

Przepisy prawne dotyczące związków zawodowych

Przepisy, które regulują działalność związkową, można podzielić na międzynarodowe i krajowe. Różna jest skala ich ważności i zakres działania oraz daty ich wejścia w życie. W tym rozdziale postaram się je przedstawić według hierarchii ważności i czasu wejścia aktu w życie oraz omówić podstawowe z nich.

Pierwszym aktem prawnym jest obowiązująca konwencja nr 87 przyjęta przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy, która odbyła się 9 lipca 1948 r. w San Francisco, podpisana przez Radę Państwa Rządu Rzeczypospolitej Ludowej w 1958 roku. Konwencja dotyczy wolności związkowej i ochrony praw związkowych. Zobowiązywała sygnatariuszy tego aktu do jego przestrzegania. Konwencja dawała pracownikom i pracodawcom prawo do:

- „bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, tworzyć organizacje według swego uznania, jak też przystępować do tych organizacji, z jedynym zastrzeżeniem stosowania się do ich statutów;
- opracowywania swych statutów i regulaminów wewnętrznych, swobodnego wybierania swych przedstawicieli, powoływania swego zarządu, działalności oraz układania swego programu działania;
- tworzenia federacji i konfederacji, jak też przystępowania do nich, a każda organizacja, federacja i konfederacja ma prawo przystępowania do międzynarodowych organizacji pracowników i pracodawców.”¹

Ta umowa międzynarodowa zapewniała w swojej treści, iż „organizacje pracowników i pracodawców nie mogą być rozwiązywane lub zawieszane w drodze administracyjnej oraz uzyskanie osobowości prawnej przez organizacje pracowników i pracodawców oraz ich federacje i konfederacje nie może być uzależnione od warunków takich, które by ograniczały stosowanie postanowień artykułów”². Nakładała na organizacje obowiązek działania zgodnie z prawem kraju, w którym funkcjonuje, równocześnie wskazując, że ustawodawstwo krajowe nie powinno naruszać gwarancji przewidzianych w konwencji ani być tak stosowane, aby naruszało te gwarancje.

¹ Konwencja nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych Międzynarodowej Organizacji Pracy San Francisco dnia 1 lipca 1949 r. (Dz. U. z 1958 r., Nr 29, poz. 125)

² Ibidem

Jedynym ograniczeniem w stosowaniu konwencji było wprowadzenie zapisu dotyczącego jej zastosowania do sił zbrojnych i policji, dając możliwość ustawodawstwu krajowemu na określenie, w jakiej mierze będzie w tych formacjach stosowana konwencja.

Drugim aktem prawnym podpisanym przez Polskę jest przyjęta w Genewie 1 lipca 1949 r. przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy konwencja nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych. Jej zapisy miały ochronić przed wszelkimi aktami dyskryminacji dążącymi do naruszenia wolności związkowej w dziedzinie pracy, a szczególności przed:

- uzależnieniem zatrudnienia pracownika od warunku, że nie przystąpi on do związku zawodowego lub przestanie należeć do związku zawodowego,
- wydaleniem pracownika lub skrzywdzeniem go we wszelki inny sposób z powodu jego przynależności do związku zawodowego lub udział w działalności związkowej poza godzinami pracy lub, za zgodą pracodawcy, podczas godzin pracy.
- wszelkimi aktami ingerencji pracowników i pracodawców w sprawy drugich bądź bezpośrednio, bądź przez swych przedstawicieli lub członków, jeżeli chodzi o tworzenie tych organizacji, ich działalność i zarządzanie nimi.
- aktami ingerencji zmierzającymi do spowodowania utworzenia organizacji pracowników, które by były opanowane przez pracodawcę lub przez organizację pracodawców, albo do wspierania organizacji pracowników finansowo lub w inny sposób, w celu podporządkowania tych organizacji kontroli pracodawcy lub organizacji pracodawców.

