

Inowrocław, 18 listopada 2014 r.

Dr Jan Piątkowski  
Katedra Prawa Pracy  
Wydział Prawa i Administracji  
UMK w Toruniu  
ul. Władysława Bojarskiego 3  
87-100 Toruń

**Centralna Komisja do Spraw Stopni i Tytułów  
Sekcja I Nauk Humanistycznych i Społecznych  
Plac Defilad 1  
00-901 Warszawa**

**Wniosek z dnia 18 listopada 2014 r.  
o przeprowadzenie postępowania habilitacyjnego  
w dziedzinie: nauki prawne, w dyscyplinie: prawo**

1. Imię i nazwisko: Jan Piątkowski
2. Stopień doktora: nauk prawnych w zakresie prawa nadany uchwałą Rady Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu z dnia 19 lutego 1980 r., na podstawie rozprawy doktorskiej pod tytułem: „Opinia o pracy”.
3. Wskazanie jednostki organizacyjnej do przeprowadzenia postępowania habilitacyjnego: **Rada Wydziału Prawa i Administracji UMK w Toruniu**
4. Wnoszę o głosowanie Komisji postępowania habilitacyjnego w trybie jawnym
5. Przyjmuję do wiadomości, że wniosek wraz z autoreferatem zostanie opublikowany na stronie internetowej Centralnej Komisji do Spraw Stopni i Tytułów, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

  
.....  
Podpis wnioskodawcy

Załączniki w formie papierowej i elektronicznej ( 2 płyty CD ):

1. Poświadczenie kopii dyplomu doktorskiego
2. Autoreferat w języku polskim
3. Autoreferat w języku angielskim
4. Wykaz opublikowanych prac naukowych w języku polskim
5. Wykaz opublikowanych prac naukowych w języku angielskim
6. Informacja o osiągnięciach dydaktycznych, działalności popularyzującej naukę oraz o współpracy z instytucjami, organizacjami i towarzystwami naukowymi w kraju i zagranicą
7. Dane teleadresowe

1. Imię i nazwisko: JAN PIĄTKOWSKI
2. Posiadane dyplomy, stopnie naukowe ( artystyczne ) z podaniem nazwy, miejsca i roku ich uzyskania oraz tytułu rozprawy doktorskiej:

1970-1974 studia na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu, kierunek prawo

1974 egzamin magisterski złożony z wynikiem bardzo dobrym  
1980 obrona rozprawy doktorskiej na temat: Opinia o pracy;  
promotor w przewodzie doktorskim – prof. dr hab. Krzysztof  
Kolasiński; recenzenci – prof. dr hab. Andrzej Kijowski  
( UAM ) i doc. dr hab. Jerzy Loga ( U. Łódzki ); uzyskanie  
na tej podstawie stopnia doktora nauk prawnych w dniu 19  
lutego 1980 r.

1977 egzamin sędziowski z wynikiem ogólnym dobrym

3. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych ( artystycznych )

Od 1 września 1974 r. do chwili obecnej nauczyciel akademicki UMK w Toruniu, Wydział Prawa i Administracji, na stanowisku asystenta, starszego asystenta (1975 r.), adiunkta ( 1980 r. ), wykładowcy i starszego wykładowcy ( od 1996 r. ).

Od 1 stycznia 2001 r. adiunkt w Wyższej Szkole Humanistyczno-Ekonomicznej we Włocławku.

Od 2003 r. do 2012 r. zatrudniony w Wyższej Szkole Bankowej na podstawie umów cywilnych.

Od 1999 r. do 2003 r. zatrudniony w Wyższej Szkole Pedagogicznej w Bydgoszczy ( od 2000 Akademia Bydgoska im. Kazimierza Wielkiego; obecnie: Uniwersytet Kazimierza Wielkiego ) na podstawie umowy cywilnej.

Od 1999 r. do 2005 r. zatrudniony w Wyższej Szkole Zarządzania i Bankowości w Poznaniu na stanowisku adiunkta.

4. Na podstawie art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki ( Dz. U. Nr 65, poz. 595, ze zm. ) wskazanie osiągnięcia naukowego stanowiącego znaczący wkład autora w rozwój określonej dyscypliny naukowej:

Jako osiągnięcia naukowe, po otrzymaniu stopnia doktora nauk prawnych, stanowiące znaczny wkład w rozwój prawa pracy jako dyscypliny naukowej, pragnę zaprezentować cykl publikacji powiązanych, który można zatytułować: *Ustawowy model uprawnień zakładowej organizacji związkowej w Polsce a prawo w działaniu.*

Cykl publikacji powiązanych stanowią:

#### I. Pozycje zwarte:

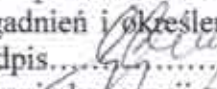
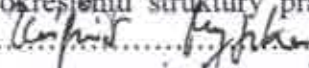
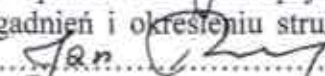
1. Książka podstawowa: *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, TNOiK, Toruń 2008, s. 341. Stanowi ona uaktualnioną i poszerzoną publikację, zwłaszcza w



aspekcie teoretyczno-prawnym, wcześniejszych opracowań dotyczących uprawnień zakładowej organizacji związkowej.

2. *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, TNOiK Toruń, 2005, ss. 323
3. *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, TNOiK, Toruń 1999, s. 251
4. *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej. Przepisy i konwencje związkowe*, TNOiK, Toruń 1997, s. 288
5. *Uprawnienia związków zawodowych w stosunkach pracy*, Gdańsk-Toruń 1991 (współautor z G. Goździewiczem i Z. Myszka), s. 33-52, 70-72, 75-85, 95-111, 147-152 i 162-180

Wkład w powstanie tej pracy:

- G. Goździewicz polegał na udziale w opracowaniu koncepcji pracy, przyjęciu określonej metody badawczej, na doborze zagadnień i określeniu struktury pracy. Swój udział procentowy Autor szacuje na 40 % ( Podpis.......... )
- Z. Myszki polegał na udziale w opracowaniu koncepcji pracy, przyjęciu określonej metody badawczej, na doborze zagadnień i określeniu struktury pracy. Swój udział procentowy Autor szacuje na 30 % ( Podpis.......... )
- J. Piątkowski polegał na udziale w opracowaniu koncepcji pracy, przyjęciu określonej metody badawczej, na doborze zagadnień i określeniu struktury pracy. Mój udział procentowy szacuję na 30 % ( Podpis.......... )

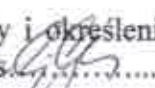
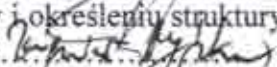
## II. Artykuły naukowe:

1. *Udział związku zawodowego w rozwiązywaniu stosunku pracy - niedoskonałości regulacji prawnej* [w:] *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2010, s. 139-168
2. *Doraźne zwolnienia od pracy w ustawie o związkach zawodowych* [w:] *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, red. Z. Hajn, LEX Wolters Kluwer business, Warszawa 2012, s. 474-510
3. *Związek zawodowy jako podmiot zbiorowego prawa pracy* [w:] *Aktualne problemy zbiorowego prawa pracy w Polsce i w Niemczech*, red. G. Goździewicz, Toruń 2012, s. 67-83
4. *Przedstawicielstwo związkowe jako podmiot zakładowego dialogu społecznego* [w:] *Zakładowy dialog społeczny*, red. J. Stelina, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2014, s. 57-94.

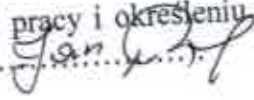
## III. Komentarze i System Prawa Pracy:

1. *Kodeks pracy. Komentarz* (współautor), red. K.W. Baran, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2012, s. 1168-1293 ( w części dotyczącej układów zbiorowych pracy ).
2. *Zakładowe systemy wynagradzania. Komentarz* (współautor z G. Goździewiczem i Z. Myszka), Biuro Konsultacyjno-Negocjacyjne NSZZ „Solidarność”, Toruń 1991, s. 60

Wkład w powstanie tej pracy:

- G. Goździewicz polegał na udziale w opracowaniu koncepcji pracy i określeniu struktury pracy. Swój udział procentowy Autor szacuję na 33.33 % ( Podpis.......... )
- Z. Myszki polegał na udziale w opracowaniu koncepcji pracy i określeniu struktury pracy. Swój udział procentowy Autor szacuję na 33.33 % ( Podpis:.......... )



- J. Piątkowskiego polegał na udziale w opracowaniu koncepcji pracy i określeniu struktury pracy. Swoją udział procentowy szacuję na 33.33 % ( Podpis.  )

3. *Polityka społeczna a zbiorowe prawo pracy* w: *System prawa pracy. Tom V - Zbiorowe prawo pracy*, Lex a Wolters Kluwer business, Warszawa 2014, s. 97 – 127

#### IV. Podręcznik i inne pozycje wydawnicze:

1. *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*, Toruń 2013, s. 577.
2. Zagadnienia prawa stosunku pracy. Po nowelizacji Kodeksu pracy. Suplement, Toruń 2003, s. 133

Wskazane opracowania odnoszą się do omawianego cyklu publikacji jedynie częściowo, zwłaszcza w zakresie systemowego kształtowania wynagrodzenia za pracę i przekazywania zakładowym organizacjom związkowym informacji o wynagrodzeniu pracowników oraz rozwiązywania umowy o pracę.

#### Omówienie celów naukowych cyklu publikacji powiązanych tematycznie poświęconego ustawowemu modelowi uprawnień zakładowej organizacji związkowej i prawu w działaniu.

I. Ważnym ogniwem ruchu związkowego w Polsce są zakładowe organizacje związkowe. Problematyka dotycząca tych podmiotów należy do centralnych zagadnień współczesnego prawa pracy, a zwłaszcza jednego z jego podstawowych obszarów, tj. zbiorowego prawa pracy. Rdzeniem wskazanej problematyki są uprawnienia zakładowych organizacji związkowych, nie tylko zadekretowane ustawą (uprawnienia mocne), ale też wynikające z ogólnej zasady, że to co nie jest prawnie zakazane, jest prawnie dozwolone (uprawnienia słabe). W płaszczyźnie teoretyczno-prawnej działalność zakładowych organizacji związkowych jest oparta na ogólnej formule reprezentacji i obrony praw i interesów pracowników i innych uprawnionych osób oraz na uprawnieniach związku (formuła kompetencji). Działalność, o której mowa, koncentruje się zasadniczo na poziomie zakładów pracy. Tu właśnie, a więc w bezpośrednim otoczeniu pracowników, z woli samego ustawodawcy, skupiają się najważniejsze uprawnienia związku zawodowego. Należy zatem podzielić nie kwestionowany pogląd Prof. Z. Hajna, że koncentracja działalności związkowej na poziomie zakładu pracy jest podstawową cechą modelu organizacji polskiego ruchu związkowego, który w istocie jest modelem zakładowym.

Ustawodawca przyznał zakładowym organizacjom związkowym różnorodne i fundamentalne uprawnienia, by w ten sposób stworzyć związkom zawodowym możliwość oddziaływania na status prawny pracowników. W płaszczyźnie teoretyczno-prawnej wskazana okoliczność ma ogromny wpływ na ocenę miejsca zakładowej organizacji w ustroju zakładu pracy i w obszarze dialogu partnerów społecznych (art. 20 Konstytucji RP). Jest też czynnikiem decydującym o miejscu i roli zakładowych organizacji związkowych w systemie przedstawicielstwa pracowniczego. W określonym kontekście znaczenie problematyki uprawnień zakładowej organizacji związkowej jest więc nie do przecenienia. Ta właśnie okoliczność zadecydowała, że prowadzone przeze mnie już od dłuższego czasu prace badawcze mają za przedmiot uprawnienia zakładowej organizacji związkowej. Zainteresowanie tym tematem ma też związek z praktycznym aspektem mojej działalności w roli eksperta związkowego i wieloletniego członka Komisji Konsultacyjno-Negocjacyjnej przy Zarządzie Regionu NSZZ „Solidarność” w Toruniu.



