

Krzysztof Wojciech Baran

Zbiorowe prawo pracy

Komentarz

2. wydanie

Warszawa 2010



Oficyna

a Wolters Kluwer business

Stan prawny na 1 czerwca 2010 r.

Wydawca:

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący:

Małgorzata Jarecka

Opracowanie redakcyjne:

Anna Krzesz

Skład, łamanie:

Andrzej Gudowski

Opracowanie skorowidza:

Beata Baran

© Copyright by

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2010

ISBN: 978-83-264-0341-5

2. wydanie

Wydane przez:

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Redakcja Książek

01-231 Warszawa, ul. Płocka 5a

tel. (22) 535 80 00, (22) 535 82 00

31-156 Kraków, ul. Zacisze 7

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

Księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	11
Wprowadzenie	15
Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji	17
Art. 1 [Zakres stosowania ustawy].....	17
Art. 2 [Słownik ustawowy].....	32
Art. 3 [Liczebność rady pracowników].....	36
Art. 4 [Wybory rady pracowników].....	39
Art. 5 [Porozumienie partycypacyjne].....	41
Art. 6 [Koszty wyboru i działalności rady].....	48
Art. 7 [Poziom zatrudnienia].....	49
Art. 8 [Wniosek wyborczy].....	53
Art. 9 [Czynne i bierne prawo wyborcze].....	56
Art. 10 [Wybory członków rady pracowników].....	61
Art. 11 [Organizacja funkcjonowania rady pracowników].....	66
Art. 12 [Ustanie członkostwa w radzie pracowników].....	70
Art. 13 [Prawo do informacji].....	75
Art. 14 [Konsultacje z radą pracowników].....	81
Art. 15 [Eksperti rady pracowników].....	85
Art. 16 [Ograniczenia prawa do informacji].....	86
Art. 17 [Szczególne uprawnienia członków rad pracowników].....	100
Art. 18 [Notyfikacja wyboru rady pracowników].....	109
Art. 19 [Sankcje karne].....	110

Art. 20	[Kompetencje rad pracowniczych przedsiębiorstwa państwowego]	115
Art. 21	[Kompetencje rad pracowniczych przedsiębiorstw mieszanych]	116
Art. 22	[Kompetencje rady pracowniczej w przedsiębiorstwie „Porty Lotnicze”]	116
Art. 23	[Ochrona członków rady pracowników w ramach zwolnień grupowych]	116
Art. 24	[Porozumienie dotyczące informowania pracowników]	117
Art. 25	[Obowiązki szczególne].....	119
Art. 26	[Przepis temporalny].....	119
Art. 27	[Przegląd postanowień ustawy]	120
Art. 28	[Termin wejścia w życie].....	120
Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych		121
ROZDZIAŁ 1. Przepisy ogólne		121
Art. 1	[Pojęcie związku zawodowego].....	121
Art. 2	[Wolności związkowe].....	133
Art. 3	[Zakaz dyskryminacji ze względu na status związkowy].....	143
Art. 4	[Reprezentacyjna funkcja związków zawodowych].....	146
Art. 5	[Reprezentacja na forum międzynarodowym].....	148
Art. 6	[Cele związków zawodowych]	151
Art. 7	[Reprezentacja interesów pracowników].....	155
Art. 8	[Kontrola przestrzegania prawa].....	162
Art. 9	[Swoboda określania struktur związków zawodowych].....	164
Art. 10	[Członkostwo w związkach zawodowych].....	169
Art. 11	[Status federacji i konfederacji związkowych].....	171
ROZDZIAŁ 2. Tworzenie związków zawodowych		174
Art. 12	[Utworzenie związku zawodowego].....	174
Art. 13	[Statut związku zawodowego].....	176
Art. 14	[Rejestracja związku zawodowego].....	180
Art. 15	[Nabycie osobowości prawnej].....	184
Art. 16	[Rejestracja zmiany statutu].....	185
Art. 17	[Skreślenie związku zawodowego z rejestru]	189
Art. 18	[Postępowanie rejestrowe].....	192