Konwencja zalecała zastosowanie środków odpowiadających warunkom krajowym w celu zachęcania i popierania jak najszerzego rozwoju i wykorzystywania procedury dobrowolnych rokowań dla zawierania układów zbiorowych pomiędzy pracodawcami i organizacjami pracodawców z jednej strony a organizacjami pracowników z drugiej, w celu uregulowania w ten sposób warunków pracy.³

Następną była Konwencja MOP nr 135 dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień. Przyjęta została w Genewie 23 czerwca 1971 roku. Konwencja sporządzona została, by przedstawiciele pracowników uzyskali „skuteczną ochronę 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,

³ Konwencja nr 98 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych. Międzynarodowej Organizacji Pracy Genewa dnia 01.07.1949 r. (Dz. U. z 1958 r., Nr 29, poz.126)

jeśli działają zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami.” Nakładała również obowiązek na pracodawcę przyznania przedstawicielom pracowników takie ułatwienia, które umożliwią im szybkie i skuteczne wykonywanie ich funkcji pod pewnymi warunkami zawartymi w konwencji.⁴

Kolejną Konwencją MOP, dotyczącą związków zawodowych, jest konwencja nr 144 Międzynarodowej Organizacji Pracy „dotycząca trójstronnych konsultacji w zakresie wprowadzenia w życie międzynarodowych norm w sprawie pracy”, się odbyła ona w Genewie 21 czerwca 1976 r. Wprowadziła ona ogólne pojęcie "organizacji reprezentatywnych" jako oznaczającej „najbardziej reprezentatywne organizacje pracodawców i pracowników, korzystające z prawa wolności związkowej”⁵. Jednak tę reprezentatywność szczegółowo określać mają przepisy poszczególnych krajów. Zasadniczym jednak zadaniem konwencji było utworzenie trójstronnych mechanizmów celem popierania wprowadzenia w życie międzynarodowych norm w sprawie pracy oraz wskazanie, że każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, który ratyfikuje niniejszą konwencję, będzie wprowadzał w życie procedury zapewniające skuteczne konsultacje między przedstawicielami rządu, pracodawców i pracowników w sprawach dotyczących działalności Międzynarodowej Organizacji Pracy, zapewniając przy tym swobodę wyboru swoich przedstawicieli do MOP przez reprezentatywne organizacje.

Inną konwencją, w której zapewnia się wolność zrzeszania się w związkach zawodowych a podpisaną przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej, jest „Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności”, sporządzona w Rzymie 4 listopada 1950 r. W artykule 11 wolność zgromadzania się i stowarzyszania się daje prawo do „swobodnego, pokojowego zgromadzania się oraz do swobodnego stowarzyszania się, włącznie z prawem tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich dla ochrony swoich interesów.” Konwencja wprowadziła ograniczenia działalności związków w korzystaniu z tych praw przez członków sił zbrojnych, policji lub administracji państwowej.⁶

Konwencja dawała: każdemu prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych, związkom zawodowym prawo do zakładania krajowych federacji lub

⁴ Konwencja nr 135 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych. Międzynarodowej Organizacji Pracy Genewa dnia 23.06. 1971 r. (Dz. U. z 1977r., Nr 39, poz.178)

⁵ Konwencja nr 144 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych. Międzynarodowej Organizacji Pracy Genewa dnia 21.06.1949 r. (Dz. U. z 1994r., Nr103, poz. 503)

⁶ Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności Rzym dnia 4 listopada 1950 r. (Dz. U. z 1995r., Nr 36,poz.175)

konfederacji, tymże organizacjom prawa do tworzenia międzynarodowych organizacji związkowych, a także dawała prawo związkom zawodowym do swobodnego wykonywania swej działalności, bez ograniczeń innych, niż przewidziane w ustawach.

Jednym z podstawowych praw związkowych jest prawo do strajku zapisane również w art. 8 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych podpisanym w Nowym Jorku 19 grudnia 1966 roku. Wyżej wymieniony artykuł został także ratyfikowany przez Radę Państwa Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej w 29 grudnia 1977 r.⁷

Następnym aktem prawnym pod względem ważności jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, która aż w dwóch artykułach 12 i 59 odnosi się do związków zawodowych. Zapisy te wskazują, że związki zawodowe są bardzo ważnymi organizacjami wymienionymi jako niezbędny element „społeczeństwa obywatelskiego”. Konstytucja uznaje pluralizm związkowy, czyli zakłada wolność tworzenia i działania związków zawodowych. Ta możliwość tworzenia związków zawodowych w Konstytucji RP ujęta jest jako „wolność zrzeszania się”. Związki zawodowe, według konstytucji, mają zajmować się takimi dziedzinami, w których aktywność społeczna jest celowa, a nawet wręcz niezbędna, Do nich należy sfera obrony socjalnych i ekonomicznych interesów pracujących, dlatego zostały one wyposażone w prawo do rokowań, do zawierania układów zbiorowych i innych porozumień oraz prawo do strajków pracowniczych i innych form protestu w granicach określonych w ustawie. Konstytucja przewiduje również pewne ograniczenia, które mogą być oparte tylko na ustawach jednakże ustawa może wprowadzać tylko takie ograniczenia, jakie są przewidziane i dopuszczalne w umowach międzynarodowych wiążących Polskę.