W pierwszym rzędzie prace badawcze i publikacje skupiły się na opisie uprawnień zakładowych organizacji związkowych w aspekcie teoretyczno-dogmatycznym. Rozważania w tym **normatywnym obszarze badań** skoncentrowały się przede wszystkim na newralgicznych obszarach działalności tych podmiotów, tj. na współtworzeniu prawa, uczestnictwie w sporach zbiorowych i akcjach protestacyjnych oraz rozwiązywaniu stosunku pracy. Przedmiotem tych badań, co jest oczywiste, objęto również normatywne relacje zachodzące w tym zakresie między zakładowymi organizacjami związkowymi i pracodawcami. Celem tych wszystkich prac była szczegółowa analiza stanu prawnego dotyczącego uprawnień zakładowej organizacji związkowej, ze wskazaniem istoty tych uprawnień, oceny ich jakości i wpływu na status prawny pracowników. Prowadzone w tym zakresie analizy pozwoliły w dalszej kolejności sformułować tezę o pozycji zakładowych organizacji związkowych nie tylko w systemie przedstawicielstwa pracowniczego na poziomie zakładu pracy, ale również w dialogu partnerów społecznych, stanowiącym treść jednej z zasad ustroju gospodarczego Polski.

W drugim obszarze badań naukowych, tj. **obszarze funkcjonalnym**, prace badawcze skoncentrowały się na kwestiach związanych z funkcjonowaniem przepisów dotyczących uprawnień zakładowych organizacji związkowych. Stanowienie prawa i jego stosowanie pozostają bowiem w ścisłej korelacji. Prawo musi być prawem w działaniu. Celem tych prac było wykazanie, czy i w jakim stopniu ustawodawca wprowadził mechanizmy prawne umożliwiające zakładowym organizacjom związkowym korzystanie z ich ustawowych uprawnień, a tym samym czy stworzył prawne warunki do funkcjonowania właściwych i zamierzonych relacji pomiędzy podmiotami zbiorowych stosunków zatrudnienia. W ogólniejszym wymiarze chodziło o ocenę, czy **ustawodawstwo dotyczące uprawnień zakładowych organizacji związkowych jest kompletne**. Związek bowiem nie musi korzystać ze wszystkich swoich uprawnień, co niejednokrotnie jest elementem taktyki związkowej. **Musi jednak mieć zapewnioną przez ustawodawcę możliwość takiego działania. Ta kwestia cieszy się mniejszym zainteresowaniem nauki prawa.** Podjęcie w tym zakresie prac badawczych było konieczne w kontekście przeobrażeń w strukturze działalności polskich pracodawców i polskiego rynku pracy, będących następstwem zmian ustrojowych w Polsce po 1989 roku, a także z uwagi na okoliczność, że obowiązujące prawo związkowe, w swej zasadniczej postaci, pochodzi z ubiegłego wieku i było ukierunkowane na odmienne warunki jego funkcjonowania.

Zgodnie z przyjętym przeze mnie założeniem prace badawcze nad uprawnieniami zakładowych organizacji związkowych nie objęły obszaru empirycznego. Nie odnoszą się więc do liczby funkcjonujących zakładowych organizacji związkowych w Polsce, stanu uzwiązkowania pracowników czy chociażby ilości zawartych układów zbiorowych pracy lub wszczętych sporów zbiorowych i przeprowadzonych akcji protestacyjnych. Z uwagi na prawny aspekt prowadzonych badań poza obszarem rozważań znalazły się również kwestie związane z pozaprawnymi czynnikami wpływającymi na stan realizacji uprawnień zakładowych organizacji związkowych, takich chociażby jak taktyka działania związkowego czy umiejętne wykorzystywanie uprawnień związkowych przez liderów związkowych (socjologiczny aspekt problemu).

Ocena, czy obowiązujące ustawodawstwo w pełni umożliwia zakładowym organizacjom związkowym realizację ich ustawowych uprawnień pozwoliła na osiągnięcie kolejnych celów naukowych. Z jednej strony pozwoliła sformułować tezę badawczą dotyczącą **rzeczywistego (realnego) miejsca** zakładowych organizacji



związkowych w dialogu społecznym realizowanym na poziomie zakładów pracy, a co za tym idzie - pozwoliła na sformułowanie ogólnej oceny stanu dialogu społecznego w Polsce ( art. 20 Konstytucji RP ), w istotnym zakresie uwarunkowanego kondycją dialogu partnerów społecznych na poziomie zakładu pracy. Taka ocena, zbudowana w oparciu o obiektywne kryteria, pozwoliła odpowiedzieć też na istotne pytanie, czy aktualnie mamy do czynienia z rzeczywistą czy tylko pozorowaną siłą zakładowych organizacji związkowych, a co za tym idzie - również całego ruchu związkowego w Polsce.

Ostatnim etapem prac badawczych było sformułowanie ( w oparciu o wcześniejsze rozważania i przyjęte ustalenia ) **wnioseków de lege ferenda** dotyczących koniecznych zmian w prawie, które z jednej strony umożliwiłyby zakładowym organizacjom związkowym wykonywanie uprawnień w powszechnym odniesieniu, a nie tylko w obszarze działania wąskiej grupy pracodawców, a z drugiej – zapewniłyby zbiorową ochronę pracownikom mniejszych zakładów pracy. W poszukiwaniu nowych rozwiązań uwzględniono potrzebę wzmocnienia prawnej pozycji pracodawców polskich w kierunku urealnienia zasady równości partnerów społecznych w zbiorowym prawie pracy.

Nauka prawa pracy więcej uwagi poświęca **poszczególnym rodzajom uprawnień** zakładowych organizacji związkowych. Rozważania w tym zakresie dotyczą w szczególności współdziałania pracodawcy z zakładowymi organizacjami związkami w indywidualnych sprawach pracowniczych, zwłaszcza dotyczących rozwiązywania stosunku pracy [ dla przykładu, K.W. Baran, *Ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych w judykaturze Sądu Najwyższego*, Palestra 2003/1-2/60, t. 2; K. Rączka, *Współdziałanie pracodawcy ze związkami zawodowymi w indywidualnych sprawach pracowniczych po nowelizacji kodeksu pracy*, PiZS 1996, nr 8-9; J. Skoczyński, *Kompetencje zakładowej organizacji związkowej w zakresie stosowania prawa pracy w indywidualnych stosunkach pracy* (I) PiZS 1993, nr 2 oraz (II ), PiZS 1993, nr 3]. Rozważania koncentrują się również na problematyce zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych [ L. Florek, *Nowa regulacja układów zbiorowych pracy*, PiP 1987, nr 9; G. Goździewicz, *Układy zbiorowe pracy. Regulamin wynagradzania. Regulamin pracy. Po nowelizacji Kodeksu pracy. Komentarze*, Toruń 1995; Z. Hajn, *Nowa regulacja prawna zdolności układowej związków zawodowych*, PiZS 2001, nr 4; W. Sanetra, *Zakładowa zdolność układowa*, PiZS 1995, nr 7; M. Seweryński, *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy* (w:) *Źródła prawa pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2000; *Układy zbiorowe pracy. W stulecie urodzin Profesora Wacława Szuberta*, red. Z. Góral, Warszawa 2013 r.; M. Seweryński, *Układy zbiorowe pracy w okresie demokratycznej przebudowy państwa i gospodarki*, PiP 1992, nr 1; J. Stelina, *Utworzenie związku zawodowego jako przesłanka nabycia zdolności układowej*, Gd. St. Praw. 2000/6/41, t.2; M. Włodarczyk, *Układy zbiorowe pracy* (w:) *Zarys systemu prawa pracy*, t. 1, Część ogólna prawa pracy, red. K.W. Baran, Warszawa 2010]. W szerokim zakresie jest też rozważana problematyka dotycząca sporów zbiorowych ( B. Cudowski, *Spory zbiorowe w polskim prawie pracy*, Białystok 1998; K. Rączka, *Wokół pojęcia strajku*, PiZS 2013, nr 4; W. Sanetra, *Spory zbiorowe jako przedmiot postępowania sądowego* (w:) *Aktualne problemy zbiorowego prawa pracy w Polsce i w Niemczech*, red. G. Goździewicz, Toruń 2012; A. Świątkowski, *Spory zbiorowe*, PiZS 1987, nr 8-9; A.M. Świątkowski, *Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych* (w:) *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, red. J. Wratny i K. Walczak, Warszawa 2009, czy np. B. Wagner, *Odpowiedzialność za zorganizowanie i udział w nielegalnym strajku*, PiZS 1992, nr 1 ]. Znaczącym obszarem rozważań jest również problematyka uprawnień związku w okresie transferu przedsiębiorstwa ( L. Pisarczyk, *Przejęcie zakładu pracy na innego pracodawcę*,



Warszawa 2013 czy chociażby G. Goździewicz, *Uprawnienia przedstawicielstwa pracowniczego w razie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę*, PiZS 2002, nr 10 ]).

Efektom prac naukowych są również opracowania odnoszące się **ogólnie do uprawnień związków zawodowych**. Wśród nich można wymienić chociażby pracę zbiorową pod red. A. Świątkowskiego *Kompetencje związków zawodowych*, Warszawa 1984, monografię Z. Salwy, *Uprawnienia związków zawodowych*, Bydgoszcz 1998, oraz książkę G. Goździewicza, Z. Myszki i J. Piątkowskiego, *Uprawnienia związków zawodowych w stosunkach pracy*, Gdańsk 1991. W zbiorze publikacji dotyczących uprawnień zakładowych organizacji związkowych mieszczą się również opracowania dotyczące zbiorowego prawa pracy ( w szczególności K. W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, Warszawa 2010; M. Gersdorf, *Próba umiejscowienia nowych porozumień o zawieszeniu postanowień umów o pracę w polskim porządku prawnym*, PiZS 2003, nr 1; Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013; *System Prawa Pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy* (red. K.W. Baran), Warszawa 2014 ] i indywidualnego prawa pracy [ w tym publikacje o charakterze komentarzowym, np. *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2012 ]. Występują też opracowania dotyczące reprezentacji pracowniczej w ogólności, także pozazwiązkowej ( L. Florek, *Ochrona praw i interesów pracownika*, Warszawa 1990; *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, red. G. Goździewicz, Toruń 2001; praca zbiorowa pod red. Z. Hajna, *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Warszawa 2012; J. Stelina, *Związki zawodowe a pozazwiązkowe przedstawicielstwo pracownicze* (w:) *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, red. Z. Hajn, Warszawa 2012; praca zbiorowa pod red. J. Wratnego i M. Bednarskiego *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*, Warszawa 2010, czy też monografia M. Głądoch, *Dialog społeczny w zbiorowym prawie pracy*, Toruń 2014 ].

