

Krzysztof Walczak  <https://orcid.org/0000-0003-1383-6993>

Uniwersytet Warszawski

STATUS PRAWNY DZIAŁACZA ZWIĄZKOWEGO WYKONUJĄCEGO PRACĘ ZAROBKOWĄ NA INNEJ PODSTAWIE NIŻ STOSUNEK PRACY

Abstract

The legal status of a trade union activist performing work on a basis other than an employment contract

As a result of the amendment to the Act on Trade Unions, people performing work based on a civil law contracts may become trade union activists. However, this raises significant questions. First of all, it is doubtful to grant compensation to person who was dismissed without the consent of the trade union in the case where the termination of contract is objectively justified. Secondly, it is doubtful to grant these people the right to remuneration while they are released from the obligation to perform work.

Słowa kluczowe: związki zawodowe, działacz związkowy, umowy prawa cywilnego, rozwiązanie umowy, zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, wynagrodzenie

Keywords: trade unions, trade union activist, civil law contract, termination of contract, release from the obligation to perform work, remuneration

ASJC: 3308, **JEL:** K31

Wstęp

W tradycyjnym rozumieniu prawem zrzeszania w związki zawodowe byli objęci jedynie pracownicy i w pewnym zakresie inne osoby *expressis verbis* wymienione w ustawie z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U. 2022, poz. 854 tekst jedn., dalej: „ustawa o związkach zawodowych”, „u.z.z.”). *A contrario* osoby współpracujące na podstawie umów prawa cywilnego były przez wiele lat pozbawione prawa do działalności kolektywnej. Takie podejście nie było jednak zgodne z wymogami wynikającymi z wiążących Polskę przepisów prawa międzynarodowego (Walczak 2004, s. 136), a także z Konstytucją,

co zostało potwierdzone przez Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 2 czerwca 2015 roku (K 1/13, OTK-A 2015, nr 6, poz. 80). W jego wyniku na mocy ustawy z dnia 5 lipca 2018 roku o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2018, poz. 1608, dalej: „nowelizacja ustawy o związkach zawodowych”, „u.z.z.n.”) prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przyznano wszystkim osobom wykonującym pracę zarobkową, pod którym to pojęciem należy rozumieć pracownika lub osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia 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 brzione przez związek zawodowy.

W konsekwencji wskazanej zmiany przepisów również funkcje związkowe mogą obecnie pełnić wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową, które na potrzeby dalszych rozważań będę nazywał „działaczami związkowymi”. Objęcie wszystkich działaczy związkowych wynikającymi z ustawy o związkach zawodowych uprawnieniami, co zresztą było już wcześniej postulowane w doktrynie prawa pracy (Podgórska-Rakiel 2012, s. 578 i n.), powoduje jednak istotne problemy i to nie tylko teoretyczne, ale także praktyczne. Uprawnienia te opierają się bowiem na wynikającej z ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeksu pracy (Dz.U. 2022, poz. 1510 tekst jedn. ze zm., dalej: „Kodeks pracy”, „k.p.”) konstrukcji tradycyjnego stosunku pracy, a więc bazującej na podporządkowaniu nierównorzędności stron, co w przypadku współpracy niezależnych i autonomicznych podmiotów jest w wielu przypadkach problematyczne. I właśnie pokazanie tych problemów będzie przedmiotem dalszych rozważań.

1. Ochrona działaczy związkowych w świetle przepisów prawa międzynarodowego

Przed dokonaniem analizy szczegółowych przepisów ustawy o związkach zawodowych niezbędne wydaje się przedstawienie samej koncepcji szczególnej ochrony działaczy związkowych wynikającej z prawa międzynarodowego, bowiem w tym świetle należy interpretować przepisy obowiązujące w Polsce (Walczak 2017, s. 777 i n.).