Trzeba również zwrócić uwagę w konstytucji na artykuły nie wprost odnoszące się do związków zawodowych. Art. 58 gwarantuje prawo zrzeszania się oraz wskazuje na obowiązek sądowy rejestrowania się zrzeszeń. Art. 13 zakazuje tworzenia, między innymi, organizacji „odwołujących się w swoich programach do totalitarnych metod i praktyk działania nazizmu, faszystów i komunizmu, a także tych, których program lub działalność zakłada lub dopuszcza nienawiść rasową i narodowościową, stosowanie przemocy w celu zdobycia władzy lub wpływu na politykę państwa albo przewiduje utajnienie struktur lub członkostwa” . Art. 31 ust. 3. wprowadza możliwość ograniczenia praw obywatelskich z uwagi na: bezpieczeństwo państwa lub ze względu na zachowanie porządku publicznego,

⁷ Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych Nowy Jork dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977r., Nr 38, poz.169)

dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej albo wolności i praw innych osób. Ograniczenia te nie mogą jednak naruszać istoty wolności i praw.⁸

„Konstytucja RP zakazuje przynależności do związków zawodowych osobom piastującym niektóre wysokie stanowiska państwowe takie jak: Prezes Najwyższej Izby Kontroli, Rzecznik Praw Obywatelskich, Prezes Narodowego Banku Polskiego. Do tej kategorii stanowisk zaliczono też wszystkich sędziów. W przypadku oceny tych regulacji z prawem europejskim należy uznać, że trudno jest uzasadnić pozbawienie (a więc - nieograniczenie) prawa koalicji sędziów. Natomiast pozostałe przypadki ocenić należy jako kontrowersyjne.”⁹

Szczegółowo omawiającą działalność związków zawodowych w Polsce jest ustawa o związkach zawodowych.

Ustawa zawiera definicję związku zawodowego, określa jego niezależność, wskazuje, kto ma prawo tworzenia i wstępowania do związku. Przepisy przyznają prawo do tworzenia związków zawodowych wszystkim pracownikom. Dają również możliwość wstępowania do nich bezrobotnym, emerytom, agentom i nakładcom, bez obowiązku uzyskania zezwolenia pracodawcy czy organu państwowego.

Ustawa określa, kogo reprezentują związki zawodowe, jakie mają prawa i uprawnienia. Bardzo istotnym jest zastrzeżenie, że przynależność do związku nie może przynosić ujemnych następstw jego członkom, ale jednocześnie przynależność związkowa nie może być np. przyczyną nawiązania stosunku pracy lub awansu. Zgodnie z konwencjami ustawa przewiduje ograniczenia swobody zrzeszania się w związkach pracownikom służb publicznych. Ograniczenia te nie dotyczą wszystkich pracowników publicznych i mają zróżnicowany charakter. „Pracownicy (urzędnicy) samorządowi oraz państwowi, w tym służby cywilnej, mają pełne prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych. Jednakże urzędnicy służby cywilnej nie mogą pełnić funkcji w związkach zawodowych. Zakaz pełnienia funkcji związkowych przez urzędników służby cywilnej nie narusza - co prawda - prawa koalicji, jest jednak oceniany jako zbyt restryktywny i ograniczający realizację wolności związkowych.”¹⁰ Ograniczenia dotyczą również służb zmilitaryzowanych. Zgodnie z pragmatyką służbową funkcjonariusze Policji, Straży Granicznej, Służby

⁸ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 02 kwietnia 1997r., (Dz. U. z 1997r. Nr 78, poz.483)

⁹ Skoczyński J. *Reprezentacja praw i interesów pracowników służby publicznej*, [w:] Goździewicz G. (red.) *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, Wydawnictwo UMK, Toruń 2001 r., s. 261.

¹⁰ Goździewicz G. *Wpływ instytucji zbiorowego prawa pracy na status prawny pracowników służby cywilnej i samorządu terytorialnego*. [w:] Sanetra W. (red.) *Stosunki pracy w służbie cywilnej i samorządzie terytorialnym*. Wydawnictwo Temida 2, Białystok 2001 r., s. 45.