**II.** Podstawową publikacją w ramach cyklu opracowań dotyczących **uprawnień zakładowej organizacji związkowej** w płaszczyźnie dogmatyczno-prawnej ( **normatywny obszar badań** ) jest książka: *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej* (TNOiK, Toruń 2008, s. 341). Stanowi ona kontynuację poprzednich opracowań dotyczących uprawnień zakładowej organizacji związkowej. Jest uaktualnioną i rozwiniętą (zwłaszcza w aspekcie ogólnoteoretycznym) wersją wcześniejszych pozycji zwartych: *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej. Przepisy i konwencje związkowe*, TNOiK, Toruń 1997, s. 288; *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, TNOiK, Toruń 1999, s. 251. Pierwsze rozważania dotyczące uprawnień zakładowej organizacji związkowej funkcjonujących w rodzajowo wyodrębnionych obszarach zostały zawarte w rozdziale II pracy zbiorowej *Uprawnienia związków zawodowych w stosunkach pracy*, Gdańsk-Toruń 1991 (współautor z G. Goździewiczem i Z. Myszką), s. 33-52, 70-72, 75-85, 95-111, 147-152 i 162-180. Rozważania te zostały znacząco rozbudowane w kolejnych moich publikacjach poświęconych uprawniom zakładowej organizacji związkowej. Rozważania dotyczące uprawnień zakładowej organizacji związkowej są również przedmiotem szczegółowych analiz w następujących artykułach naukowych: *Udział związku zawodowego w rozwiązywaniu stosunku pracy - niedoskonałości regulacji prawnej* [w:] *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2010, s. 139-168, oraz *Doraźne zwolnienia od pracy w ustawie o związkach zawodowych* [w:] *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, red. Z. Hajn, LEX Wolters Kluwer business, Warszawa 2012, s. 474-510. Kwestie objęte



wskazanymi artykułami naukowymi stanowiły również przedmiot trzech referatów wygłoszonych na konferencjach naukowych, w tym jednej międzynarodowej.

Rozważania dotyczące uprawnień zakładowych organizacji związkowych w aspekcie teoretyczno-prawnym są też przedmiotem ogólnych analiz – w części dotyczącej układów zbiorowych pracy, w publikacji: *Kodeks pracy. Komentarz* (współautor), red. K.W. Baran, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2012, s. 1168-1365, a w zakresie układów zbiorowych pracy, porozumień zbiorowych i współdziałania pracodawcy z organizacją związkową w rozwiązywaniu stosunku pracy – także w podręczniku: *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*, Toruń 2008, s. 577. W pozycjach wydawniczych dotyczących uprawnień zakładowej organizacji związkowej zawarto również rozważania dotyczące pojęcia zakładowej organizacji związkowej oraz ułatwień związanych z funkcjonowaniem tego podmiotu. Uprawnienia związku dotyczące kształtowania systemów wynagradzania w oparciu o dawną ustawę z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania są przedmiotem publikacji zespołowej: *G. Goździewicz, Z. Myszka, J. Piątkowski, Zakładowe systemy wynagradzania. Komentarz, Biuro Konsultacyjno-Negocjacyjne NSZZ „Solidarność”*, Toruń 1991, s. 60.

Wstępnym zabiegiem metodologicznym było **uporządkowanie uprawnień** zakładowej organizacji związkowej w aspekcie dogmatyczno-prawnym i przedmiotowym. Uprawnienia te są bowiem mocno zróżnicowane, zwłaszcza pod względem jakościowym i co do rodzaju. **Uniemożliwia to określenie jednolitej koncepcji charakteru prawnego tych uprawnień.** Zwracają na to uwagę Prof. A. Świątkowski i Prof. Z. Salwa, odnosząc takie zapatrywanie do całego ruchu związkowego. Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej są też rozproszone w różnych aktach prawnych, co ma związek między innymi z dokuczliwym brakiem aktu ujednociającego zbiorowe prawo pracy, tj. Kodeksu Zbiorowego Prawa Pracy. Zróżnicowanie uprawnień zakładowej organizacji związkowej skłoniło mnie do ich ukazania w określonych i rodzajowo odrębnych płaszczyznach. Ten konieczny zabieg został podjęty ze świadomością, że jakakolwiek klasyfikacja w tym zakresie jest skażona dużym ładunkiem subiektywizmu. W efekcie, w opracowaniach dotyczących uprawnień zakładowej organizacji związkowej wyróżniono i poddano analizie następujące płaszczyzny (sfery) działania tego podmiotu, w których funkcjonują te różnorodne uprawnienia: płaszczyznę współtworzenia prawa, sferę współdziałania z pracodawcą, płaszczyznę kontrolną, sferę interwencyjną, płaszczyznę procesową, oraz sferę inicjatyw. Są one przedmiotem szczegółowych analiz naukowych.

Prace badawcze nad uprawnieniami zakładowych organizacji związkowych w **normatywnym obszarze badań** pozwoliły na sformułowanie kilku ogólnych tez. Pierwsza z nich dotyczy **wielopłaszczyznowości uprawnień** związku na poziomie zakładu pracy. Zakładowa organizacja związkowa ma zdecydowanie rozległe kompetencje - od możliwości wypowiedzania się w sprawach pracowniczych i współuczestnictwo w tworzeniu korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku po współtworzenie prawa zakładowego i uczestnictwo w zbiorowych konfliktach w środowisku pracy. Uprawnienia te charakteryzuje również swoista **kontrastowość**, a więc znaczne zróżnicowanie ich wpływu na status prawny adresatów uprawnień. Najbardziej znaczące i bezpośrednie skutki dla statusu prawnego pracowników wiążą się z uprawnieniami związku do zawierania układów zbiorowych pracy i kształtowania treści regulaminu wynagradzania, które wespół z prawem do wszczynania sporów zbiorowych mają niepodważalną wartość w zbiorowym prawie pracy i zbiorowych stosunkach pracy.



Innym ogólnym efektem podjętych prac badawczych prowadzonych w płaszczyźnie teoretyczno-prawnej jest ukazanie **niebywalej jakości** wiodących, wręcz strategicznych uprawnień związku zawodowego na poziomie zakładu pracy. W określonym przez ustawodawcę modelu ruchu związkowego w Polsce nie da się tych uprawnień w żaden sposób przecenić. Należy podzielić dominujące w doktrynie zapatrywanie, że dla korzystania z najważniejszych uprawnień związkowych pracownicy są zmuszani do tworzenia zakładowych lub międzyzakładowych struktur związkowych. Należy jednak mieć na uwadze, że na tworzenie i funkcjonowanie struktur związkowych w dobie znaczącego bezrobocia i wzrastającego dyktatu pracodawcy wpływ mają w coraz większym stopniu pozaprawne czynniki, zwłaszcza niechęć lub co najmniej swoisty „dystans” pracowników do tworzenia i wstępowania do związku zawodowego, dyktowany troską o zachowanie miejsca pracy. Ten ostatni wątek został podjęty w artykule naukowym *Przedstawicielstwo związkowe jako podmiot zakładowego dialogu społecznego* [w:] *Zakładowy dialog społeczny*, red. J. Stelina, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2014, s. 57-94.

W ramach prac badawczych nad uprawnieniami zakładowej organizacji związkowej za szczególnie istotne uznać należy rozważania dotyczące związkowego **współtworzenia autonomicznych źródeł prawa pracy**, oraz uczestnictwa związku zawodowego w **rozwiązywaniu konfliktów zbiorowych**. Uprawnienia związku w tym zakresie są strategiczne dla oceny jakości uprawnień zakładowej organizacji związkowej i ukazania w aspekcie teoretyczno-dogmatycznym pozycji tego podmiotu w dialogu partnerów społecznych oraz w systemie pracowniczego przedstawicielstwa. W prawie ustroju zakładu pracy wskazane okoliczności sytuują zakładowe organizacje związkowe w pozycji podmiotów współdziałających z pracodawcą w podejmowaniu przez niego decyzji i działań dotyczących zakładu pracy.

Zasadnicze miejsce zajmują rozważania dotyczące uprawnień związku **opartych na monopolu**, a więc związanych z zawieraniem układów zbiorowych pracy i kształtowaniem treści regulaminów wynagradzania – na zasadzie korzystności treści tych aktów, oraz wszczynaniem sporów zbiorowych i ogłaszaniem akcji protestacyjnych. Złożoność problematyki związanej z monopolami związków szczególnie mocno zarysowała się po 1989 r., gdy stopniowo zaznaczał się i pogłębiał kryzys ruchu związkowego w Polsce, zwłaszcza na poziomie zakładu pracy, a jednocześnie miały miejsce przeobrażenia polskiego rynku pracy, zwłaszcza w zakresie strukturalnej działalności samych pracodawców, którzy w zdecydowanej większości zatrudniają niewielką liczbę pracowników.

W Konstytucji RP ( art. 59 ust. 2 ) uprawnienia do zawierania układów i wszczynania sporu zbiorowego nie zostały zastrzeżone dla organizacji związkowych na zasadzie monopolu. Moim zdaniem może to poddać w wątpliwość **zgodność ustaw zwykłych** ( Kodeksu pracy i ustawy z 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych ), **które taki monopol wprowadzają, z ustawą zasadniczą**. Taka teza została zaprezentowana w opracowaniu *Przedstawicielstwo związkowe jako podmiot zakładowego dialogu społecznego* [w:] *Zakładowy dialog społeczny*, red. J. Stelina, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2014, s. 57-94 ).

Przedmiotem analiz prowadzonych w ramach omawianego jednotematycznego cyklu opracowań naukowych był także złożony problem dopuszczalności zawarcia więcej



niż jednego układu przez tego samego pracodawcę. Prezentuję pogląd, że u jednego pracodawcy Kodeks pracy dopuszcza wieloukładowość tylko w sytuacji wyraźnie przez niego wskazanej. W przeciwnym razie doszłoby do odwrócenia kodeksowej zasady, że układ dotyczy wszystkich pracowników, a tylko wyjątkowo jego zakres podmiotowy może być ograniczony - art. 239 § 1 KP [ *Kodeks pracy. Komentarz* (współautor), red. K.W. Baran, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2012, s. 1168-1365 ].

Istotnym tematem badawczym była **treść układu zbiorowego pracy**, a zwłaszcza jego postanowienia normatywne. W tym obszarze działalność zakładowej organizacji związkowej, w sposób najdalej idący, kształtuje pozycję prawną pracowników i stwarza ochronę dla ich uzasadnionych interesów. Decyduje o tym mechanizm wpływu korzystnych dla pracowników postanowień układu zbiorowego ( także regulaminu wynagradzania ) na treść umów o pracę i innych podstaw nawiązania stosunku pracy ( art. 241<sup>13</sup> & 1 KP ). W takim rozumieniu ta najdalej idąca działalność zakładowych organizacji związkowych ma dla pracowników bezpośredni skutek i kształtujący charakter.

W obszarze treści układu zbiorowego pracy szczególnie kontrowersyjnym zagadnieniem była ocena charakteru postanowień układu postrzeganych w nauce prawa **jako informacyjne**, a więc powielające rozwiązania przyjęte w ustawach lub aktach wykonawczych lub bezpośrednio odwołujące się do tych źródeł prawa. Dominujący w tym zakresie pogląd identyfikuje wolę stron układu z wolą ustawodawcy, co moim zdaniem samo przez się budzi wątpliwości. Nie uwzględnia też, a wręcz jest przeciwko umownej naturze układu. Stawiam tezę, że postanowienia informacyjne mogą z czasem zmienić swój charakter i stać się postanowieniami normatywnymi. Stanie się tak wówczas, gdy w okresie obowiązywania układu stan prawny wynikający z ustaw czy aktów wykonawczych zmieni się na niekorzyść pracowników. Kwestia ta jest przedmiotem szczegółowych analiz w *Kodeksie pracy. Komentarz* (współautor), red. K.W. Baran, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2012, s. 1168-1365

W problematyce układowej szczególnie ważne miejsce zajmują rozważania dotyczące **reprezentatywności związku**. Regulacja dotycząca tej kwestii ( art. 241<sup>25</sup> i art. 241<sup>25a</sup> k.p. ) jest przedmiotem ożywionych dyskusji i krytyki, z uwagi na jej nieefektywność. Przychyłam się do propozycji zgłoszonej w projekcie Kodeksu Zbiorowego Prawa Pracy, aby *de lege ferenda* reprezentatywnym związkiem była ta organizacja, która w tajnym głosowaniu uzyska poparcie większości pracowników. Oprócz argumentów zgłaszanych w doktrynie należy mieć na uwadze jeszcze jedną okoliczność. Jeśli w sprawach grupowych związek reprezentuje wszystkich pracowników, co najmniej większość z nich, na zasadzie wzajemności, powinna w referendum decydować o wyborze związku reprezentatywnego. Szczegółowa analiza tych kwestii została przeprowadzona w następujących opracowaniach: *Związek zawodowy jako podmiot zbiorowego prawa pracy* [w:] *Aktualne problemy zbiorowego prawa pracy w Polsce i w Niemczech*, red. G. Goździewicz, Toruń 2012, s. 67-83; *Przedstawicielstwo związkowe jako podmiot zakładowego dialogu społecznego* [w:] *Zakładowy dialog społeczny*, red. J. Stelina, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2014, s. 57-94; *Kodeks pracy. Komentarz* (współautor), red. K.W. Baran, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2012, s. 1168-1365; *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 2008.