Truizmem jest stwierdzenie: aby jakiś podmiot mógł właściwie funkcjonować, zarządzające nim osoby muszą mieć swobodę w podejmowaniu decyzji, za które ponoszą odpowiedzialność. W przypadku takiej organizacji, jak związek zawodowy, który z założenia ma reprezentować interesy zatrudnionych, autonomia kierujących nim działaczy jest ograniczona ze względu na ich status bycia zatrudnionymi. Dlatego też w przypadku „wejścia w konflikt” z pracodawcą ze względu na pełnienie funkcji związkowych istnieje możliwość, że podmiot zatrudniający będzie prowadził w stosunku do takich osób działania represyjne, włącznie z rozwiązaniem umów o pracę/współpracę. Potencjalne obawy przed takimi sankcjami mogą powodować, że działacze związkowi staliby się „bardziej spolegliwi” w stosunku do pracodawcy, a więc cel działania związku zawodowego zostałby zaprzepaszczony. Świadomość takiego ryzyka istniała również na poziomie ponadnarodowym. Dlatego też Międzynarodowa Organizacja

Pracy (MOP) po wydaniu fundamentalnych aktów gwarantujących wszystkim zatrudnionym: prawo zrzeszania się w związkach zawodowych (konwencja MOP nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjęta w San Francisco dnia 9 lipca 1948 roku, Dz.U. 1958, nr 29, poz. 125) oraz swobodę ich działania, uwzględniając w tym ochronę przed wszelkimi aktami dyskryminacji, dążącymi do naruszenia wolności związkowej w dziedzinie pracy (konwencja MOP nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 roku, Dz.U. 1958, nr 29, poz. 126) (szerzej Walczak 2014, s. 169 i in.), uznała, że dla skutecznej realizacji zawartych w nich uprawnień, niezbędne jest dodatkowe wprowadzenie gwarancji ochronnych dla osób reprezentujących zatrudnionych w relacjach z pracodawcą. Zostało to uregulowane w konwencji MOP nr 135 dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, przyjęta w Genewie dnia 23 czerwca 1971 roku (Dz.U. 1977, nr 39, poz. 178), uzupełnionej zaleceniem MOP nr 143 o tym samym tytule. I tak art. 1 konwencji MOP nr 135 stanowi, że przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwie będą korzystali ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem, podjętym ze względu na ich charakter lub działalność jako przedstawicieli pracowników, ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, jeśli działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami.

Na uregulowaniach zawartych we wskazanej konwencji opiera się również art. 28 części 2 nieratyfikowanej przez Polskę Europejskiej karty społecznej (zrewidowanej) Rady Europy z dnia 3 maja 1996 roku, zgodnie z którym w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa przedstawicieli pracowników do wypełniania ich funkcji przedstawicieli pracowników strony zobowiązują się zapewnić, że w przedsiębiorstwie: a) korzystać będą oni ze skutecznej ochrony przed działaniami krzywdzącymi ich, w tym przed zwolnieniami, które byłyby spowodowane ich statusem lub działalnością jako przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwie, b) uzyskają odpowiednie ułatwienia w celu umożliwienia im spełniania szybko i skutecznie obowiązków, z uwzględnieniem systemu stosunków zawodowych obowiązującego w kraju, a także potrzeb, wielkości i możliwości zainteresowanego przedsiębiorstwa.

A więc – jak widać – w prawie międzynarodowym ochrona działaczy związkowych ma charakter celowościowy i jest związana z wypełnianiem przez nich funkcji reprezentanta pracowników, a nie z samym faktem bycia działaczem. Dlatego też należy zgodzić się z poglądami wyrażanymi w doktrynie, że konwencja MOP nr 135 nie chroni nawet pośrednio przed wypowiedzeniem umów z powodów merytorycznych (Sobczyk 2013, s. 97), co jak zostanie wskazane w punkcie 2, w świetle polskiego prawa nie jest takie oczywiste.

2. Szczególna ochrona działaczy związkowych w świetle ustawy o związkach zawodowych

Zgodnie z art. 32 ust. 1 u.z.z. pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

1. wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,
2. zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową, o której mowa w pkt 1 – z wyjątkiem przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także jeżeli dopuszczają to przepisy odrębne.

