

Zleceniobiorcy zasila związki

WYROK | Trybunał Konstytucyjny uznał, że wolność zrzeszania dotyczy też pracujących na umowach cywilnoprawnych. Wystarczy dziesięć takich osób, aby w firmie powstała nowa organizacja. Na razie nie ma jednak pewności zarówno co do praw, jak i ochrony jej członków.

2 czerwca 2015 r. Trybunał Konstytucyjny uznał, że przepisy ustawowe ograniczające możliwość tworzenia i wstępowania do związków zawodowych do pewnej kategorii osób są niezgodne z konstytucyjną wolnością zrzeszania się. Stoją również w sprzeczności ze standardami międzynarodowymi (sygn. wyroku K 1/13).

Zakwestionowany przepis mówi, że prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mają pracownicy, czyli osoby pozostające w stosunku pracy. Nie ma znaczenia rodzaj umowy o pracę (terminowe, bezterminowe, na zastępstwo) ani wymiar etatu. Bez znaczenia jest też obecność w firmie, dlatego z tej grupy nie są wykluczeni telepracownicy ani osoby przebywające na urloпах, również tych dłuższych, jak macierzyński, wychowawczy czy bezpłatny. Związkowcem może być też osoba pracująca na podstawie umowy agencyjnej. Warunkiem jest, aby agent, który jest przeciw przedsiębiorcą, nie zatrudniał pracowników.

Prawo wstępowania i przynależności do związków zawodowych mają również osoby wykonujące pracę nakładczą, zatrudnieni w tzw. rolniczych spółdzielniach produkcyjnych, emeryci i renciści, a nawet – pod pewnymi warunkami – bezrobotni.

Po wyroku TK do grona tych szczęśliwców mają dołączyć osoby wykonujące pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy – np. na zlecenie, dzieło, w zakresie umowy o współpracę lub innej umowy cywilnoprawnej, do której stosuje się przepisy o zleceniu.

Definicja pracownika

Co jest najważniejsze w tym orzeczeniu? To, że według TK pojęcie pracownika w konstytucji jest rozumiane szerzej niż w kodeksie pracy – jest to każda osoba, która wykonuje jakkolwiek pracę zarobkową na rzecz zatrudniającego. Liczą się bowiem cele wolności zrzeszania, czyli ochrona interesów ekonomicznych i społecznych związkowców. Nie jest uprawnione wyłączenie z tej grupy osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy. Powinny mieć one realny wpływ na warunki zatrudnienia. Jak

ZDANIEM AUTORKI

Alicja
Biernat

advokat
Kancelaria EIR
Legal-Employment
& Industrial
Relations | Legal



Ochrona działacza – tak, osoby zrzeszonej – niekoniecznie

W przyszłości problem może stanowić ochrona związkowca przed zwolnieniem. W aktualnym stanie prawnym zgody związku wymaga bowiem wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę z działaczem związkowym – pracownikiem, czyli np. z imiennie wskazanym członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej. Z kolei wypowiedzenie umowy na czas nieokreślony oraz zwolnienie dyscyplinarne pracownika reprezentowanego przez organizację wymaga konsultacji.

Jak postąpi pracodawca w razie konieczności rozwiązania umowy ze zleceniobiorcą, który jest członkiem zarządu związku albo usługodawcą reprezentowanym przez tę organizację? Wydaje się, że ochrona trwałości zatrudnienia powinna być rozszerzona na działaczy związkowych właśnie z tytułu pełnienia tych szczególnych funkcji. Inaczej powinno być w przypadku „zwykłych” członków związku. Trudno tu ograniczać pracodawcy możliwość rozwiązywania umów cywilnoprawnych, gdyż przeczyłoby to zasadom, na jakich są zawierane. W przypadku jednoosobowego przedsiębiorcy przeczyłoby to swobodzie prowadzenia działalności gospodarczej.