W literaturze prawniczej jest rozważany problem **skutków prawnych braku uzgodnienia regulaminu wynagradzania** ze związkiem zawodowym. Na ogół przyjmuje się, że naruszenie trybu stanowienia tego aktu skutkuje jego nieważnością. W tym kierunku wypowiada się również Sąd Najwyższy. Moim zdaniem taki pogląd nie znajduje wystarczającego uzasadnienia w obowiązującym porządku prawnym, przede wszystkim z uwagi na brak materialno-prawnej podstawy do jego przyjęcia oraz ze względu na charakter współdziałania partnerów społecznych w procesie stanowienia regulaminu wynagradzania. Szczegółowa analiza regulacji dotyczącej tej kwestii została przeprowadzona w *Uprawnieniach zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 2008, oraz we wcześniejszych pozycjach zwartych dotyczących uprawnień zakładowej organizacji związkowej.

Rozważania dotyczące związkowego współtworzenia prawa odnoszą się także do **regulacji budzących istotne zastrzeżenia**. Wymienić tu należy przede wszystkim brak określenia w przepisach terminu do obowiązkowego wydania przez pracodawcę regulaminu wynagradzania, jeżeli zatrudnia on co najmniej 20 pracowników i nie jest zasadniczo objęty układem zbiorowym pracy, czy też brak regulacji ostonowej związanej z funkcjonowaniem porozumień „kryzysowych”, zawieranych w obliczu trudności finansowych pracodawcy (art. 9<sup>1</sup> i art. 23<sup>1a</sup> oraz art. 241<sup>27</sup> KP). W pierwszym przypadku brak terminu do wydania regulaminu wynagradzania skłania pracodawców do utrzymywania „stanu bezregulaminowego” poprzez celowe przeciąganie w czasie prac nad treścią regulaminu, na co wskazuje wieloletnia obserwacja praktyki. Należałoby postulować, aby ustawodawca określił jednoznacznie, iż wydanie regulaminu wynagradzania powinno nastąpić niezwłocznie, a więc bez zbędnej zwłoki, co umożliwiłoby związkom zawodowym sprawowanie realnej kontroli nad tą czynnością pracodawcy. Jest to konieczne jeśli zważy się, że nawet najbardziej przekonujące efekty procesu wykładni prawa nie zastąpią wyraźnego i jednoznacznego brzmienia ustawy.

Co się tyczy porozumień kryzysowych w obecnej regulacji zaznacza się wyraźny brak możliwości odstąpienia przez związek zawodowy od tego porozumienia, gdy odpadną przesłanki uzasadniające jego zawarcie. W tym zakresie, mając na uwadze zasadę przejrzystości i zupełności prawa, **stawiam tezę o konieczności dopuszczenia przez ustawodawcę możliwości wypowiedzenia porozumienia kryzysowego zawartego na czas określony**. Położyłoby to kres wieloletnim sporom doktrynalnym w przedmiocie dopuszczalności wypowiedzenia porozumienia zbiorowego zawartego na czas określony. Kwestia ta jest przedmiotem rozważań w książce: *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 2008, s. 341. Brak możliwości wypowiedzenia porozumienia zbiorowego zawartego na czas określony jest dla pracowników szczególnie dokuczliwy, jeśli zważy się na mechanizm wpływu tych porozumień na stosunki pracy i szerzące się zjawisko nagminnego zawierania porozumień kryzysowych w przypadku pozorowanych trudności finansowych pracodawcy. Z tego też powodu zgłaszam postulat większego dowartościowania przez ustawodawcę działalności eksperckiej na rzecz pracowników, zwłaszcza w procesie kształtowania treści układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych, dotyczących problematyki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą. Ta kwestia stanowi przedmiot szczegółowych rozważań w artykule naukowym *Przedstawicielstwo związkowe jako podmiot zakładowego dialogu społecznego* [w:] *Zakładowy dialog społeczny*, red. J. Stelina, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2014, s. 57-94.



Prace badawcze nad sferą współdziałania zakładowych organizacji związkowych z pracodawcami skoncentrowały się na regulacji dotyczącej **ogólnej i szczególnej ochrony pracowników przed zwolnieniem z pracy**. Jest ona przedmiotem szczegółowych analiz nie tylko w *Uprawnieniach zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 2008, ale przede wszystkim w artykule naukowym *Udział związku zawodowego w rozwiązywaniu stosunku pracy - niedoskonałości regulacji prawnej* [w:] *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2010, s. 139-168. Powyższa kwestia jest rozważana także w Aksjologicznych i normatywnych podstawach prawa stosunku pracy, Toruń 2013 i *Zagadnieniach prawa stosunku pracy. Po nowelizacji Kodeksu pracy. Suplement*, Toruń 2003.

Moim zdaniem, bez większego ryzyka można bronić zapatrywania, iż zarówno w minionych jak i obecnych realiach społeczno-gospodarczych i politycznych **instytucja opiniowania** przez związek zawodowy zamiaru rozwiązania stosunku pracy sprawdziła się i powinna być utrzymana. Słusznie też ustawodawca umiejscowił współdziałanie pracodawcy ze związkiem zawodowym w okresie poprzedzającym podjęcie decyzji o zwolnieniu pracownika. Moim zdaniem brakuje uzasadnionych argumentów na rzecz kontrowersyjnej regulacji zaproponowanej w projekcie Kodeksu Zbiorowego Prawa Pracy, umiejscawiającej takie współdziałanie w okresie po złożeniu oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Kwestie, o których mowa, są przedmiotem szczegółowych rozważań w artykule naukowym *Udział związku zawodowego w rozwiązywaniu stosunku pracy - niedoskonałości regulacji prawnej* [w:] *Ochrona trwałości stosunku pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, red. G. Goździewicz, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2010, s. 139-168.

Po szczegółowej analizie przeprowadzonej we wskazanym wyżej artykule naukowym **stawiam też inną tezę, że instytucje zgody i sprzeciwu związku łączące się z rozwiązaniem stosunku pracy, które w nauce prawa nie zostały poddane szczegółowej analizie, budzą zasadniczy sprzeciw**, jako instytucje strukturalnie ułomne i sprzeczne z ogólną formułą i naturą działalności związku zawodowego w Polsce. Wskazuję też na inne przesłanki pozwalające na wyrażenie takiego poglądu, zwłaszcza na ogólne zasady prawidłowej legislacji. Opowiadam się za rezygnacją z instytucji zgody i sprzeciwu na rzecz wprowadzenia zakazu rozwiązywania stosunku pracy z powodów związanych z wykonywaną funkcją. Moim zdaniem, właściwym miejscem dla uregulowania tej kwestii powinien być Kodeks pracy. Przez art. 5 tejże ustawy regulacja, o której mowa, zachowałaby uniwersalny charakter. Prostota takiego systemu ochrony każdej funkcji przedstawiciela pracowników stanowiłaby jedną z jego zalet.

Prezentuję również pogląd, że odniesienie zgody tylko do niektórych osób sprawujących funkcje związkowe jest swoistą grą pozorów dla zadośćuczynienia określonym oczekiwaniom, wynikającym także ze standardów europejskich (określonych zwłaszcza w Europejskiej Karcie Społecznej i konwencji MOP nr 135 dotyczącej zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1.07.1949 r., która została w szerokim zakresie inkorporowana na grunt polskiego ustawodawstwa pracy).

Istotną z punktu widzenia prowadzonych prac badawczych jest kolejna teza, że zasadnicza różnica w charakterze prawnym między konsultacyjnym i stanowczym udziałem organizacji związkowej w rozwiązywaniu stosunku pracy (a więc między opinią i zgodą związku czy sprzeciwem) **nie przekłada się w należyty sposób na skutki**



**naruszenia przez pracodawcę formuły związkowego współdziałania.** Moim zdaniem może to świadczyć o słabości ustawodawstwa dotyczącego nie tyle współdziałania partnerów społecznych, co regulacji związanej z roszczeniami pracowniczymi. W tym zakresie, jeśli wolą ustawodawcy będzie dalsze utrzymywanie instytucji zgody i sprzeciwu, zgłaszam postulat *de lege ferenda* zróżnicowania regulacji dotyczącej roszczeń pracownika, w zależności od rodzaju naruszenia formuły współdziałania partnerów społecznych.

Zgłaszam też postulat *de lege ferenda*, aby przepisy dotyczące związkowego uczestnictwa w rozwiązywaniu umów o pracę uzupełnić o regulację zapewniającą byłemu reprezentantowi związku bezpieczeństwo socjalne po okresie pełnienia funkcji. W myśl ogólnej zasady, iż nawet najbardziej przekonująca wykładnia prawa nie zastąpi wyraźnego brzmienia ustawy, dla celów informacyjnych i prewencyjnych wskazane byłoby wprowadzenie regulacji „osłonowej” stanowiącej, iż po upływie okresu ochronnego sprawowanie funkcji związkowej nie może stanowić przyczyny rozwiązania stosunku pracy przez dotychczasowego pracodawcę, na wzór regulacji zawartej chociażby w art. 22 & 1<sup>2</sup> KP, czy art. 23<sup>1</sup> & 1 KP.

Znaczenie uprawnień związkowych podkreśla również **kontrola związku nad pracodawcą**, gdy chodzi o przestrzeganie przepisów prawa pracy, zwłaszcza dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Wprawdzie ustawodawca nie wyposażył organizacji związkowej w środki pokontrolne (poza jednym, przewidzianym w art. 29 ustawy o związkach zawodowych), jednak stworzył możliwość pokontrolnego działania za pomocą środków pośrednich, takich chociażby jak przekazanie sprawy odpowiedniemu podmiotowi (np. państwowej inspekcji pracy), dysponującemu możliwością skutecznego oddziaływania na przejawy naruszania prawa. Szczegółowe rozważania w tym zakresie przeprowadzono w *Uprawnieniach zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 2008, s. 341.

Jedną z istotniejszych kwestii mających za przedmiot uprawnień kontrolne zakładowej organizacji związkowej dotyczy możliwości pozyskiwania przez ten podmiot **informacji o wysokości wynagrodzenia indywidualnego pracownika**, która mogłaby posłużyć do sprawowania kontroli nad przestrzeganiem przez pracodawcę układu zbiorowego pracy czy chociażby regulaminu wynagradzania, choćby w oparciu o art. 26 ust. 3 u.z.z. Ta płaszczyzna współdziałania związku zawodowego i pracodawcy jest niestety zarzewiem wielu konfliktów i nieporozumień, na co wskazuje aż nadto wyraźnie obserwacja praktyki. Nie ograniczyło tych konfliktów kontrowersyjne stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uchwale składu siedmiu sędziów z 16 lipca 1993 r., IPZP 28/93, w którym opowiedziano się przeciwko udzieleniu organizacji związkowej informacji o wysokości wynagrodzenia pracownika, bez jego zgody. **Opowiadam się za potrzebą informowania organizacji związkowej (na jej wniosek) o wysokości indywidualnych wynagrodzeń pracowników**, co umożliwi zakładowej organizacji związkowej sprawowanie kontroli nad realizacją założeń przyjętych w autonomicznych źródłach prawa pracy, treściowo kształtowanych z udziałem tego podmiotu. Przemawiają za tym różne argumenty prawne i faktyczne wskazane i rozważone w *Uprawnieniach zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 2008, oraz *Aksjologicznych i normatywnych podstawach prawa stosunku pracy*, Toruń 2013.