Jak widać, w odróżnieniu od przepisów prawa międzynarodowego ochrona ta ma charakter ogólny. Jest więc niezależna od przyczyny, dla której pracodawca pragnie rozstać się lub zmienić zasady współpracy z działaczem związkowym. Przy czym, jak słusznie wskazuje się w doktrynie (Piątkowski 2010, s. 150), związek zawodowy niezwykle rzadko wyraża przewidzianą w cytowanym przepisie zgodę, co może prowadzić do wniosku, że w tym zakresie prawo jest abstrakcyjne. Takie uregulowanie od dawna było więc krytykowane w doktrynie (Latos-Miłkowska 2010, s. 249 i n; Rączka 2010, s. 206), a w projekcie Kodeksu zbiorowego prawa pracy zaproponowano jego istotną modyfikację (Stelina 2018, s. 225 i n.), która jednak nawet nie została poddana pod szerszą dyskusję.

Co prawda, nowelizacja ustawy o związkach zawodowych wprowadziła w tym zakresie pewną modyfikację, po raz pierwszy bowiem określiła terminy, w jakich związek zawodowy ma wyrazić zgodę na podjęcie przez pracodawcę wskazanej czynności prawnej. Zaś upływ tego terminu bez reakcji związków zawodowych jest równoznaczny z wyrażeniem zgody na działanie pracodawcy. Jest to na pewno krok w dobrym kierunku, bowiem wcześniej uznawano powszechnie – i to zarówno w doktrynie (Wujczyk 2015, s. 271), jak i w judykaturze (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 1994 roku, I PZP 54/93, Legalis nr 28391) – że brak działania zarządu zakładowej organizacji związkowej zawiadomionego o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z działaczem związkowym oznaczał nieudzielenie zgody. Tym niemniej ta nowa regulacja, niezależnie od wyrażanych w doktrynie zarzutów, głównie o charakterze formalnym (Baran 2018a, s. 9), w kontekście poczynionych rozważań nie spełnia w moim odczuciu jednego istotnego wymogu. Otóż z przepisu tego nie wynika, czy związek zawodowy powinien ustosunkować się do informacji zawartych w piśmie pracodawcy, czy też wystarczy, że nie wyrazi zgody, nie podając uzasadnienia swojej decyzji. Uważam, że mimo iż nie wynika to *expressis verbis* z cytowanego wyżej przepisu, to jednak takie uzasadnienie powinno się znaleźć w oświadczeniu związku zawodowego, aby można było ocenić jego zasadność w kontekście powiązania ochrony z pełnieniem funkcji związkowej, a nie bycia działaczem związkowym. Postulat taki jest zresztą zgodny z wypowiedziami doktryny (Drał 2018, s. 251) oraz judykaturą, czego dobrym przykładem jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2021 roku (II PSKP 22/21, OSNP 2022, nr 3, poz. 22), zgodnie z którym w przypadku zastosowania art. 8 k.p. do oceny roszczeń działaczy związkowych, wobec których dokonano rozwiązania stosunku pracy lub zmiany jego treści z naruszeniem art. 32 u.z.z., należy zgodzić się z tezą, że działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowanych przez niego funkcji.

Przeciwny sposób myślenia o ochronie trwałości stosunku pracy działaczy związkowych byłby dyskryminujący dla pracowników, którzy nie są członkami związku zawodowego albo nie sprawują w nim żadnej funkcji.

Uwaga ta ma szczególnie istotne znaczenie w przypadku działaczy związkowych niebędących pracownikami. Umowy tych osób regulujące zasady współpracy, do których nie stosuje się przecież wymogów prawa pracy, często zawierają warunki, w jakich ulegają one rozwiązaniu lub mogą być rozwiązane. Dlatego też pojawia się pytanie, czy w przypadku zaistnienia tych warunków, zupełnie niezwiązanych z pełnieniem funkcji związkowych, zasadna jest konieczność uzyskania zgody związku zawodowego na rozwiązanie umowy. W świetle tych wywodów mam co do tego poważną wątpliwość. Tym bardziej, jeżeli weźmie się pod uwagę, że zgodnie z ust. 2 cytowanego art. 32 u.z.z. ochrona, o której mowa w ust. 1, przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie – dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie. Przepis ten ze względu na swoją niewspółmierność, jeżeli chodzi o obciążenia pracodawców, jest krytykowany w doktrynie w stosunku do pracowników (Latos-Miłkowska 2010, s. 250). Tym bardziej nie widzę zasadności jego stosowania w przypadku ustawowego ograniczenia swobody współpracy niezależnych podmiotów.