Więziennej i Państwowej Straży Pożarnej mają prawo utworzyć tylko jeden związek zawodowy. W służbach tych nie istnieje przez to zasada pluralizmu związkowego. Całkowity zakaz zrzeszania się w związkach zawodowych dotyczy funkcjonariuszy: Biura Ochrony Rządu, Agencji Wywiadu i Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz żołnierzy zawodowych. Wydaje się, jak pisze profesor Michał Seweryński w „Problemach statusu prawnego związków zawodowych”, „że te ograniczenia nie mogą być uznane za niezgodne z normami europejskiego prawa pracy, które dopuszczają stosowanie ograniczeń prawa koalicji w odniesieniu do sił zbrojnych, policji i administracji państwowej. Nie brakuje jednak opinii, że możliwe jest przyznanie prawa koalicji np. żołnierzom zawodowym, przy jednoczesnym ograniczeniu zakresu uprawnień związkowych”.

„Przepisy szczególne” nadają obowiązek sporządzenia statutu związku oraz dają prawo tworzenia ogólnokrajowych związków, zrzeszeń (federacji) i konfederacji, a także dają prawo wstępowania do międzynarodowych organizacji pracowników.

Ustawa uszczegółowia proces tworzenia związku, wskazuje, co powinien zawierać statut związku, wielkość komitetu założycielskiego, czas zakładania organizacji np. terminowe dostarczenie do sądu wniosku o utworzeniu związku. Bogusław Cudowski wyjaśnia tę kwestię w następujący sposób: „Ustawa jedynie przewiduje obowiązek rejestracji związku przez sąd. Rejestracja powoduje nabycie osobowości prawnej przez związek zawodowy oraz jego jednostki organizacyjne wskazane w statucie. Celem rejestracji więc jest przede wszystkim stwierdzenie przez sąd zgodności z obowiązującym prawem statutu związku zawodowego oraz spełnienia wymagań formalnych ustawy, np. czy związek tworzą osoby uprawnione w liczbie (10) wymaganej do jego utworzenia oraz statutowych celów jego działania (...) Jednakże może ona budzić wątpliwości, gdyż rejestracja związku nie polega na czynności ewidencyjnej. Można więc stwierdzić, że w istocie od decyzji sądu, a więc organu państwowego, zależy powstanie związku zawodowego. Jest to niewątpliwie forma ingerencji państwa w wolność koalicji. Z tego powodu wydaje się, że lepszym rozwiązaniem byłoby zastąpienie rejestracji notyfikacją.”¹¹

Podane są w ustawie przyczyny skreślenia związku z rejestru, choć wykreślenie związku czy odmowa rejestracji nie jest jednoznaczna z zaprzestaniem jego działalności lub nieutworzenia związku. Jak dowodzi profesor Teresa Liszcz :„w tym przypadku [tzn. w razie odmowy rejestracji z mocy art. 14 ust. 2 ustawy z 1991 r. o związkach zawodowych] nie ma

¹¹ Cudowski B. *Prawo do zrzeszania się, prowadzenia rokowań i sporów zbiorowych w Polsce*. [w:] Sanetra W. (red.) *Europeizacja polskiego prawa pracy*. Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR i Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2004 r. str. 47,

mowy o utracie mocy przez uchwałę o utworzeniu związku. Wydaje się, że uchwała ta pozostaje w mocy, a więc związek zawodowy istnieje, tyle że nie nabywa osobowości prawnej”.¹²

W ustawie podane są uprawnienia związków zawodowych. Uprawnienie oznacza przewidzianą dla związku zawodowego możliwość zachowania się wywołującego skutki prawne, które nie jest obowiązkiem związku i jest wyznaczone przez prawo. Uprawnienie jest prawnie zagwarantowaną możliwością domagania się związku zawodowego od np. pracodawcy, by ten postępował w określony sposób. Pewne uprawnienia są jednak zastrzeżone dla organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego oraz ustawy kodeksu pracy w art. 241²⁵.

Wymienione w ustawie są prawa związku do:

- ✓ otrzymywania i opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych oraz przysługiwania prawa do wyrażania publicznie opinii na temat założeń lub projektów przedłożonym związkom do opiniowania. Ta sama procedura dotyczy również prawa opiniowania dokumentów konsultacyjnych Unii Europejskiej, w szczególności białych ksiąg, zielonych ksiąg i komunikatów oraz projektów aktów prawnych Unii Europejskiej w zakresie zadań objętych zadaniami związków zawodowych;
- ✓ występowania z wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie spraw objętych zadaniami związku zawodowego do organów uprawnionych do ich wydania;
- ✓ prowadzenia rokowań zbiorowych oraz zawierania układów zbiorowych pracy, a także innych porozumień przewidzianych przepisami prawa pracy, a w przypadku gałęzi pracy nieobjętych układami zbiorowymi regulacja warunków pracy i płacy wymaga konsultacji ze związkami zawodowymi;
- ✓ sprawowania kontroli nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczenia w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- ✓ udzielenia urlopu bezpłatnego pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy wliczanego do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze;

¹² Liszcz T. *Związki zawodowe po nowemu*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1992/1/28, t.1, System Informacji Prawnej LEX Sopot.