W artykule naukowym *Przedstawicielstwo związkowe jako podmiot zakładowego dialogu społecznego* [w:] *Zakładowy dialog społeczny*, red. J. Stelina, LEX a Wolters



Kluwer business, Warszawa 2014, s. 57-94 odnoszą się do szerszego aspektu pozyskiwania informacji niezbędnych dla prowadzenia działalności związkowej. Trudności w pozyskiwaniu informacji o sytuacji finansowo-ekonomicznej przedsiębiorstwa, zwłaszcza w obliczu zawierania porozumień kryzysowych, będące przede wszystkim następstwem zbyt ogólnej redakcji art. 28 u.z.z., zmuszają związkowców do podejmowania „niekonwencjonalnych metod” ich pozyskiwania. Trudności w pozyskiwaniu informacji i brak zaplecza eksperckiego (także za sprawą braku stosownej regulacji) to szczególna słabość przedstawicielstwa związkowego uczestniczącego w dialogu społecznym na poziomie zakładu pracy.

**Uprawnienia w sferze działań interwencyjnych** związku zawodowego działającego na poziomie zakładu pracy sprowadziłem do dwóch kategorii: w pierwszej z nich znalazły się działania polegające na przekazaniu sprawy lub sygnału o sprawie do organu mającego kompetencje i środki do skutecznego działania w obronie porządku prawnego, a w drugiej – do działań interwencyjnych podejmowanych we własnym zakresie, bez udziału podmiotu zewnętrznego. W tym ostatnim przypadku chodzi o wszczynanie i prowadzenie sporu zbiorowego oraz ogłaszanie akcji protestacyjnych, ze strajkiem włącznie.

Przedmiotem prac badawczych zawartych w podstawowej dla omawianego cyklu pozycji wydawniczej z 2008 r. są także kwestie dotyczące **statusu zakładowej organizacji związkowej** i prawa do tworzenia i wstępowania do związku zawodowego. Słabością polskiej regulacji, której sprzeczność z konwencjami nr 87, 98 i 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy została uznana przez tę organizację jest to, iż wbrew standardom międzynarodowym w zakresie wolności związkowych prawa wstępowania do związków zawodowych nie mają osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym także osoby wykonujące zawód medyczny na podstawie kontraktów cywilnoprawnych. Inną słabością jest brak określenia terminu „zakładowa organizacja związkowa” lub wskazania choćby ogólnych kryteriów jego rozumienia.

Przedmiotem analiz naukowych zawartych w publikacji dotyczącej uprawnień zakładowej organizacji związkowej z 2008 r. są ułatwienia związane z działalnością tego podmiotu. We wskazanej pozycji wydawniczej, a w zakresie bardziej szczegółowym – w artykule naukowym *Doraźne zwolnienia od pracy w ustawie o związkach zawodowych* [w:] *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, red. Z. Hajn, LEX Wolters Kluwer business, Warszawa 2012, s. 474-510, szczególną uwagę skupiono na zwolnieniach od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania **doraźnej czynności** wynikającej z funkcji związkowej, postrzeganych zwłaszcza w standardzie międzynarodowym jako niekwestionowane gwarancje wolności związkowych. Polska regulacja uwzględnia międzynarodowy standard, zwłaszcza wynikający z Konwencji Nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1971 r. dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień.

Z doraźnymi zwolnieniami wiążą się spory interpretacyjne widoczne nie tyle w samej nauce prawa (która akurat temu zagadnieniu nie poświęca nadmiernej uwagi), ale przede wszystkim w zakładowej praktyce stosowania prawa, wywołując niekończące się konflikty pomiędzy pracodawcami i organizacjami związkowymi, zwłaszcza w dużych sprywatyzowanych firmach, gdzie silna pozycja związków wynika ze znacznej liczby jego członków. **To sprawia, że doraźne zwolnienia są istotnym problemem funkcjonowania zarówno pracodawcy, jak i związku zawodowego.** Prezentuję tezę, że



w jakiejś mierze źródłem tych konfliktów jest obowiązująca w tym zakresie regulacja prawna. Przyjęte w niej rozwiązania, zawierające znaczny ładunek uznaniowości i duży stopień ogólności, a także niekompletność tej regulacji, budzą sprzeciw z punktu widzenia zasady legislacyjnej poprawności prawa. Przedmiotem prowadzonych przeze mnie analiz naukowych była dogłębna analiza konstrukcji prawnej doraźnych zwolnień od pracy nie tylko w aspekcie dogmatyczno-prawnym, ale też w kontekście wpływu takiej konstrukcji na ochronę interesów partnerów społecznych, zwłaszcza pracodawców. Ich efektem jest autorski pogląd, iż w procesie wykładni art. 31 ust. 3 ustawy związkowej, w zwrocie „doraźna czynność”, nie należy przypisywać decydującego znaczenia przymiotnikowi „doraźna”, choć też nie należy go tracić z pola widzenia. To oznacza, że w przeciwieństwie do dominującego w doktrynie poglądu, nie należy tego pojęcia łączyć bezwzględnie z nagłością zdarzenia. Moim zdaniem, istotą obowiązującej regulacji jest przyjęcie przez ustawodawcę domniemania zasadności doraźnego zwolnienia, zarówno co do rodzaju czynności, terminu zwolnienia, jego czasokresu jak i liczby osób objętych zwolnieniem, przesądzającego o bezwzględnym charakterze obowiązku doraźnego zwolnienia. Wadą przepisów o doraźnych zwolnieniach jest też brak określenia formalnego trybu weryfikacji przesłanek zwolnienia przez jakikolwiek podmiot, zwłaszcza przez pracodawcę, którego obciążają wymierne koszty doraźnego zwolnienia. Stwarza to niebezpieczeństwo nadużywania prawa do doraźnych zwolnień, co niejednokrotnie niestety ma miejsce i prowadzi do poszerzenia zjawiska rozdzwiewu pomiędzy prawem w znaczeniu normatywnym a prawem w działaniu. Obowiązująca regulacja generuje też konflikty pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcą i to na szeroką skalę. Na pewno też nie przyczynia się budowania społecznego zaufania wobec prawa.

W zakresie doraźnych zwolnień **zgłaszam postulat pilnej potrzeby wzmocnienia prawnej pozycji pracodawcy**, nie tylko z uwagi na zasadę równości partnerów społecznych w zbiorowym prawie pracy, ale przede wszystkim dla zachowania czystości jurydycznych konstrukcji prawnych. Postuluję również uzupełnienie obowiązującego prawa o regulacje urzeczywistniające postulat jasności i zupełności prawa, zwłaszcza gdy chodzi o wskazanie podmiotu wnioskującego o doraźne zwolnienie z pracy.

**III.** Każde ustawodawstwo, również dotyczące uprawnień zakładowej organizacji związkowej, **musi być poddane ocenie z punktu widzenia możliwości jego funkcjonowania**. Prawo bowiem, co już wcześniej zaznaczyłem, musi być prawem w działaniu. Do publikacji związanych z **funkcjonalnym obszarem badań** nad przepisami dotyczącymi uprawnień zakładowej organizacji związkowych, a zarazem analizujących kompletność prawa w zakresie tych uprawnień, zaliczyć należy następujące szczegółowe opracowania: *Związek zawodowy jako podmiot zbiorowego prawa pracy* [w:] *Aktualne problemy zbiorowego prawa pracy w Polsce i w Niemczech*, red. G. Goździewicz, Toruń 2012, s. 67-83; *Przedstawicielstwo związkowe jako podmiot zakładowego dialogu społecznego* [w:] *Zakładowy dialog społeczny*, red. J. Stelina, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2014, s. 57-94; *Polityka społeczna a zbiorowe prawo pracy* [w:] *System prawa pracy. Tom V - Zbiorowe prawo pracy*, Lex a Wolters Kluwer business, Warszawa 2014, s. 97 – 127; *Kodeks pracy. Komentarz* (współautor), red. K.W. Baran, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2012, s. 1168-1365. Ocena skuteczności niektórych przepisów o uprawnieniach zakładowej organizacji związkowej, zwłaszcza dotyczących pozyskiwania przez związek informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, jest również przedmiotem ogólnych rozważań w następujących



opracowaniach: *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 2008, oraz *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*, Toruń 2013.

Funkcjonujący do dziś ustawowy model uprawnień organizacji związkowej na poziomie zakładu pracy **był i jest nadal ukierunkowany na duże zakłady pracy**, gdy tymczasem na obecnym rynku pracy zdecydowanie dominują mikroprzedsiębiorcy, a więc pracodawcy zatrudniający mniej niż 10 pracowników. Efektem prac badawczych prowadzonych w tym właśnie zakresie jest przyjęcie ogólnej i fundamentalnej tezy, że ustawowy model uprawnień zakładowej organizacji związkowej, zwłaszcza w jego newralgicznych obszarach dotyczących sporów zbiorowych oraz systemowego kształtowania w zakładach pracy zasad wynagradzania i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, już od dłuższego czasu **nie jest efektywny**. Uprawnienia, które w założeniu ustawodawcy powinny mieć powszechne odniesienie, czego dowodem są takie przepisy, jak: art. 20 i art. 59 ust. 2 Konstytucji RP czy chociażby art. 77<sup>1</sup> i art. 77<sup>2</sup> KP, **nie mogą być skutecznie realizowane, z uwagi na brak organizacji związkowych w ogromnej większości zakładów pracy**, tj. w małych zakładach pracy, stanowiących ponad 95 % ogółu pracodawców w Polsce, zatrudniających nie więcej niż 9 pracowników. Pracodawcy ci zatrudniają łącznie około 38 % polskich pracowników. Takie stan rzeczy obciąża przede wszystkim ustawodawcę, który przyznając zakładowym organizacjom związkowym tak newralgiczne uprawnienia nie wprowadził właściwych mechanizmów umożliwiających realizację tych uprawnień. Zakładowa organizacja związkowa może bowiem korzystać z ustawowych uprawnień, gdy zrzecza co najmniej 10 uprawnionych osób. Pozbawienie z woli samego ustawodawcy tak dużej liczby pracowników w Polsce (około jednej trzeciej) możliwości kształtowania swego statusu prawnego za pośrednictwem przedstawicielstwa związkowego musi budzić zdecydowany sprzeciw. Wprawdzie ustawodawca przewidział regulację osłonową umożliwiającą zrzeczanie się pracowników małych zakładów pracy w międzyzakładowych organizacjach związkowych zrzeszających pracowników różnych zakładów pracy, w których nie funkcjonują określone zakładowe organizacje związkowe, jednak regulacja ta, o czym już wspomniano, nie spełniła oczekiwań i jest mało przydatna. **W polskim modelu ruchu związkowego międzyzakładowe organizacje związkowe nie odpowiadają specyfice zbiorowych stosunków pracy**, co zdaje się potwierdzać niewielka liczba tych organizacji.