Co więcej, skoro konieczność uzyskania zgody związku zawodowego dotyczy również zmiany warunków zatrudnienia, to okazuje się że sytuacja działaczy związkowych będących i niebędących pracownikami jest diametralnie różna. Bowiemy tym pierwszym w pewnych przypadkach można wypowiedzieć warunki zatrudnienia bez konieczności uzyskania zgody związków zawodowych, o ile wynika to z odrębnych przepisów. Należy do nich w pierwszym rzędzie art. 5 ust. 5 i 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. 2018, poz. 1969 tekst jedn. ze zm., dalej: „u.z.g.”). Jak wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 marca 2021 roku (II PSKP 14/21, LEX nr 3177700), wyjątki od ochrony ustanowionej w art. 32 u.z.z. oraz art. 17 ust. 2 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. 2006, nr 79, poz. 550 ze zm.) przewiduje art. 5 ust. 1 i 5 pkt 3 i 4 u.z.g. Przepis ten zezwala na wypowiedzenie pracownikowi – będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej lub członkiem zakładowej organizacji związkowej upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy – dotychczasowych warunków pracy i płacy. W myśl art. 10 ust. 1 u.z.g. analogiczny zakres ochrony działaczy związkowych obowiązuje w przypadku zwolnień indywidualnych z przyczyn określonych w ustawie. Artykuł 5 ust. 3–7 u.z.g. stosuje się bowiem odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Przykładem drugiego przepisu o podobnym wydźwięku jest art. 241¹³ § 2. k.p., zgodnie z którym postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie

mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu. Należy też wskazać, że przez odwołanie w art. 77² § 5 k.p. przepis ten stosuje się odpowiednio do regulaminów wynagradzania. Jak wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 lutego 2017 roku (I PK 61/16, LEX nr 2278323) ustanowione w art. 241¹³ § 2 k.p. wyłączenie stosowania wszelkich przepisów dotyczących ochrony przed dokonaniem zmian w treści stosunków pracy uzasadnione jest tym, że wprowadzenie nowych unormowań układowych powinno jednolicie obowiązywać wszystkich pracowników danego pracodawcy. W przeciwnym razie doszłoby do niedopuszczalnego zróżnicowania sytuacji pracowników wobec nowego prawa płacowego wyłącznie ze względu na podstawę przysługującej im ochrony przed wypowiedzeniem zmieniającym.

Opisane wyżej możliwości nie występują natomiast w przypadku umów cywilnoprawnych, które ze względu na brak autonomicznych źródeł prawa obejmujących osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy, muszą zawierać w swojej treści wszystkie warunki. Dotyczy to więc np. różnego rodzaju świadczeń, które w przypadku pracowników mogą wynikać z prawa zakładowego, a więc mogą być zmienione bez konieczności uzyskania zgody partnera społecznego (Walczak 2018, s. 229 i n.). Tymczasem w świetle cytowanych przepisów, każda zmiana warunków współpracy opartej na umowie prawa cywilnego, która jest niekorzystana dla osoby świadczącej pracę, wymaga zgody związku zawodowego. Na marginesie należy też wskazać, że samo pojęcie „korzystności” użyte w tym przepisie może budzić wątpliwości. Moim zdaniem, zwłaszcza w relacjach cywilnoprawnych, należy je oceniać w ujęciu subiektywnym osoby, której zmiana warunków zatrudnienia dotyczy, niezależnie od tego, jak ocenia to osoba, która proponuje te nowe warunki (Walczak 2015, s. 282 i n.). Podobny pogląd wyraża zresztą również w stosunku do pracowników Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 października 2003 roku (I PK 512/02, Legalis nr 65923), zgodnie z którym zmiana warunków wynagradzania na korzyść pracownika, polegająca na przyznaniu mu wyższego wynagrodzenia, wymaga dla swej skuteczności jego wyraźnej lub dorozumianej zgody. W świetle takiej wykładni, wszystkie zmiany warunków współpracy dokonywane przez podmiot zlecający pracę, wymagałyby więc uzgodnienia ze związkami zawodowymi. Czy taki był jednak cel ustawodawcy w kontekście równorzędnych podmiotów współpracujących na podstawie umów prawa cywilnego?

