

Wyrok z 23 października 2001, [K 22/01](#)  
**BRAK REPREZENTATYWNOŚCI ZWIĄZKU ZAWODOWEGO  
JAKO PRZESZKODA W ZAWARCIU ZAKŁADOWEGO  
UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY**

<b>Rodzaj postępowania:</b> <a href="#">kontrola abstrakcyjna</a> <b>Inicjator:</b> Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy	<b>Skład orzekający:</b> 5 sędziów	<b>Zdania odrębne:</b> 0
<b>Przedmiot kontroli</b>	<b>Wzorce kontroli</b>	
Nieemożność samodzielnego zawarcia przez niereprezentatywny związek zawodowy zakładowego układu zbiorowego pracy [Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy: art. 241 <sup>25</sup> § 5]	Prawo związków zawodowych do zawierania układów zbiorowych [Konstytucja: art. 59 ust. 2]	
Kryteria uznawania zakładowej struktury związku zawodowego za reprezentatywną, w tym ustalania liczby zrzeszonych w niej pracowników [Ustawa jw.: art. 241 <sup>25a</sup> § 1 i 3]	Zasada równości i zakaz dyskryminacji Prawo związków zawodowych do zawierania układów zbiorowych [Konstytucja: art. 32 i art. 59 ust. 2]	

Charakterystyczną cechą prawa pracy jest założenie, że treść indywidualnego stosunku pracy, łączącego pracodawcę z pracownikiem, jest kształtowana nie tylko przez umowę między stronami tego stosunku i ustawodawstwo pracy, lecz także przez układy zbiorowe pracy, zawierane przez pracodawcę lub reprezentację pracodawców ze związkami zawodowymi reprezentującymi pewną zbiorowość pracowników. Szczególne problemy prawne wiążą się z typowym w naszym kraju, związanym z jego historią od 1980 r., zjawiskiem pluralizmu związkowego – działania w obrębie tej samej branży, jednego zawodu czy tego samego zakładu pracy dwóch lub kilku, często konkurujących między sobą, związków zawodowych. Ustawa nie zakazuje przynależności jednego pracownika do kilku związków zawodowych (ewentualne ograniczenia mogą wynikać ze statutów niektórych związków). Niektóre związki zawodowe ograniczają zasięg swojego działania do jednego zakładu pracy.

Kodeks pracy rozróżnia dwa rodzaje układów zbiorowych: układy ponadzakładowe oraz układy zakładowe. Stronami układu ponadzakładowego są właściwy organ ponadzakładowej organizacji związkowej (np. ogólnokrajowego związku zawodowego) oraz właściwy organ organizacji pracodawców. Układ zakładowy jest zawierany przez pojedynczego pracodawcę i „zakładowe organizacje związkowe” (pojęcie to obejmuje zarówno zakładowe struktury związków zawodowych o ponadzakładowym zasięgu działania, jak i związki zawodowe działające wyłącznie w danym zakładzie pracy).

Według art. 241<sup>25</sup> § 5 kodeksu pracy układ zakładowy powinien zostać zawarty przez wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, lub przynajmniej przez wszystkie „reprezentatywne” organizacje związkowe. W myśl art. 241<sup>25a</sup> § 1 pkt 1 atrybut reprezenta-

tywności przysługuje zakładowej organizacji związkowej będącej jednostką organizacyjną lub członkiem reprezentatywnej organizacji ponadzakładowej (kryteria reprezentatywności ponadzakładowej, związane z liczbą pracowników, określone są w art. 241<sup>17</sup>) i jednocześnie zrzeszającej co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy, a ponadto, w myśl punktu 2 cytowanego paragrafu – organizacji zrzeszającej co najmniej 10% ogółu pracowników danego zakładu zatrudnionych u danego pracodawcy. Przy ustalaniu liczby pracowników zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej uwzględnia się, stosownie do art. 241<sup>25a</sup> § 3 zdanie pierwsze, wyłącznie pracowników należących do niej co najmniej od 6 miesięcy przed przystąpieniem przez tę organizację do rokowań w sprawie zawarcia układu zbiorowego.

Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy zaskarżył do Trybunału Konstytucyjnego powyższe regulacje kodeksu pracy, zarzucając, że naruszają one konstytucyjne zasady: równości (art. 32 ust. 1), niedyskryminacji (art. 32 ust. 2) oraz wolności prowadzenia rokowań i zawierania porozumień między zawiązkami zawodowymi i pracodawcami (art. 59 ust. 2).

