrzeżenia inspektor pracy wzywa strony układu do przedstawienia stosownych dokumentów i złożenia wyjaśnień niezbędnych do rozpatrzenia zastrzeżenia. W przypadku związku zawodowego jednym z takich dokumentów będzie zapewne informacja o liczebności związku przedłożona wcześniej pracodawcy. W świetle ustawy o związkach zawodowych inspektor pracy nie ma możliwości uruchomienia procedury weryfikacyjnej, więc wydaje się, że taką procedurę mógłby uruchomić pracodawca w razie pozyskania informacji od inspektora pracy, że złożone zastrzeżenie dotyczy uprawnienia związku zawodowego do zawarcia układu zbiorowego pracy, ewentualnie sama organizacja związkowa, której uprawnienie do zawarcia układu zbiorowego pracy zostało zakwestionowane. Kłopot z tym rozwiązaniem polega jednak na tym, że inspektor, wzywając strony do złożenia wyjaśnień i przedstawienia dokumentów, wyznacza stronom termin na dokonanie tych czynności, a jego bezskuteczny upływ skutkuje wykreśleniem układu z rejestru. Wprawdzie ustawodawca wskazuje jedynie minimalną długość tego terminu, ale inspektor pracy musi z góry określić czas jego trwania.

Biorąc pod uwagę wszystkie terminy wskazane w ustawie o związkach zawodowych w odniesieniu do postępowania weryfikacyjnego, termin wyznaczony przez inspektora pracy powinien wynosić przynajmniej 120 dni, by objąć czas trwania procedury weryfikacyjnej. Zważywszy jednak na to, że termin na wydanie orzeczenia przez sąd ma charakter instrukcyjny, może się okazać, że wyznaczenie przez inspektora terminu o wcześniej wskazanej długości może nie wystarczyć nawet do wydania orzeczenia w I instancji, nie mówiąc już o sytuacji, gdy złożona zostanie w tej sprawie apelacja. Ponieważ na gruncie ustawy o związkach zawodowych do ustalenia uprawnień zakładowej organizacji związkowej bierze się pod uwagę liczbę członków związku zawodowego wskazaną w informacji złożonej przez ten związek w procesie sprawozdawczym albo ustaloną przez sąd, można się zastanawiać, czy do czasu wydania orzeczenia sądowego inspektor pracy może uznać za miarodajne dane o stanie liczbowym zrzeszonych, wynikające z informacji złożonej pracodawcy przez związek zawodowy, czy też powinien uznać, że strony nie złożyły wystarczających wyjaśnień w wyznaczonym terminie i wykreślić układ z rejestru. Jeśli natomiast prawomocne orzeczenie sądu w sprawie liczebności członków związku zawodowego, wskazujące na brak uprawnień zakładowej organizacji związkowej, zostanie wydane w trakcie biegu terminu wyznaczonego stronom przez inspektora pracy, to będzie to stanowiło podstawę do wykreślenia układu z rejestru, pociągając za sobą utratę jego mocy obowiązującej i konieczność podjęcia przez pracodawcę związanych z tym czynności zmierzających do przywrócenia warunków pracy i płacy obowiązujących przed wejściem układu w życie, czyli w przeważającej mierze złożenia pracownikom wypowiedzeń zmieniających.

PODSUMOWANIE

Z przeprowadzonych rozważań wynika, że choć ustawodawca częściowo rozwiązał problemy wynikające z wcześniejszej, mało precyzyjnej regulacji dotyczącej warunków nabywania i utraty uprawnień zakładowej organizacji związkowej, to nowe rozwiązania prawne generują też nowe problemy. Katalog zdarzeń skutkujących utratą uprawnień zakładowej organizacji związkowej został rozszerzony na przyczyny o charakterze proceduralnym związane z weryfikacją prawdziwości danych liczbowych zawartych w informacji składanej pracodawcy przez związek zawodowy, i to właśnie one w praktyce mogą wywoływać największe problemy. Za istotną lukę uważam brak uregulowania przez ustawodawcę konsekwencji utraty uprawnień zakładowej organizacji związkowej przez związek zawodowy w sferze tworzenia i funkcjonowania wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy ze względu na ich oddziaływanie na indywidualne stosunki pracy wszystkich pracowników. Obecny kształt prawny regulacji budzi wiele wątpliwości co do tego, jak należy je interpretować. Co więcej, mając na względzie fakt pewnej dynamiki w utracie i odzyskiwaniu uprawnień zakładowej organizacji związkowej, pożądane byłoby uregulowanie przez ustawodawcę skutków utraty tych uprawnień w sferze zakładowych źródeł prawa pracy, przy czym nie chodzi tu o szczegółowe i sztywne uregulowanie tej kwestii, ale wskazanie kierunku interpretacji. Przykładowo, czyniąc ułkon w stronę partnerów społecznych, można byłoby zawrzeć w ustawie o związkach zawodowych bądź w kodeksie pracy regulację, pozostawiającą stronom układu zbiorowego pracy swobodę w określeniu wpływu utraty uprawnień zakładowej organizacji związkowej przez związek zawodowy, który zawarł układ zbiorowy pracy na kwestię obowiązywania tego układu. Uzgodnienia w tym zakresie mogłyby być ujęte w części obligacyjnej układu.

Bibliografia

Literatura

Baran K.W., *Z problematyki liczebności zakładowej organizacji związkowej*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 5.

Dörre-Kolasa D., *Z problematyki utraty i odzyskania uprawnień zakładowej organizacji związkowej*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2021, nr 28.

Dubowik A., *Liczba członków zakładowej organizacji związkowej jako czynnik determinujący jej status*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 9.

Latos-Miłkowska M., *Konsekwencje utraty uprawnień przez zakładową organizację związkową*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 10.

Serafin K., *Status zakładowej organizacji związkowej a układ zbiorowy pracy*, [w:] *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta*, red. Z Góról, Warszawa 2013.

Żołyński J., *Sądowa kontrola liczebności członków związku zawodowego – uwagi krytyczne*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 5.

Orzecznictwo

Wyrok SN z dnia 2 marca 2012 r., I PK 120/11, OSNP 2012, nr 3-4, poz. 28.

Wyrok SN z dnia 19 sierpnia 2015 r., II PK 208/14, OSNP 2017, nr 7, poz. 82.

Wyrok SA w Katowicach z 29 grudnia 2015 r., III APa 41/15, LEX nr 1997497.

Uchwała SN z dnia 20 grudnia 2012 r., III PZP 7/12, OSNP 2013, nr 9-10, poz. 101.

Akty normatywne

Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz.U. 2022, poz. 854).

Ustawa z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. 2002 r. nr 135, poz. 1146, ze zm.).

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