ROZDZIAŁ 3. Uprawnienia związków zawodowych.....	196
Art. 19 [Opiniowanie aktów prawnych].....	196
Art. 19¹ [Opiniowanie dokumentów wspólnotowych].....	202
Art. 20 [Kompetencje wnioskodawcze].....	204
Art. 21 [Rokowania zbiorowe].....	206
Art. 22 [uchylony].....	223
Art. 23 [Kontrola przestrzegania prawa pracy].....	223
Art. 24 [Działalność gospodarcza związków zawodowych].....	226
Art. 25 [Zwolnienia od pracy w strukturach ponadzakładowych].....	228
Art. 25¹ [Ograniczenie uprawnień].....	234
ROZDZIAŁ 4. Zakładowa organizacja związkowa	237
Art. 26 [Kompetencje zakładowej organizacji związkowej]	237
Art. 26¹ [Przejęcie zakładu pracy na nowego pracodawcę].....	255
Art. 27 [Kompetencje socjalne związków zawodowych]	261
Art. 28 [Prawo do informacji].....	262
Art. 29 [Badania kontrolne]	267
Art. 30 [Reprezentacja interesów pracowników].....	271
Art. 31 [Zwolnienie od świadczenia pracy działaczy związkowych].....	279
Art. 32 [Ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych].....	288
Art. 33 [Obowiązki organizacyjne pracodawcy].....	309
Art. 33¹ [Składka związkowa].....	311
Art. 34 [Status prawny międzyzakładowej organizacji związkowej]	314
Art. 34¹ [Koszty funkcjonowania międzyzakładowej organizacji związkowej].....	317
Art. 34² [Ochrona stosunku pracy działaczy międzyzakładowej organizacji związkowej].....	320
ROZDZIAŁ 5. Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy	323
Art. 35 [Przepisy karne].....	323
Art. 36 [Kontrola legalności funkcjonowania związków zawodowych]	326
ROZDZIAŁ 6. Przepisy szczególne	333
Art. 37 [Spory zbiorowe]	333
Art. 38 [Przepis szczególny]	335
Art. 39 [Kasy zapomogowo-pożyczkowe].....	335

ROZDZIAŁ 7. Zmiany w przepisach obowiązujących oraz przepisy przejściowe i końcowe	337
Art. 40–44 [pominięte]	337
Art. 45 [Majątek związków zawodowych]	337
Art. 46 [Przepis intertemporalny]	338
Art. 47 [Przepis intertemporalny]	338
Art. 48 [Przepis przejściowy]	338
Art. 49 [Termin wejścia w życie]	339
Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców	341
ROZDZIAŁ 1. Przepisy ogólne	341
Art. 1 [Prawo koalicji pracodawców]	341
Art. 2 [Status federacji i konfederacji pracodawców]	345
Art. 3 [Samorządność i niezależność organizacji pracodawców]	346
Art. 4 [Zakaz ingerencji w działalność związków zawodowych]	348
Art. 5 [Zadania organizacji pracodawców]	349
Art. 6 [Majątek organizacji pracodawców]	351
ROZDZIAŁ 2. Tworzenie związków pracodawców	353
Art. 7 [Powstanie związku pracodawców]	353
Art. 8 [Statut związku pracodawców]	355
Art. 9 [Rejestracja związku pracodawców]	358
Art. 10 [Osobowość prawna związku pracodawców]	361
Art. 11 [Zmiana statutu związku pracodawców]	363
Art. 12 [Skreślenie związku pracodawców]	366
Art. 13 [Procedura rejestrowa]	369
Art. 14 [Status prawny federacji i konfederacji pracodawców]	371
ROZDZIAŁ 3. Uprawnienia organizacji pracodawców	373
Art. 15 [Swoboda działania organizacji pracodawców]	373
Art. 16 [Opiniowanie aktów prawnych]	375
Art. 16¹ [Opiniowanie dokumentów wspólnotowych]	378
Art. 16² [Kompetencje wnioskodawcze]	381
Art. 17 [Rokowania zbiorowe]	382
Art. 18 [Działalność gospodarcza]	384