Nie podzielam stanowiska Trybunału Konstytucyjnego, który zdaje się sugerować, że działalność zakładowych organizacji związkowych, w przeciwieństwie do działalności międzyzakładowych organizacji związkowych, stanowi barierę w sprawnym zarządzaniu przedsiębiorstwem i uchybia wolności gospodarczej. W wyroku z dnia 28 września 2006 r. Trybunał uznał, że brak możliwości działania zakładowej organizacji związkowej w niewielkich firmach (ze względu na przyjęty próg liczbowy co najmniej 10 członków) nie narusza Konstytucji, zwłaszcza z uwagi na potrzebę sprawniejszego zarządzania małymi zakładami pracy i możliwość tworzenia międzyzakładowych organizacji związkowych. Moim zdaniem argumentacja Trybunału Konstytucyjnego nie przekonuje z jednego zasadniczego powodu. Jeśli bowiem funkcjonowanie zakładowej organizacji związkowej w niewielkim zakładzie pracy ma być przeszkodą (barierą) w sprawnym jego zarządzaniu i ma uchybiać wolności gospodarczej, to przekazanie międzyzakładowej organizacji związkowej w zasadzie wszystkich uprawnień przynależnych zakładowej organizacji związkowej nie uchybia barier, o których mowa. Ogólne rozważania dotyczące międzyzakładowej organizacji związkowej zostały podjęte w *Uprawnieniach zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 2008, a w wymiarze szczegółowym – są



przedmiotem analiz w artykule naukowym *Przedstawicielstwo związkowe jako podmiot zakładowego dialogu społecznego* [w:] *Zakładowy dialog społeczny*, red. J. Stelina, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2014, s. 57-94.

Z powodów wyżej określonych zastrzeżenia budzi także próg liczbowy stanu zatrudnienia (co najmniej 20 pracowników) zobowiązujący pracodawców do **wydania regulaminu wynagradzania** tym bardziej, że uprawnienia związku w zakresie kształtowania treści tych aktów są objęte monopolem związku. W obszarze omawianych spraw tak wysokie kryterium liczbowe eliminuje dialog społeczny w zdecydowanej większości polskich przedsiębiorstw, nie tylko w mikroprzedsiębiorstwach (zatrudniających poniżej 10 osób), ale też w bliżej nieokreślonej liczbie małych przedsiębiorstw, zatrudniających wprawdzie powyżej 10 pracowników, lecz mniej niż 20. Taka sytuacja zaprzecza ogólnym założeniom wynikającym z art. 77<sup>1</sup> i 77<sup>2</sup> KP, iż warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy lub regulaminy wynagradzania. **Kodeks pracy jest przejawem uniformizmu prawa pracy**. Jeśli więc wyrażono w nim ogólną zasadę kształtowania wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w układach zbiorowych pracy lub regulaminach wynagradzania, to możliwość skorzystania z prawa do zbiorowej ochrony pracowników w tym obszarze powinna dotyczyć co najmniej większości pracowników podlegających Kodeksowi pracy, a tak nie jest. Mając to na uwadze stawiam tezę, że art. 77<sup>1</sup> i 77<sup>2</sup> KP oraz art. 25<sup>1</sup> ust. 1 u.z.z. **pozostają względem siebie w normatywnej sprzeczności**.

Formułuję przy tym tezę, że potrzeba obniżenia progu liczbowego wyznaczającego obowiązek wydania regulaminu wynagradzania na przykład do 5 pracowników (w miejsce 20) wynika nie tylko ze struktury polskich pracodawców. Obniżenie progu, o którym mowa, sprzyjałoby zarówno interesom nie tylko osób świadczących pracę, ale również osób poszukujących pracy. W stosunku do tych pierwszych ograniczałaby ryzyko ich nierównego traktowania, a gdy chodzi o osoby poszukujące pracę pozwalałaby na podejmowanie odpowiedzialnej decyzji dotyczącej zatrudnienia u danego pracodawcy. Obniżenie progu sprzyjałoby też w jakiejś mierze interesom samych pracodawców, ograniczając obszar możliwych konfliktów w procesie pracy zespołowej. W Polsce przez określony czas nie obowiązywał próg liczbowy związany z uprawnieniami organizacji związkowej, i to w czasach gdy funkcjonowały w większości duże zakłady pracy.

Do tej pory **ustawodawca nie zaproponował żadnych rozwiązań**, które dostosowałyby pochodzącą jeszcze z ubiegłego wieku regulację dotyczącą uprawnień zakładowej organizacji związkowej do współczesnych uwarunkowań rynku pracy w Polsce. Jest to niewątpliwie ewidentny i dokuczliwy w skutkach dla ogromnej rzeszy pracowników grzech zaniechania ustawodawcy, świadczący z jednej strony o bagatelizowaniu problemu, a z drugiej - o dalekim niezrozumieniu idei partnerstwa podmiotów uczestniczących w dialogu społecznym. Można przypuszczać, że taka sytuacja ma w jakimś stopniu podłoże polityczne.

Brak możliwości powszechnego realizowania uprawnień przez zakładową organizację związkową wywołuje jeszcze dalej idące reperkusje. Moim zdaniem, jeśli uprawnienia zakładowej organizacji związkowej mają świadczyć o pozycji tej organizacji zwłaszcza w ustroju zakładu pracy i w obszarze dialogu społecznego, to **daje się zauważyć widoczny rozdźwięk między prawną i faktyczną siłą organizacji związkowych**. To sprawia, że regulacja dotycząca uprawnień zakładowych organizacji



związkowych, w jej obecnym kształcie, nie jest w stanie w pełni realizować także założonych przez ustawodawcę celów polityki społecznej ( ta kwestia jest przedmiotem szczegółowych analiz w artykule naukowym *Polityka społeczna a zbiorowe prawo pracy* w: *System prawa pracy. Tom V - Zbiorowe prawo pracy*, Lex a Wolters Kluwer business, Warszawa 2014, s. 97 – 127 ). Formułuję również tezę, że taka regulacja zaświadcza o kryzysie ruchu związkowego w Polsce, który w założeniu ustawodawcy jest oparty na sile jego zakładowych struktur.

Efektem niekompletnego prawa dotyczącego uprawnień zakładowej organizacji związkowej, które niejako z założenia samego ustawodawcy pozbawia tak znaczący odsetek pracowników prawa do systemowego kształtowania wynagrodzenia za pracę oraz prawa do korzystania z instytucji sporu zbiorowego zaświadcza nie tylko o **kryzysie ruchu związkowego** w Polsce, ale także o wyraźnym **kryzysie dialogu społecznego na poziomie zakładów pracy**. Dialog, o którym mowa, nie może być realizowany w powszechnym odniesieniu i to w najistotniejszych dla pracowników sprawach, co z kolei rzutuje na **ogólną ocenę dialogu społecznego w Polsce** ( art. 20 Konstytucji RP ).

Dialog społeczny na poziomie zakładu pracy z udziałem związkowego przedstawicielstwa pracowników jest przedmiotem prac badawczych w następujących publikacjach: *Związek zawodowy jako podmiot zbiorowego prawa pracy* [w:] *Aktualne problemy zbiorowego prawa pracy w Polsce i w Niemczech*, red. G. Goździewicz, Toruń 2012, s. 67-83; *Przedstawicielstwo związkowe jako podmiot zakładowego dialogu społecznego* [w:] *Zakładowy dialog społeczny*, red. J. Stelina, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2014, s. 57-94; *Polityka społeczna a zbiorowe prawo pracy* w: *System prawa pracy. Tom V - Zbiorowe prawo pracy*, Lex a Wolters Kluwer business, Warszawa 2014, s. 97 – 127.

Moim zdaniem Konstytucja RP w art. 20 i 59 ust. 2 gwarantuje stworzenie w ustawie zwykłej warunków do funkcjonowania dialogu partnerów społecznych, również na poziomie zakładów pracy. Zobowiązuje więc do stanowienia norm prawnych zabezpieczających i realizujących ideę takiego dialogu. **Dialog nie musi być realizowany przez partnerów społecznych w pełni, jednak w pełni muszą być stworzone możliwości dla funkcjonowania takiego dialogu.** Podstawowym, choć nie jedynym warunkiem realizacji idei zakładowego dialogu partnerów społecznych z udziałem przedstawicielstwa związkowego jest powszechność dialogu, którą szczególnie mocno charakteryzuje przymiotnik „społeczny”. Na bazie przeprowadzonych szczegółowych analiz formułuję tezę, że w polskich realiach prawnych dialog partnerów społecznych w zakładach pracy jest pozbawiony cechy powszechności. Dialog i współpracę partnerów społecznych w rozumieniu art. 20 Konstytucji RP należy bowiem oceniać przez pryzmat strukturalnych ogniw takiego dialogu. Dialog jest mocny siłą jego ogniw. Jeśli słabe jest jedno z nich, a zwłaszcza to najważniejsze, całościowa ocena dialogu nie może być optymistyczna. Na poziomie zakładów pracy dialog w aspekcie prawnoteoretycznym i dialog w działaniu to zgoła **dwa różne światy**. Mają one wspólne obszary odniesienia, jednakże tylko w większych zakładach pracy i z reguły tylko w określonych branżach. Ogólny stan dialogu partnerów społecznych w Polsce jest więc wysoce niezadowolający.

Uprawniona jest też konstatacja, że art. 25<sup>1</sup> u.z.z. powinien być poddany w nauce prawa dalszej szczegółowej analizie pod kątem jego zgodności z Konstytucją. Stawiam tezę, iż nie gwarantuje on, a wręcz uniemożliwia realizację zasad określonych w art. 20 i 59 ust.2 Konstytucji RP i prowadzi do marginalizacji ruchu związkowego w Polsce.



W obliczu kryzysu ruchu związkowego w Polsce toczy się ożywiona dyskusja wokół spraw związanych z **monopolem związku zawodowego** w zakresie zawierania układu zbiorowego pracy, kształtowania treści regulaminu wynagradzania oraz wszczynania sporu zbiorowego i ogłaszania akcji protestacyjnych. Kwestie związane z monopolem związku są przedmiotem szczegółowych rozważań w artykułach naukowych: *Związek zawodowy jako podmiot zbiorowego prawa pracy* [w:] *Aktualne problemy zbiorowego prawa pracy w Polsce i w Niemczech*, red. G. Goździewicz, Toruń 2012, s. 67-83; *Przedstawicielstwo związkowe jako podmiot zakładowego dialogu społecznego* [w:] *Zakładowy dialog społeczny*, red. J. Stelina, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2014, s. 57-94; *Polityka społeczna a zbiorowe prawo pracy w: System prawa pracy. Tom V - Zbiorowe prawo pracy*, Lex a Wolters Kluwer business, Warszawa 2014, s. 97 – 12. Przeciwnicy monopolu związku i jego zwolennicy są podzieleni, przytaczając istotne argumenty na poparcie swego stanowiska. W dyskusji nad monopolem związku jest aż nadto widoczna walka o strefę wpływów pomiędzy związkowym i pozazwiązkowym przedstawicielstwem pracowników. **Moim zdaniem prowadzi to do zatracenia zasadniczego celu** zawierania układów zbiorowych pracy i kształtowania treści regulaminu wynagradzania oraz wszczynania sporu zbiorowego. Takim nadrzędnym i strategicznym celem jest ochrona praw pracowniczych przez stworzenie pracownikom możliwości wpływu na kształtowanie ich statusu prawnego, zwłaszcza w zakresie systemowego ustalania warunków wynagradzania za pracę. Układ i regulamin wynagradzania a także instytucja sporu zbiorowego nie są celem samym w sobie, lecz są jedynie środkiem służącym do realizacji innego, nadrzędnego celu. Konsekwentnie też dialog związany z zawieraniem układu i kształtowaniem treści regulaminu wynagradzania oraz prowadzeniem sporu zbiorowego nie jest podejmowany dla dialogu, lecz ma na celu zapewnienie pokoju społecznego.

W oparciu o wyżej wskazane argumenty stawiam tezę, że w sytuacji gdy strategiczny cel, o którym mowa, nie może być realizowany z uwagi na brak organizacji związkowych w przeważającej liczbie zakładów pracy, to uprawniony jest wniosek, że czas monopolu związku zawodowego powinien dobiec końca. Chodzi oczywiście o przejęcie kompetencji związku w zakładach pracy, w których związek nie funkcjonuje, co znajduje oparcie w obowiązującym standardzie międzynarodowym. **Moim zdaniem, definitywnie mija czas monopolu w sporach zbiorowych**, z uwagi na brak rozwiązań wariantowych przy zachowaniu monopolu związku, które gwarantowałyby urzeczywistnienie idei prawa pracowników do sporu zbiorowego i akcji protestacyjnych i realizację celu, dla którego jest wszczynany spór zbiorowy. Z drugiej strony niełatwo jest znaleźć bezpieczne rozwiązanie prawne, mając na uwadze kosztowne straty materialne po stronie pracodawcy, które mogą wiązać się ze strajkiem, bez względu na to, komu zostanie przyznane uprawnienie do reprezentowania pracowników w sporze zbiorowym.