- ✓ udzielenia zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej poza zakładem pracy.

Powyższe zastrzeżone jest dla zakładowej organizacji związkowej zrzeszającej co najmniej 10 członków będących zatrudnionymi u danego pracodawcy z obowiązkiem podawania co kwartał informacji o łącznej liczbie członków tej organizacji.

Szeroko omówiona jest w ustawie działalność zakładowej organizacji związkowej. Określono tam szczegółowo uprawnienia tej struktury, wymieniając prawo do:

- 1) „zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy,
- 2) zajmowania stanowiska wobec pracodawcy i organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw pracowników,
- 3) sprawowania kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 4) kierowania działalnością społecznej inspekcji pracy i współdziałanie z państwową inspekcją pracy,
- 5) zajmowania się warunkami życia emerytów i rencistów.”¹³

Ponadto wskazane jest w ustawie, z jakich przyczyn i kiedy pracodawca ma powiadamiać zakładową organizację związkową o istotnych zmianach w zakładzie pracy, np. przejścia zakładu pracy lub jego części pod nowego pracodawcę, przekazywać informacje niezbędne do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania.

Innymi prawami związku zawodowego zawartymi w ustawie są:

- ✓ nałożenie obowiązku na pracodawcę uzgodnienia regulaminów: zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, regulaminów przyznawania nagród i premiowania oraz regulaminu pracy. Są to jedne z najistotniejszych uprawnień związków zawodowych do współtworzenia prawa pracy, przy czym związki zawodowe mają zagwarantowany równy głos z pracodawcą w ukształtowaniu praw,¹⁴
- ✓ występowanie w razie zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników do pracodawcy z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań, zawiadamiając o tym równocześnie właściwego okręgowego inspektora pracy,

¹³ Ustawa o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 r. art. 26 (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854)

¹⁴ Piątkowski J. *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*. Wydawnictwo Dom Organizatora, Toruń 2005 r. s.249

- ✓ tworzenie pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych w zakładach pracy,
- ✓ zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia lub bezpłatnie na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej oraz do pełnienia doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej. Oprócz zapisu ustawowego tę kwestię normuje szczegółowiej rozporządzenie.¹⁵

Ustawa określa również relacje pomiędzy związkami działającymi w zakładzie, kogo mogą chronić. Daje organizacjom zakładowym prawo do tworzenia wspólnej reprezentacji związkowej w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów pracowników. W sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi organizacje te zobowiązane zostały do przedstawiania wspólnie uzgodnionego stanowiska pod rygorem prawa pracodawcy do podjęcia decyzji przez niego jedynie po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

W ustawie poruszona jest również kwestia gwarancji realizacji uprawnień związkowych. Dotyczą one nie tylko gwarancji zatrudnienia z tytułu wykonywania funkcji związkowych, ale również ochrony warunków pracy i płacy osób reprezentujących związek. Celem uprawnień związkowych jest zagwarantowanie niezależności działaczom związkowym w wypełnianiu ich funkcji. Ustawa gwarantuje prawo do zwolnienia reprezentantów od obowiązku świadczenia pracy na czas pełnienia funkcji związkowej. Zwolnienie może być: płatne lub bezpłatne. O tym, czy jest to świadczenie płatne, czy bezpłatne, decyduje związek.

Liczba członków związku lub ilość kadry kierowniczej¹⁶ jest też podstawą do wyliczenia liczby chronionych członków związku. Niestety przepis ten jest mało precyzyjny i daje możliwość interpretacji przez pracodawcę, kogo zalicza się do kadry kierowniczej, a co za tym idzie, do zaniżania jej faktycznej ilości. Po otrzymaniu informacji o ilości kadry kierowniczej (informacja jest podawana na wniosek związku) związek decyduje o sposobie ich wyliczenia.

Zakładowa organizacja związkowa posiada także gwarancję zapewniającą warunki lokalowe i techniczne niezbędne do wykonywania swojej działalności przez organizację zakładową czy też międzyzakładową na warunkach określonych w osobnej umowie.