Wszystko w rękach ekspertów, którzy zajmą się zmianami ustawy o związkach zawodowych. Z pewnością będą mieli twardy orzech do zgryzienia. ©

wynika z komunikatu po wydaniu wyroku K 1/13, „pracownik nie może być identyfikowany wyłącznie przez przyrząd rodzaju stosunku prawnego łączącego go z pracodawcą. Status pracownika powinien być oceniany przez odwołanie się do kryterium wykonywania pracy zarobkowej. W perspektywie konstytucyjnej pracownikiem jest zatem każdy, kto wykonuje określoną pracę zarobkową, pozostaje w stosunku prawnym z podmiotem, na rzecz którego ją świadczy, oraz posiada takie interesy zawodowe związane z wykonywaniem pracy, które mogą być grupowo chronione.”

Konsekwencje prawne

Wyroki Trybunału Konstytucyjnego mają moc powszechnie obowiązującą i są ostateczne. Oznacza to, że wiążą wszystkie organy państwowe, nie wyłączając Sejmu i Senatu, sądów, oraz że są niewzruszalne zarówno w postępowaniu przed Trybunałem, jak i w każdym innym

postępowaniu prowadzonym przez organ władzy publicznej. Orzeczenie TK stwierdzające niezgodność określonego przepisu z konstytucją wywiera skutki prawne na przyszłość. Co do zasady nie ma mocy wstecznej.

W tym konkretnym przypadku Trybunał uznał wprost niekonstytucyjność normy prawnej. Zatem kolejnym krokiem będzie jej miana bądź zaproponowanie w ustawie o związkach zawodowych nowych zasad, które nie będą ograniczać wolności zrzeszania się. Innymi słowy, trzeba będzie rozszerzyć przepisy na te podmioty, którym konstytucja przyznawała prawo do przystępowania i zrzeszania się w związkach zawodowych.

Wyrok TK nie zrówna praw osób świadczących usługi (także tzw. samozatrudnionych), współpracowników czy wykonawców dzieła z prawami pracowników. Jednak zyskają możliwość utworzenia czy przystąpienia do związku, a w konsekwencji prawo prowadzenia rokowań, zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień oraz organizowania strajków i innych

form protestu.

Przełożenie na praktykę

Dla pracodawców oznacza to, że dziesięciu zleceniobiorców będzie mogło utworzyć związek zawodowy, opracować jego statut, swobodnie wybrać swoich przedstawicieli, powołać zarząd, ułożyć program działania. Można przypuszczać, że ochrona praw związkowców niepracowników będzie się skupiać na wywalczeniu np. minimalnego wynagrodzenia miesięcznego czy godzinowego, gwarancji dni wolnych, wynagrodzenia za pracę ponad normę, ochrony przed negatywnymi konsekwencjami z powodu przynależności związkowej, tak jak to jest w przypadku pracowników.

Co ważne, orzeczenie TK nie zmieniło definicji i rozumienia pojęcia „pracownik”, ale pokazało pewną tendencję zrównywania praw osób wykonujących pracę zarobkową z prawami etatowców. Wykonawcy umów cywilnoprawnych czy samozatrudnieni już mają prawo do równego traktowania z innymi osobami zatrudnionymi u pracodawcy w zakresie warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej.

Przy założeniu, że pracownik w konstytucji to również współpracownik, zleceniobiorca czy samozatrudniony, wyrok może otworzyć drogę do zrzeszania się w związkach zawodowych przedstawicielom innych zawodów, które tego prawa do tej pory nie miały. ©

—Alicja Biernat

**podstawa
prawna:** art. 2 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych
[tekst jedn. DzU z 2014 r., poz. 167 ze zm.]

**podstawa
prawna:** art. 12, art. 59 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej
art. 2 konwencji (nr 87) dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych przyjętej w San Francisco 9 lipca 1948 r., ratyfikowanej przez Polskę 14 grudnia 1956 r.
[DzU z 1958 r. nr 29, poz. 125]

**podstawa
prawna:** art. 8 ustawy z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania
[DzU nr 254, poz. 1700]

dodatek tylko dla prenumeratorów „Rz”

INFOLINIA 800 12 01 95

zamów prenumeratę www.rp.pl/prenumerata