ROZDZIAŁ 4. Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy	386
Art. 19 [Kontrola legalności funkcjonowania organizacji pracodawców]	386
ROZDZIAŁ 5. Przepisy przejściowe i końcowe	389
Art. 20 [Przepis przejściowy]	389
Art. 21 [Termin wejścia w życie]	390
Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	391
ROZDZIAŁ 1. Przepisy ogólne	391
Art. 1 [Przedmiot sporu zbiorowego]	391
Art. 2 [Strony sporu zbiorowego]	396
Art. 3 [Reprezentacja pracowników w sporze zbiorowym]	398
Art. 4 [Zakazy prowadzenia sporów zbiorowych]	401
Art. 5 [Pojęcie pracodawcy]	404
Art. 6 [Rozszerzenie zakresu podmiotowego ustawy]	407
ROZDZIAŁ 2. Rokowania	409
Art. 7 [Wszczęcie sporu zbiorowego]	409
Art. 8 [Koncyliacja w sporze zbiorowym]	411
Art. 9 [Zakończenie koncyliacji]	413
ROZDZIAŁ 3. Mediacja i arbitraż	416
Art. 10 [Mediacja w sporach zbiorowych]	416
Art. 11 [Status mediatora]	419
Art. 11¹ [Uprawnienia mediatora w sporze zbiorowym]	422
Art. 12 [Strajk ostrzegawczy]	424
Art. 13 [Ekspertyza]	425
Art. 14 [Zakończenie mediacji w sporze zbiorowym]	427
Art. 15 [Prawo do strajku]	429
Art. 16 [Arbitraż w sporze zbiorowym]	431
ROZDZIAŁ 4. Strajk	443
Art. 17 [Zasady organizacji strajku]	443
Art. 18 [Dobrowolność udziału w strajku]	448
Art. 19 [Ograniczenia prawa do strajku]	450
Art. 20 [Referendum przedstrajkowe i ogłoszenie strajku]	457
Art. 21 [Status pracodawcy w czasie strajku]	461

Art. 22	[Strajk solidarnościowy]	464
Art. 23	[Status prawny pracownika w czasie strajku]	465
Art. 24	[Fundusz strajkowy]	471
Art. 25	[Inne niż strajk akcje protestacyjne]	472
ROZDZIAŁ 5. Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy		480
Art. 26	[Odpowiedzialność karna i cywilna]	480
ROZDZIAŁ 6. Przepisy przejściowe i końcowe		485
Art. 27	[pominięty]	485
Art. 28	[Przepis intertemporalny]	485
Art. 29	[Termin wejścia w życie]	485
Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach		
rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy		
z przyczyn niedotyczących pracowników		
		487
Art. 1	[Definicja zwolnienia grupowego]	487
Art. 2	[Procedura konsultacyjna]	497
Art. 3	[Zakończenie procedury konsultacyjnej]	508
Art. 4	[Zawiadomienie powiatowego urzędu pracy]	520
Art. 5	[Ochrona trwałości stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych]	523
Art. 6	[Wypowiedzenie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych]	535
Art. 7	[Upadłość bądź likwidacja pracodawcy]	538
Art. 8	[Odprawa pieniężna]	540
Art. 9	[Ponowne zatrudnienie]	552
Art. 10	[Zwolnienia indywidualne]	558
Art. 11	[Ograniczenia podmiotowe ustawy]	568
Art. 12	[Subsydiarne stosowanie kodeksu pracy]	570
Art. 13–27	[pominięte]	575
Art. 28	[Przepis temporalny]	575
Art. 29	[Przepis temporalny]	575
Art. 30	[Termin wejścia w życie]	575
Indeks rzeczowy		577

WPROWADZENIE

Zbiorowe prawo pracy reguluje kolektywne prawa i interesy pracowników i pracodawców w stosunkach pracy. W praktyce odnosi się ono do relacji pomiędzy reprezentującymi pracowników związkami zawodowymi i organami przedstawicielskimi a pracodawcami i skupiającymi ich organizacjami oraz między tymi podmiotami a organami władzy i administracji publicznej. Znajomość zbiorowego prawa pracy wydaje się na tle praktyki stosunków przemysłowych ciągle ograniczona. Uwaga ta odnosi się zarówno do przedstawicieli pracowników, jak i pracodawców, dlatego też nader często występuje zjawisko łamania jego norm przez obie strony.