#### ROZSTRZYGNIECIE

- 1. Art. 241<sup>25</sup> § 5 kodeksu pracy jest zgodny z art. 59 ust. 2 Konstytucji.**
- 2. Art. 241<sup>25a</sup> § 1 pkt 1 kodeksu pracy jest zgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji.**
- 3. Art. 241<sup>25a</sup> § 1 pkt 2 w związku z art. 241<sup>25</sup> § 5 kodeksu pracy jest zgodny z art. 32 ust. 2 Konstytucji.**
- 4. Art. 241<sup>25a</sup> § 3 zdanie pierwsze kodeksu pracy jest zgodny z art. 59 ust. 2 i art. 32 Konstytucji.**

#### GŁÓWNE TEZY UZASADNIENIA

1. Dla wykładni art. 59 ust. 2 istotne znaczenie ma społeczna funkcja prawa do zawierania układów zbiorowych: jest ono nie tylko środkiem realizacji interesów związków zawodowych i związków pracodawców, ale przede wszystkim służy realizacji interesów pracowników i pracodawców.
2. Treść art. 59 ust. 2 Konstytucji nie daje podstaw do wysuwania roszczeń o zawarcie zakładowego układu zbiorowego przez dowolną organizację związkową, która porozumie się z pracodawcą, niezależnie od stanowiska większości pracowników danego zakładu, reprezentowanych przez inne organizacje związkowe.
3. Z art. 59 Konstytucji, który należy interpretować w kontekście art. 24, nie wynika dla ustawodawcy zakaz ustanawiania ograniczeń dotyczących treści układów zbiorowych, o ile ograniczenia te są niezbędne dla realizacji innych wartości konstytucyjnych, a także uregulowania procedury zawierania układów zbiorowych.
4. Z art. 59 Konstytucji wynika, między innymi, wymóg zagwarantowania przez ustawodawcę związkom zawodowym i organizacjom pracodawców: prawa występowania z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego, prawa uczestniczenia w rokowaniach dotyczących układu zbiorowego, swobody podejmowania decyzji w sprawie związania się wynegocjowanym układem zbiorowym oraz możliwie szerokiego zakresu swobody w kształto-

waniu treści układów zbiorowych, a ponadto obowiązek ustawodawcy uznania mocy obowiązującej układów zbiorowych zawieranych przez partnerów socjalnych zgodnie z zasadami określonymi w ustawie.

5. W art. 32 Konstytucji ustęp 1 formułuje w sposób ogólny zasadę równości jako normę konstytucyjną adresowaną do wszelkich organów władzy publicznej, ustęp 2 precyzuje zaś znaczenie tej zasady, wskazując na jej uniwersalny charakter (obowiązywanie we wszystkich sferach życia) oraz określając granice dopuszczalnych różnicowań podmiotów prawa w ten sposób, że żadne kryterium nie może stanowić podstawy dla różnicowań niesprawiedliwych, dyskryminujących określone podmioty.
6. Konstytucyjna zasada równości nie stoi na przeszkodzie różnicowaniu podmiotów podobnych, jeżeli spełnione są łącznie trzy warunki: różnicowanie jest racjonalnie uzasadnione – ma związek z celem i treścią przepisów, w których zawarta jest dana norma; waga interesu, któremu ma ono służyć, pozostaje w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku różnego traktowania podmiotów podobnych; różnicowanie to znajduje podstawę w wartościach, zasadach lub normach konstytucyjnych.
7. Prowadzenie działalności w danym zakładzie pracy można uznać za wspólną cechę istotną uzasadniającą – co do zasady – równe traktowanie związków zawodowych w zbiorowych stosunkach pracy w zakresie zawierania układu zakładowego. Przy spełnieniu wymienionych wyżej warunków dopuszczalne jest jednak zróżnicowanie związków zawodowych w oparciu o przyjęte przez ustawodawcę kryterium reprezentatywności, a także zróżnicowanie kryterium reprezentatywności zakładowej w zależności od przyjętego kryterium reprezentatywności ponadzakładowej; zaskarżone przepisy kodeksu pracy (powołane w sentencji) spełniają te warunki.
8. Nie można zgodzić się z poglądem, że definiując reprezentatywność związku zawodowego ustawodawca powinien opierać się wyłącznie na kryterium liczby członków. Ustawodawca miał prawo wprowadzić w art. 241<sup>25a</sup> § 3 kodeksu pracy dodatkowe kryterium stabilności bazy członkowskiej w określonej perspektywie czasowej.
9. Upoważnienie do ograniczenia prawa zagwarantowanego w ustawie zasadniczej może wynikać nie tylko z wyraźnego przepisu konstytucyjnego, lecz również z innej normy konstytucyjnej, poddającej pod ochronę określone dobra konstytucyjne. Rozstrzygnięcie kolizji między normą konstytucyjną poddającą ochronie określone prawo jednostki oraz normą konstytucyjną nakazującą realizację innego dobra zależy od wagi dobra znajdującego się u podstaw danego prawa oraz wagi dobra konstytucyjnego kolidującego z tym prawem.

#### Przepisy Konstytucji

**Art. 24.** Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy.

**Art. 32.** 1. Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.  
2. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.

**Art. 59.** 1. Zapewnia się wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, organizacjach społeczno-zawodowych rolników oraz w organizacjach pracodawców.  
2. Związki zawodowe oraz pracodawcy i ich organizacje mają prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień.  
3. Związkom zawodowym przysługuje prawo do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu w granicach określonych w ustawie. Ze względu na dobro publiczne ustawa może ograniczyć prowadzenie strajku lub zakazać go w odniesieniu do określonych kategorii pracowników lub w określonych dziedzinach.  
4. Zakres wolności zrzeszania się w związkach zawodowych i organizacjach pracodawców oraz innych wolności związkowych może podlegać tylko takim ograniczeniom ustawowym, jakie są dopuszczalne przez wiążące Rzeczpospolitą Polską umowy międzynarodowe.