Co się tyczy kształtowania aktów prawnych ( układów zbiorowych pracy i regulaminów wynagradzania ), będących wymiernym efektem dialogu partnerów społecznych, **formułuję tezę, że problem może być rozwiązany w mniej radykalny sposób**, tj. przez stopniowe odejście od monopolu związku zawodowego, na zasadzie monitorowania skuteczności takiego rozwiązania. W zakładach, w których związek nie funkcjonuje możliwe i celowe jest przekazanie przedstawicielstwu pozazwiązkowemu prawa do kształtowania treści regulaminu wynagradzania, chociaż wiąże się to niewątpliwie z osłabieniem roli związku zawodowego. Jednak, aby nie powiełać błędu związanego z brakiem związku zawodowego u większości pracodawców w Polsce, prawo



do kształtowania treści regulaminu wynagradzania nie powinno być przekazane podmiotowi, który w zakładach pracy występuje sporadycznie, tj. radzie pracowników.

Z uwagi na możliwość działania alternatywnego, tj. ustalania warunków wynagradzania i przyznawania innych świadczeń zarówno w układach zbiorowych jak i regulaminach wynagradzania ( art. 77<sup>1</sup> i art. 77<sup>2</sup> & 2 KP ), formułuje tezę, że utrzymanie monopolu związku w zakresie zawierania układów nie będzie przeszkodą w systemowym kształtowaniu zasad wynagradzania za pracę, za czym zdaje się przemawiać także określona i ugruntowana tradycja zawierania układów zbiorowych pracy przez związek zawodowy i społeczny klimat sprzyjający takiej tradycji.

**IV.** W kontekście nieuchronności dialogu społecznego na poziomie zakładu pracy i oczywistej zasady, że prawo musi być prawem w działaniu, stawiam tezę, że jeśli ustawodawca postawił na dialog społeczny na poziomie zakładu pracy z udziałem przedstawicielstwa związkowego, zwłaszcza w zakresie kształtowania warunków płacowych i rozwiązywania sporów zbiorowych, i dla tego celu przyjął określony ( zakładowy ) model organizacji ruchu związkowego, a taki model nie może być efektywnie realizowany, to moim zdaniem **konieczne są zmiany w systemie zbiorowego prawa pracy**. Bezcynność w tym zakresie, która trwa już od dłuższego czasu, jest niedopuszczalna. Z nią przede wszystkim wiążą się obawy o przyszłość ruchu związkowego w Polsce.

Stawiam też kolejną tezę, popartą określonymi argumentami, że przynajmniej w najbliższym czasie nie należy się spodziewać odejścia od zakładowego modelu działalności związku zawodowego i uwolnienia pracodawców od jego zakładowych struktur. Jednym z istotniejszych argumentów jest, moim zdaniem, brak **realnej i przekonującej alternatywy dla obowiązującego modelu**, a więc docelowej wizji w zakresie innego kształtu ruchu związkowego. Nauka w tym względzie jest zdecydowanie podzielona. Pozostaje zatem ewentualność zmiany przepisów, które umożliwią zakładowym organizacjom związkowym wykonywanie przypisanych im kompetencji, a zwłaszcza prowadzenie dialogu społecznego w najistotniejszych dla pracowników sprawach, zwłaszcza dotyczących systemowego kształtowania zasad wynagradzania i korzystania w walce o prawa i interesy z instytucji sporu zbiorowego i akcji protestacyjnych. Jest przy tym oczywiste, że zmiany obowiązującego prawa powinny być wieloaspektowe i wzajemnie powiązane.

Szczegółowe rozważania dotyczące założeń i celów, na których powinna opierać się zmiana ustawodawstwa dotyczącego zakładowych organizacji związkowych są przedmiotem artykułu naukowego *Przedstawicielstwo związkowe jako podmiot zakładowego dialogu społecznego* [w:] *Zakładowy dialog społeczny*, red. J. Stelina, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2014, s. 57-94. Zawarłem w nim również rozważania dotyczące potrzeby rezygnacji z rozwiązań prawnych, które w zasadniczy sposób blokują uprawnienia tych organizacji, zwłaszcza związanych z progiem liczbowym osób zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej, uzależniającym przyznanie temu podmiotowi ustawowych uprawnień.

Jednocześnie wyrażam pogląd, że wszelkie obawy przed „ucieczką pracowników” w ochronę związkową i przed nadmiernym sformalizowaniem prawa w najmniejszych zakładach pracy mogą być skutecznie wyeliminowane przez **stworzenie częściowo odmiennego prawa związkowego, charakterystycznego tylko dla tych pracodawców**. Prawo powinno być coraz bardziej otwarte i elastyczne, bu sprostać oczywistym



przemianom społecznym, zwłaszcza jeżeli było i jest ukierunkowane na większe zakłady pracy.

Nowelizacja prawa powinna w większym niż dotychczas stopniu uwzględniać interesy pracowników zakładów pracy nie objętych działalnością organizacji związkowych, co potwierdza nauka prawa. Moim zdaniem powinni oni mieć szerszą możliwość dialogowego wpływu na swój status prawny, zwłaszcza na kształtowanie treści regulaminu wynagradzania. Najważniejszy jest bowiem interes pracowników, tj. osób, którym ustawodawca przyznał zwłaszcza prawo do posiadania systemowych gwarancji kształtowania warunków płacy, w imię zachowania pokoju społecznego, oraz możliwość wykorzystywania instytucji sporu zbiorowego. Prezentuję zapatrywanie, że tego celu nie może przesłonić rywalizacja o strefy wpływów związkowej i pozazwiązkowej reprezentacji pracowników, nawet za cenę zerwania z określoną tradycją.

Stawiam również tezę, że zmiana prawa jest koniecznością wynikającą z potrzeby urealnienia zasady równości partnerów społecznych w zbiorowych stosunkach pracy i z potrzeby wzmocnienia ochrony uzasadnionych interesów pracodawców (zwłaszcza w zakresie doraźnych zwolnień od pracy i szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy).

Nie podzielam proponowanego rozwiązania, według którego jednostki organizacyjne związku zawodowego, działające dziś jako zakładowe organizacje związkowe na pełnych prawach, funkcjonowałyby w przyszłości jako struktury związku ponadzakładowego, **w jego imieniu i z upoważnienia tego związku**. Taka zmiana postulowana w projekcie Zbiorowego Kodeksu Pracy miałaby sprzyjać wzmocnieniu spójności wewnętrznej związku oraz jego wiarygodności w stosunkach z pracodawcą. Moim zdaniem zgłoszona propozycja może wpłynąć na poprawę działalności związku zawodowego jedynie w sferze finansowej. W pozostałym zakresie ewentualna zmiana dotycząca podporządkowania organizacyjnego będzie pozorna i czysto formalna. Nie dotyczy bowiem samych uprawnień związku, a interesy pracowników (zbiorowe i indywidualne) są zasadniczo uźródłowione na poziomie danego zakładu pracy. Taka zmiana rodzi też niebezpieczeństwo zbiurokratyzowania dialogu społecznego i jego znacznego skomplikowania przez udział w nim podmiotu trzeciego, nieobecnego w bezpośrednim dialogu. Tę ostatnią uwagę należy odnieść również do instytucji delegata związkowego. Te kwestie są przedmiotem analiz w artykule naukowym *Związek zawodowy jako podmiot zbiorowego prawa pracy* [w:] *Aktualne problemy zbiorowego prawa pracy w Polsce i w Niemczech*, red. G. Goździewicz, Toruń 2012, s. 67-83.

Zbiorowe prawo pracy stanowi ważny instrument rozwiązywania problemów pracy i polityki społecznej. Kierując się tym założeniem jestem zdania, że zmiana prawa dotyczącego uprawnień zakładowej organizacji związkowych byłaby wyraźnym sygnałem świadczącym, że państwo nie bagatelizuje istotnych problemów ogromnej liczby pracowników w Polsce i wyraża wolę stworzenia właściwych warunków do rozwoju stosunków przemysłowych w Polsce. Stawiam też tezę, że zmiany prawa związkowego mogą przyczynić się do **poprawy ogólnego klimatu niechęci** pracodawców wobec organizacji związkowych i samych związkowców. To z kolei może zachęcić pracowników do zrzeszania się w związkach zawodowych, co może w dalszej perspektywie skutecznie wpłynąć na ożywienie dialogu społecznego, zarówno w skali zakładu pracy jak i na poziomie krajowym



Zmiany prawa muszą być też skorelowane z pozaprawnymi działaniami na rzecz urealnienia i ożywienia zakładowego dialogu społecznego z udziałem przedstawicielstwa związkowego. W tym zakresie należy widzieć potrzebę **podniesienia świadomości społecznej** w zakresie korzyści wynikających dla pracowników z posiadania w zakładzie pracy przedstawicielstwa związkowego. Przedstawicielstwo pracowników, także pozazwiązkowe, to nie tylko wartość prawna, ale i mentalna. Wątek ten podjąłem w artykule naukowym *Przedstawicielstwo związkowe jako podmiot zakładowego dialogu społecznego* [w:] *Zakładowy dialog społeczny*, red. J. Stelina, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2014, s. 57-94), wskazując że konieczność takiego uświadamiania wynika instrumentalnie z prospołecznej gospodarki rynkowej i z zasady dialogu i współpracy partnerów społecznych. Należałoby postulować wprowadzenie w Kodeksie pracy obowiązku pracodawcy informowania pracowników o możliwości zrzeszenia się w związkach zawodowych i o podstawowych uprawnieniach przedstawicielstwa pracowniczego. Podnoszenie świadomości społecznej w obszarze wyżej określonym wiąże się przede wszystkim z działalnością szkoleniową i w mniejszym stopniu z działalnością publicystyczną, oraz z kulturą człowieka. W jakiejś mierze niski w tym zakresie stan świadomości obciąża również naukę prawa pracy. Brakuje bowiem całościowych i pogłębionych badań naukowych i publikacji nad korzyściami dla pracowników i pracodawców (niekiedy wręcz wspólnych) wynikających z funkcjonowania instytucji przedstawicielstwa.

Wieloletnie prace badawcze nad uprawnieniami zakładowej organizacji związkowej utwierdziły mnie w przekonaniu, że w nauce prawa powinny być prowadzone dalsze szczegółowe analizy dotyczące zmiany prawa związkowego, w kierunku dostosowania obowiązującej regulacji do uwarunkowań współczesnego rynku pracy w Polsce. Przedmiotem badań powinna być również zasadność ustanowienia w dającej się przewidzieć przyszłości **spójnego i jednolitego systemu reprezentacji praw i interesów pracowników na szczeblu zakładu pracy** oraz wprowadzenia kompetencyjnych regulacji kolizyjnych i zasad współpracy, które sprzyjałyby harmonijnemu funkcjonowaniu w zakładzie pracy związkowego i pozazwiązkowego przedstawicielstwa pracowników. Dałem temu wyraz w artykule naukowym *Związek zawodowy jako podmiot zbiorowego prawa pracy* [w:] *Aktualne problemy zbiorowego prawa pracy w Polsce i w Niemczech*, red. G. Goździewicz, Toruń 2012, s. 67-83.