Komentarz ten obejmuje pięć fundamentalnych ustaw, które są powszechnie stosowane w stosunkach przemysłowych. Regulują one funkcjonowanie:

- rad pracowników,
- związków zawodowych,
- organizacji pracodawców,
- sporów zbiorowych,
- zwolnień grupowych.

Książka ta to nie tylko przedstawienie obowiązujących przepisów, ale również dorobku judykatury i nauki prawa pracy. Jego znaczna część została uwzględniona w przypisach, co powinno Czytelnikowi ułatwić w razie potrzeby pogłębienie analizy wybranych problemów.

W swych założeniach komentarz jest skierowany do szerokiego kręgu Czytelników. Mam tu na myśli zwłaszcza działaczy związkowych, mediatorów, menedżerów, kadrowców, członków rad pracowników oraz

osoby zajmujące się obsługą prawną podmiotów gospodarczych. Żywię nadzieję, że okaże się użyteczny dla funkcjonariuszy wymiaru sprawiedliwości orzekających w sprawach prawa pracy. Pomocniczo publikacja ta może być wykorzystana w procesie dydaktycznym, na studiach prawniczych i administracyjnych, ułatwia bowiem przygotowanie do zajęć o charakterze seminaryjnym oraz zebranie materiałów do prac magisterskich i dyplomowych. Byłoby dla mnie źródłem osobistej satysfakcji, gdyby komentarz ten okazał się pożytecznym narzędziem w pogłębianiu wiedzy prawniczej.

Kraków, 16 sierpnia 2010 r.

Krzysztof Wojciech Baran

USTAWA

z dnia 7 kwietnia 2006 r.

o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji¹

(Dz. U. Nr 79, poz. 550; zm.: Dz. U. z 2008 r. Nr 93, poz. 584, Nr 120, poz. 778; z 2009 r. Nr 97, poz. 805)

Art. 1 [Zakres stosowania ustawy]

1. Ustawa określa warunki informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji oraz zasady wyboru rady pracowników.

2. Przepisy ustawy stosuje się do pracodawców wykonujących działalność gospodarczą zatrudniających co najmniej 50 pracowników.

3. Przepisów ustawy dotyczących zasad wyboru rady pracowników i ochrony jej członków nie stosuje się do:

- 1) przedsiębiorstw państwowych, w których tworzony jest samorząd załogi przedsiębiorstwa;**

¹ Przepisy ustawy wdrażają postanowienia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/14/WE z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz. Urz. WE L 80 z 23.03.2002; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 05, t. 4, str. 219).

2) przedsiębiorstw mieszanych zatrudniających co najmniej 50 pracowników;

3) państwowych instytucji filmowych.

4. W podmiotach, o których mowa w ust. 3, prawo do uzyskiwania informacji i przeprowadzania konsultacji przysługuje radzie pracowniczej.

1. Informowanie pracowników i prowadzenie z nimi konsultacji jest w stosunkach pracy jedną z podstawowych form partycypacji. Partycypacja polega na uczestnictwie pracowników w procesach organizacyjno-decyzyjnych dotyczących funkcjonowania zakładu pracy². W płaszczyźnie aksjologicznej stanowi ona przejaw upodmiotowienia pracowników w stosunkach pracy, poprzez ich aktywny bądź pasywny udział w zarządzaniu podmiotem zatrudniającym. Partycypacji³ nie należy mylić ze związkową reprezentacją praw i interesów pracowniczych⁴. Z partycypacją wiążą się bowiem zawsze w płaszczyźnie funkcjonalnej ograniczenia swobody pracodawcy w zakresie dysponowania osobami pozostającymi w zatrudnieniu oraz zasobami materialnymi.

W stosunkach pracy państw cywilizacji przemysłowej formy oddziaływania na podejmowane przez pracodawców decyzje są silnie zróżnicowane⁵. W swej istocie mają bądź to charakter informacyjno-konsultacyjny, bądź też kontrolno-stanowiący. Do tej pierwszej kategorii zaliczam kompetencje informacyjne, konsultacyjne, postulacyjne oraz skargowe. Z kolei do drugiej ze wskazanych kategorii należą uprawnienia wład-

² Por. M. Gładoch, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*, Toruń 2005, s. 31–38.