Należy jednak wskazać że ustawa o związkach zawodowych przewiduje również różnice, jeżeli chodzi o zatrudnienie działaczy związkowych na podstawie pracowniczej i niepracowniczej, nie stosuje się bowiem w stosunku do tych ostatnich przywrócenia do pracy, a jedynie konsekwencje finansowe. Jak wskazuje art. 32 ust. 1³ u.z.z. w przypadku naruszenia przez pracodawcę warunków, o których mowa w ust. 1, innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową przysługuje, niezależnie od wielkości poniesionej szkody, rekompensata w wysokości szczegółowo uregulowanej w tym przepisie oraz w kolejnym ust. 1⁴. W tym kontekście należy zgodzić się z poglądami wyrażanymi w doktrynie (Baran 2019, s. 10), że stosując te przepisy, należy mieć na uwadze ogólne uregulowania wynikające z prawa cywilnego, w tym konieczność ograniczania wysokości tych odszkodowań wynikającą z okoliczności prawnych i faktycznych.

3. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy z tytułu pełnienia funkcji związkowej

Drugim, obok omówionego w poprzednim punkcie, podstawowym uprawnieniem działaczy związkowych, wynikającym zresztą również z prawa międzynarodowego (Kurzynoga 2019, s. 1101 i n.), jest zapewnienie im możliwości zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w celu realizacji funkcji związkowej. Zwolnienie to może mieć charakter stały, a więc być realizowane w ramach oddelegowania do pracy związkowej lub też tzw. „zwolnień doraźnych” związanych z koniecznością wykonania czynności wynikającej z funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Jak słusznie wskazuje się w doktrynie (Baran 2018b, s. 36) czynności te mają charakter subsydiarny, a więc nie mogą być planowane z wyprzedzeniem, np. jeżeli chodzi o spotkania organów związku czy też szkoleń i innych form kształcenia. Uprawnienia te są gwarantowane w dość zbliżony, ale nie identyczny sposób, w przypadku działaczy mających status pracownika oraz zatrudnionych na innej podstawie prawnej.

Jeżeli chodzi o pełnienie z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, to art. 25 u.z.z. przewiduje w przypadku takich osób prawo do urlopu bezpłatnego, ale tylko w stosunku do pracowników. Natomiast zgodnie z ust. 6 tego artykułu inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jej funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Osoba ta zachowuje prawo do wynagrodzenia, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej (a więc w praktyce najczęściej będzie to umowa o dzieło). Zgodnie z ust. 7 tego artykułu umowa, zawarta między pracodawcą a inną niż pracownik osobą wykonującą pracę zarobkową, w której określono termin wykonania pracy, nie ulega przedłużeniu o czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 6.

W kontekście wskazanych przepisów wydaje mi się, że wbrew literalnemu brzmieniu art. 32 ust. 9 u.z.z. osobom tym nie przysługuje szczególna, wynikająca z tego artykułu ochrona. Nie do końca bowiem jest dla mnie jasne, jak należałoby ją stosować, jeżeli przepis ten stanowi, że ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje osobie wykonującej pracę zarobkową, pełniącej z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową, korzystającej u pracodawcy z urlopu bezpłatnego (który – przypomnę – przysługuje jedynie pracownikom) lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy (za które chyba trudno uznać wykonywanie czynności doraźnych). Dalej zaś przepis ten stanowi, że ochrona przysługuje w okresie urlopu lub zwolnienia oraz przez rok po upływie tego okresu. Zgodę, o której mowa w ust. 1, wyraża właściwy statutowo organ organizacji związkowej, w której dana osoba pełni albo pełniła tę funkcję.