¹⁵ Rozporządzenie Rady Ministrów dotyczące tryb udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakres uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy, (Dz. U. z 1996 r. Nr 71, poz. 336)

¹⁶ Rozporządzenie Minister Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej dotyczące powiadamianie przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy oraz wskazywanie przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, a także dokonywanie zmian w takim wskazaniu, 26.06.2003 r. (Dz. U. z 2003 r. Nr 108, poz. 1013)

Oprócz wyżej wymienionych gwarancji pracodawca został w ustawie zobowiązany do potrącania członkom związku składek członkowskich na pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej i przekazania ich niezwłocznie na jej rachunek bankowy w zadeklarowanej wysokości. Zapisana jest również zasada proporcjonalnego ponoszenia kosztów działalności międzyzakładowej organizacji związkowej przez pracodawców obejmującej ich swoim zasięgiem.

Ustawa w zakończeniu zawiera katalog przestępstw przeciwko prawom związkowym oraz wskazuje ogólnie, jakie kary mogą być za to nałożone. Działania sprzeczne z ustawą nie dotyczą tylko pracodawcy, lecz także osób pełniących funkcję związkową sprzecznie z ustawą. Organ związku zawodowego prowadzący działalność sprzeczną z ustawą może mieć wyznaczony przez sąd rejestrowy termin co najmniej 14 dniowy na dostosowanie działalności tej organizacji do obowiązującego prawa. Niedostosowanie się związku zawodowego do decyzji sądu powoduje skreślenie prawomocnym orzeczeniem z rejestru i związek zostanie zobowiązany niezwłocznie do zaprzestania swej działalności.

Podsumowując, w ustawie o związkach zawodowych „(...)można wyróżnić następujące działania zakładowej organizacji związkowej:

- ✓ płaszczyznę współtworzenia prawa,
- ✓ sferę współdziałania z pracodawcą,
- ✓ płaszczyznę kontrolną,
- ✓ sferę interwencyjną,
- ✓ płaszczyznę procesową,
- ✓ sferę inicjatyw”¹⁷

W wielu innych ustawach znajdują się uszczegółowione zagadnienia dotyczące organizacji związkowych, dając im dodatkowe uprawnienia lub ograniczające ich działalność w określonych podmiotach. Do zagadnień rozbudowujących lub uszczegółowiających należą:

- ustawa kodeks pracy,
- ustawa o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz zmiana niektórych ustaw,
- ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych,
- ustawa o społecznej inspekcji pracy,
- ustawa o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkie komisje dialogu społecznego,

¹⁷ Piątkowski J. - *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowe*. Op. cit. s. 48

- ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Do ustaw ograniczających uprawnienia związków zawodowych należą między innymi:

- ustawa o policji
- ustawa o straży granicznej,
- ustawa o służbie więziennej,
- ustawa o Najwyższej Izbie Kontroli,
- ustawa o strażach gminnych,
- ustawa o państwowej straży pożarnej,
- ustawa o pracownikach urzędów państwowych,

i w innych ustawach dotyczących bezpieczeństwa i obronności państwa.

W podsumowaniu stwierdzić należy, iż Polska wypełniła podpisane konwencje międzynarodowe. Nasze ustawodawstwo utworzono zgodnie z standardami międzynarodowymi, choć w kwestii ograniczenia działalności związków zawodowych w niektórych zawodach mamy bardziej restrykcyjne zapisy. Mam na myśli te, które dotyczą zakresu swobody zrzeszania się.¹⁸ To samo dotyczy i samego aktu rejestracji związkowej. Nie jest to tylko formalny wpis do rejestru zgłaszającej się organizacji związkowej. Proces rejestracji podlega w prawie polskim weryfikacji sądowej. Minusem naszego ustawodawstwa są również niewystarczające kompetencje kontrolne związków zawodowych w zakładach pracy, a także mało precyzyjne zapisy dające możliwość sprzecznych interpretacji, jak choćby te, które dotyczą ilości kadry kierowniczej w firmie, co jest potrzebne do ustalenia ilości osób chronionych. Pewne jest w aktach prawnych tylko to, iż przepisy w dalszym ciągu ewoluują i można mieć nadzieję, że z czasem będą bardziej doskonałe, zarówno te uchwalane przez władze państwowe jak i same związki zawodowe.

¹⁸ Baran K. *Zbiorowe prawo pracy*. Wydawnictwo Universitas, Kraków 2002 r. s. 119 -123