³ Por. T. Mendel, *Argumenty przemawiające za partycypacją pracowniczą* (w:) *Partycypacja pracownicza. Echa przeszłości czy perspektywy rozwoju*, red. S. Rudolf, Łódź 2001, s. 44 i n.

⁴ Na temat zakresu przedmiotowego partycypacji zob. bliżej J. Wratny, *Problemy partycypacji przedstawicielskiej* (w:) *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, red. M. Mathey-Turowicz, T. Zieliński, Warszawa 2006, s. 515–520.

⁵ Por. M. Seweryński, *Pojęcie i ideologia partycypacji pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem kapitalistycznym. Zarys problematyki*, SPE 1989, t. XLII, s. 40; S. Rudolf, *Demokracja przemysłowa w rozwiniętych krajach kapitalistycznych*, Warszawa 1986, *passim*.

cze, współwładcze (współstanowiące) oraz kontrolne i nadzorcze. Generalizując powyższą systematykę wedle kryterium poziomu wpływu przedstawicielstwa pracowników na sytuację podmiotu zatrudniającego, uprawnione jest rozróżnienie partycypacji „miękkiej” (niestanowiącej) oraz „twardej” (współstanowiącej)⁶. Tę pierwszą cechuje niski poziom ingerencji przedstawicielstwa pracowniczego w decyzje pracodawcy. Tego rodzaju przymiot posiadają właśnie rady pracowników ustanowione komentowaną ustawą.

2. Zasada partycypacji pracowników w zarządzaniu zakładem pracy jest charakterystyczna przede wszystkim dla prawa europejskiego⁷. W szczególności uwaga ta odnosi się jednak do norm obowiązujących w Unii Europejskiej. Stanowi ona bowiem jeden z filarów⁸ wspólnotowego modelu socjalnego. Podstawowe regulacje w tej materii formułuje Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników⁹. W art. 17 podkreśla ona konieczność rozszerzania form informacji, konsultacji oraz partycypacji pracowniczej w krajach Unii Europejskiej.

⁶ Por. bliżej A. Świątkowski, M. Wujczyk, „Miękkie” (soft) standardy międzynarodowe i „twarde” (hard) prawo krajowe o informacji i konsultacji pracowników (w:) *Informowanie i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy*, red. A. Sobczyk, Kraków 2008, s. 23 i n.

⁷ Por. R. Birk, *Prawo pracowników do informacji, konsultacji i współdziałania w podejmowaniu decyzji w Poprawionej Europejskiej Karcie Społecznej* (w:) *Dorobek Rady Europy w zakresie kształtowania i ochrony praw społecznych: w kierunku powszechnej ratyfikacji Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej*, Warszawa 2005, s. 92 i n.; A. Świątkowski, *Karta Praw Społecznych Rady Europy*, Warszawa 2006, s. 346 i n.

⁸ Por. M. Głądoch, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu z perspektywy prawa wspólnotowego* (w:) *Europeizacja polskiego prawa pracy*, red. W. Sanetra, Warszawa 2004, s. 155 i n.; J. Wratny, *Zasada informacji i konsultacji pracowniczej w prawie europejskim. Uwagi dotyczące implementacji prawa europejskiego do prawa polskiego* (w:) *Informowanie i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy*, red. A. Sobczyk, Kraków 2008, s. 9 i n.; J. Stelina, *Zasady ogólne partycypacji pracowniczej w spółkach europejskich* (w:) *Liber Amicorum prof. dr. hab. Andrzeja Świątkowskiego*, Kraków 2009, s. 491 i n.

⁹ Por. J. Wratny, *Dorobek wspólnotowy w dziedzinie zbiorowego prawa pracy jako przestanka zmian w prawie polskim* (w:) *Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, polityka społeczna. Wybrane zagadnienia*, red. B.M. Ćwiertniak, Opole 1998, s. 272; L. Florek, *Przedstawiciele pracowników w europejskim prawie pracy* (w:) *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, red. G. Goździewicz, Toruń 2001, s. 33–35.