## 5. Omówienie pozostałych osiągnięć naukowo-badawczych

Do innych obszarów, w których prowadziłem prace badawcze, zaliczam: prawo stosunku pracy oraz prawo urzędnicze. Efektem tych prac jest:

### a) autorstwo lub współautorstwo opracowań naukowych dotyczących prawa stosunku pracy i ogólnie prawa pracy

Do publikacji z tego zakresu należy przede wszystkim pozycja wydawnicza *Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy*, TNOiK, Toruń 2013, ss. 577. Zasadniczo jest ona podręcznikiem, jednak w wielu obszarach ma cechy monografii, zwłaszcza gdy chodzi o podjęcie i całościowe rozważenie takich kwestii, jak: zasada swobody umów w prawie pracy, formuła pracy „pod kierownictwem” i charakter pracy podporządkowanej, struktura stosunku pracy oraz nawiązanie, zmiana i ustanie stosunku pracy. Jest to uaktualniona i rozwinięta (zwłaszcza w aspekcie teoretyczno-prawnym) publikacja nawiązująca do poprzednich opracowań dotyczących obszernej problematyki



prawa stosunku pracy, które w swej treści uwzględniały kolejne nowelizacje Kodeksu pracy, w tym także największą nowelizację z 1996 roku. Należą do nich: 2/ *Prawo stosunku pracy w teorii i praktyce*, TNOiK, Toruń 2006, s. 575; 3/ 3/ *Zagadnienia prawa stosunku pracy*, TNOiK, Toruń 2000, s. 454; 4/ *Wprowadzenie do prawa stosunku pracy*, TNOiK, Toruń 1994, s. 281; 7/ *Wprowadzenie do nowego prawa stosunku pracy*, TNOiK, Toruń 1996, s. 321. Wskazana problematyka jest także przedmiotem następujących publikacji: *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego* [K. Kolasiński], TNOiK, Toruń 2004, s. 83 [Suplement do K. Kolasiński, *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, TNOiK, Toruń 2003]; *Zagadnienia prawa stosunku pracy po nowelizacji Kodeksu pracy. Suplement*, TNOiK, Toruń 2003, s. 133, oraz *Podstawowe zasady prawa pracy po nowelizacji Kodeksu pracy*, TNOiK, Toruń 1996, s. 77

Prawa stosunku pracy dotyczy również monografia *Opinia O pracy w polskim prawie pracy*, UMK, Toruń 1984 r., ss. 155. Jej przedmiotem jest szczegółowa analiza instytucji, która funkcjonuje także obecnie pod różnymi nazwami ( ocena pracy, referencje ), jako dokument nie obciążający pracodawcy powinnością określonego działania.

Problematyka dotycząca systemowych reguł kształtowania w zakładach pracy wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń w układach zbiorowych pracy, także w części nie związanej bezpośrednio z uprawnieniami zakładowej organizacji związkowej, jest przedmiotem analiz w pracy zbiorowej o charakterze komentarzowym *Kodeks pracy. Komentarz* (współautor), red. Krzysztof. W. Baran, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2012, s. 1168-1365. Przedmiotem analiz jest dział jedenasty Kodeksu pracy, zatytułowany *Układy zbiorowe pracy*. W większości są to jednak rozważania dotyczące układów zbiorowych pracy jako instytucji zbiorowego prawa pracy.

Rozważania dotyczące prawa pracy w obszarze zbiorowego prawa pracy i jego związku z polityką społeczną są też przedmiotem ogólnego opracowania zawartego w *Systemie Prawa Pracy: Polityka społeczna a zbiorowe prawo pracy* (w): *System prawa pracy. Tom V - Zbiorowe prawo pracy*, Lex a Wolters Kluwer business, Warszawa 2014, s. 97 – 127.

Z artykułów naukowych podejmujących problematykę prawa stosunku pracy i ogólnie prawa pracy należy wymienić następujące publikacje: 1/ *Fikcja pozaumownych stosunków pracy* (w:) K. Antonów, A. Bigaj, B. M. Ćwiertniak, A. Dubowik, T. Duraj, D. Dzienisiuk, M. Grewiński, J. Janik, Z. Kubot, M. Latos - Miłkowska, B. Muszyńska, J. Piątkowski, A. Piszczek, A. Rycak, S. Samol, K. Stefański, H. Szewczyk, K. Szymańska, K. Ślebzak, G. Uścińska, K. Walczak, G. Węglarz, J. Wratny, M. Wujczyk, A. Wypych - Żywicka, *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (Zbiór studiów)*, tom II, red. naukowa B. M. Ćwiertniak, Sosnowiec 2013, s. 25 – 41. Przedmiotem tego opracowania jest zbyt daleko idąca fikcja, którą przyjmuje ustawodawca w zakresie podstaw nawiązania stosunku pracy. Nauka prawa nie zgłasza wątpliwości co do zasadności takiej regulacji. Co więcej, przyjmuje ją niejako z założenia, bez szczegółowych analiz, na zasadzie swoistego aksjomatu. Moim zdaniem sprawa nie jest aż tak oczywista. Stawiam tezę, że ustawowe zespolenie woli pracownika i pracodawcy w zakresie nawiązania stosunku pracy i ustalenia warunków pracy i płacy, składające się na jedno spójne i całościowe zdarzenie skutkujące powstaniem określonego stosunku prawnego powoduje, iż w tej ogólnej konwencji mianowanie, powołanie i wybór nie powinny mieć samodzielnego bytu w zakresie czynności współkreujących stosunek pracy, na równym poziomie znaczeniowym, co umowa o pracę. Powinny być sposobem nawiązania stosunku pracy, a nie jego podstawą. Efektem obowiązującej w tym zakresie regulacji jest zasadnicza sprzeczność między pozaumownymi



podstawami nawiązania stosunku pracy a przyjętą przez ustawodawcę umowną konwencją każdego stosunku pracy ( art. 11 KP ); 2/ Modele zatrudniania pracowników [w:] Przegląd Organizacji 2010, Nr 3, s. 35-39. Przedmiotem tej publikacji jest szczegółowa analiza pracowniczego i niepracowniczego zatrudnienia, a także mechanizm funkcjonowania art. 5 KP; 3/ Odsunięcie od pracy za naruszenie obowiązku trzeźwości, Acta Universitatis Nicolai Copernici, Prawo XXXII, Toruń 1992, s. 51-66. Przedmiotem tego opracowania jest szczegółowa analiza przepisów prawa pracy dotyczących problematyki trzeźwości w stosunkach pracy, które w niezrozumiały sposób odnoszą pojęcie trzeźwości wyłącznie do stanu organizmu człowieka wolnego od alkoholu. Ustawodawca unika zmierzania się z problemem odurzeń w stosunkach pracy, spowodowanych działaniem czynników innych niż alkohol; 4/ Charakter prawny umowy o pracę na okres próbny, PiZS 1976, nr 2, s. 3-9

**b) autorstwo lub współautorstwo opracowań naukowych dotyczących rozpatrywania sporów o roszczenia ze stosunku pracy**

Problematyka dotycząca działu dwunastego Kodeksu pracy dotyczącego postępowania pojednawczego i sądów pracy jest przedmiotem analiz w pracy zbiorowej o charakterze komentarzowym *Kodeks pracy. Komentarz* (współautor), red. Krzysztof. W. Baran, LEX a Wolters Kluwer business, Warszawa 2012, s. 1294-1358

**c) autorstwo lub współautorstwo opracowań naukowych dotyczących prawa urzędniczego**

Do publikacji z tego zakresu należą napisane wspólnie następujące pozycje wydawnicze:

- z P. Piątkowskim *Wybrane zagadnienia prawa pracy i prawa urzędniczego*, TNOiK, Toruń 2009, s. 17-231 i 239-254. Wkład w powstanie tej pracy:

- P. Piątkowskiego polegał na udziale w opracowaniu koncepcji pracy, przyjęciu określonej metody badawczej, na doborze zagadnień i określeniu struktury pracy. Swój udział procentowy Autor szacuje na 20 % ( Podpis. *P. Piątkowski*..... )

- J. Piątkowskiego polegał na udziale w opracowaniu koncepcji pracy, przyjęciu określonej metody badawczej, na doborze zagadnień i określeniu struktury pracy. Mój udział procentowy szacuję na 80 % ( Podpis. *Jan Piątkowski*..... ),

- oraz z M. Kolasińskim i A. Kolasińskim *Stosunki pracy w administracji publicznej [Na tle prawa wspólnotowego]*, TNOiK, Toruń 2008, s. 17-203. Wkład w powstanie tej pracy:

- M. Kolasińskiego polegał na udziale w opracowaniu koncepcji pracy, przyjęciu określonej metody badawczej, na doborze zagadnień i określeniu struktury pracy. Swój udział procentowy Autor szacuje na 40 % ( Podpis. *M. Kolasiński*..... )

- A. Kolasińskiego polegał na udziale w opracowaniu koncepcji pracy, przyjęciu określonej metody badawczej, na doborze zagadnień i określeniu struktury pracy. Swój udział procentowy Autor szacuje na 20 % ( Podpis. *A. Kolasiński*..... )

- J. Piątkowskiego polegał na udziale w opracowaniu koncepcji pracy, przyjęciu określonej metody badawczej, na doborze zagadnień i określeniu struktury pracy. Swój udział procentowy szacuję na 40 % ( Podpis. *Jan Piątkowski*..... )

Pierwsza z wymienionych pozycji ma za przedmiot istotne zmiany ustawodawstwa urzędniczego w obszarze samorządowego prawa pracy i prawa w służbie cywilnej,



wprowadzone w 2008 roku w formie całkowicie nowych ustaw, tj. ustawy o pracownikach samorządowych i ustawy o służbie cywilnej.

Prawa urzędniczego dotyczy również artykuł naukowy *Jednolitość czy dyferencjacja zatrudniania w administracji publicznej* [w:] *Urzędnik w administracji publicznej*, red. B. Sprengel i A. Strzelecki, Włocławek 2005, s. 44-54. Jego przedmiotem są szczegółowe rozważania dotyczące jakości prawa urzędniczego i potrzeby stworzenia *de lege ferenda* wspólnych regulacji w stosunku do pracowników zatrudnionych w całym obszarze administracji publicznej, z zachowaniem niezbędnych odrębności w określonych obszarach tej administracji.

**d) jedna glosa do wyroku Sądu Najwyższego:** *Glosa do uchwały SN z 5.XI.1987, III UZP 43/87, OSP 1990/10/349, s. 734-737, współautor z Z. Myszką ( dot. sankcji prawa ubezpieczeniowego za cały okres czasowej niezdolności do pracy pracownika wymieniony w sfalszowanym zaświadczeniu lekarskim, z tytułu nagannie oceniane przez ustawodawcę postępowania pracownika, które doprowadziło do wystąpienia niezdolności do pracy )*

**e) materiały szkoleniowe:** *Prawo pracy w Polsce (w:) Prawo pracy w Unii Europejskiej*, red. Jan Piątkowski, Bydgoszcz 2006, s. 7-164; *Prawo pracy w Unii Europejskiej*, red. J. Piątkowski, PW „MROTEO”, Bydgoszcz 2006, ss. 301. Materiał szkoleniowy była adresowany do kadry kierowniczej i pracowników małych i średnich przedsiębiorstw uczestniczących w półtorarocznym cyklu szkoleń (od 1.02.2006 r. do 30.06.2007 r.) - w ramach Projektu: Wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw poprzez poznanie prawa pracy obowiązującego w Unii Europejskiej, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Jan Piątkowski



Marek Kolasiński

Mój udział w pracy zespołowej: J. Piątkowski, M. Kolasiński, A. Kolasiński, Stosunki pracy w administracji publicznej [Na tle prawa wspólnotowego], TNOiK Toruń 2008 polegał na udziale w opracowaniu koncepcji pracy, przyjęciu określonej metody badawczej, na doborze zagadnień i określeniu struktury pracy.

Swój udział procentowy szacuję na 40 %.

*Marek Kolasiński*