Jeżeli zaś chodzi o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w ramach działalności zakładowej organizacji związkowej, to zasady korzystania z niego są w praktyce takie same bez względu na podstawę prawną zatrudnienia. Mogą to więc być, zgodnie z art. 31 ust 1 u.z.z. zwolnienia „pełnoetatowe” lub też godzinowe. Przy czym – zgodnie z ust. 2 tego artykułu – osobie wykonującej pracę zarobkową w okresie zwolnienia od pracy przysługują:

1. uprawnienia lub świadczenia osoby wykonującej pracę zarobkową,
2. prawo do wynagrodzenia lub świadczenia pieniężnego, o ile zarząd zakładowej organizacji związkowej wystąpił z takim wnioskiem. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018 roku w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej [...] (Dz.U. 2018, poz. 2323) zawiera natomiast w § 6 szczegółowe uregulowania dotyczące sposobu ustalania miesięcznego świadczenia pieniężnego dla innej niż pracownik osoby wykonującej pracę zarobkową w okresie zwolnienia od pracy. Przy czym należy wskazać, że w doktrynie (Grzebyk, Pisarczyk 2019, s. 91; Duraj 2021, s. 79) pojawiają się głosy, z którymi się w pełni zgadzam, krytykujące zasadność wprowadzania płatnych zwolnień dla działaczy związkowych niebędących pracownikami, nie uwzględnia to bowiem specyfiki ich działalności w warunkach gospodarki rynkowej, jaką jest równorzędność stron, a także najczęściej cel zawierania takich umów związanych z osiągnięciem konkretnych rezultatów.

Podsumowanie

W świetle zaprezentowanych rozważań pragnę powtórzyć, że – moim zdaniem – nie powinna budzić wątpliwości zasadność objęcia wszystkich osób wykonujących osobiście pracę zarobkową prawem zrzeszania się w związki zawodowe. W konsekwencji należy również uznać prawo tych osób do sprawowania funkcji związkowych i zapewnienia im gwarancji możliwości efektywnego ich wykonywania w szczególności przez wprowadzenie przepisów o zakazie ich dyskryminowania z tego tytułu. Należy jednak wyrazić wątpliwość co do zasadności stosowania w stosunku do tych osób szczegółowych uprawnień, wynikających z ustawy o związkach zawodowych. Uwagi te dotyczą zresztą statusu wszystkich działaczy związkowych niezależnie od podstawy zatrudnienia. Przy czym w przypadku osób, które współpracują na podstawie umów prawa cywilnego, a więc są formalnie równorzędne podmiotowi zatrudniającemu, jest to szczególnie wyraźne. Dotyczy to w pierwszym rzędzie, tak jak wynika to z prawa międzynarodowego, braku dookreślenia, że szczególna ochrona przed rozwiązaniem łączącej strony umowy lub zmiany jej warunków występuje jedynie w związku z pełnieniem funkcji związkowych. Po drugie, zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy czy wykonywania zadań powinno generalnie mieć charakter bezpłatny, a jedynie w wyjątkowych sytuacjach należy uznać zasadność finansowania w tym zakresie działalności związkowej przez pracodawcę. W przypadku osób współpracujących na podstawie umów prawa cywilnego postulat taki jest, moim zdaniem, szczególnie zasadny i wynika z aksjologii tej formy współpracy.

Bibliografia

- Baran K.W. (2018a) *O ochronie trwałości stosunku zatrudnienia związkowców na poziomie zakładowym – uwagi de lege ferenda*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 4.

- Baran K.W. (2018b) *Refleksje o zwolnieniach od pracy działaczy związkowych po nowelizacji z 5 lipca 2018 r. ustawy o związkach zawodowych* [w:] T. Kuczyński, A. Jabłoński (red.) *Prawo pracy i prawo zabezpieczenia społecznego. Teraźniejszość i przyszłość. Księga Jubileuszowa Profesora Zdzisława Kubota*, Warszawa.
- Baran K.W. (2019) *Legal Protection of Trade Unionists After the Amendment of 5 July 2018 to the Trade Union Act*, „*Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*”, nr 26.
- Dral A. (2018) *Ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych w świetle nowelizacji ustawy o związkach zawodowych*, „*Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*”, nr 25.
- Duraj T. (2021) *Ochrona osób samozatrudnionych w świetle przepisów zbiorowego prawa pracy po zmianach – wybrane problemy* [w:] B. Godlewska-Bujok, K. Włczak (red.), *Zatrudnienie w epoce postindustrialnej*, Warszawa.
- Grzebyk O., Pisarczyk Ł. (2019) *Krajobraz po reformie. Zbiorowa reprezentacja praw i interesów zatrudnionych niebędących pracownikami*, „*Praca i Zabezpieczenie Społeczne*”, nr 1.
- Kurzynoga M. (2019) *Ochrona przedstawicieli pracowników i przysługujące im uprawnienia* [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. 9: *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, Warszawa.
- Latos-Miłkowska M. (2010) *Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy a ochrona interesu pracodawcy* [w:] G. Goździewicz (red.), *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, Warszawa.
- Piątkowski J. (2010) *Udział związku zawodowego w rozwiązywaniu stosunku pracy – niedoskonałości regulacji prawnej* [w:] G. Goździewicz (red.), *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, Warszawa.
- Podgórska-Rakiel E. (2012) *Szczególna ochrona trwałości zatrudnienia działaczy związkowych pozostających w zatrudnieniu cywilnoprawnym – uwagi de lege lata i de lege ferenda* [w:] Z. Hajn (red.), *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Warszawa.
- Rączka K. (2010) *Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy działacza związkowego* [w:] A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, Gdańsk.
- Sobczyk A. (2013) *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 2: *Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka*, Warszawa.
- Stelina J. (2018) *Ochrona działaczy związkowych w projekcie Kodeksu zbiorowego prawa pracy* [w:] T. Kuczyński, A. Jabłoński (red.), *Prawo pracy i prawo zabezpieczenia społecznego. Teraźniejszość i przyszłość. Księga Jubileuszowa Profesora Zdzisława Kubota*, Warszawa.
- Włczak K. (2004) *Zbiorowe prawo pracy. Aspekty prawa międzynarodowego, europejskiego i polskiego*, Warszawa.
- Włczak K. (2014) *Międzynarodowe zbiorowe prawo pracy* [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. 5: *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa.
- Włczak K. (2015) *Zasada korzystności w wynagradzaniu* [w:] A. Kosut, W. Perdeus (red.), *Przemiany prawa pracy. Od kodyfikacji do współczesności. Księga Jubileuszowa dedykowana Profesor Teresie Liszcz*, Lublin (seria: „*Studia Iuridica Lublinensia*”, t. 24).
- Włczak K. (2017) *Źródła międzynarodowego i europejskiego prawa pracy* [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. 1: *Część ogólna*, Warszawa.

Walczak K. (2018) *Zasady wynagradzania za pracę u pracodawców – przedsiębiorców w świetle autonomicznych źródeł prawa pracy*, Warszawa.

Wujczyk M. (2015) *Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w umownym stosunku pracy*, Warszawa.

Orzecznictwo

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 1994 roku, I PZP 54/93, Legalis nr 28391.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2003 roku, I PK 512/02, Legalis nr 65923.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2017 roku, I PK 61/16, LEX nr 2278323.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2021 roku, II PSKP 14/21, LEX nr 3177700.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2021 roku, II PSKP 22/21, OSNP 2022, nr 3, poz. 22.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 roku, K 1/13, OTK-A 2015, nr 6, poz. 80.

Akty prawa międzynarodowego

Konwencja MOP nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjęta w San Francisco dnia 9 lipca 1948 roku, Dz.U. 1958, nr 29, poz. 125.

Konwencja MOP nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, przyjęta w Genewie dnia 1 lipca 1949 roku, Dz.U. 1958, nr 29, poz. 126.

Konwencja MOP nr 135 dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, przyjęta w Genewie dnia 23 czerwca 1971 roku, Dz.U. 1977, nr 39, poz. 178.

Zalecenie MOP nr 143 z dnia 23 czerwca 1971 roku dotyczące ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, *Konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy 1919–2012*, t. 1, Warszawa 2014.

Europejska Karta Społeczna (zrewidowana) Rady Europy z dnia 3 maja 1996 roku.

Akty prawa krajowego

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018 roku w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń, Dz.U. 2018, poz. 2323.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2022, poz. 1510 tekst jedn. ze zm.

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

Ustawa z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz.U. 2018, poz. 1969 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, Dz.U. 2006, nr 79, poz. 550 ze zm.

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