

Beata Rutkowska

Zakres podmiotowy szczególnej ochrony działaczy związkowych

Uwagi wstępne

Działacze związkowi należą do pracowników, których ustawodawca objął szczególną ochroną. Zasadność przyznania związkowcom tej ochrony nie budzi wątpliwości. Należy bowiem zauważyć, że z połączenia dwóch ról, tj. pracownika i działacza związkowego, wynika pewna sprzeczność polegająca na tym, iż z jednej strony z zasadą podporządkowania pracowników przełożonym w procesie pracy związana jest zależność związkowców od pracodawcy, z drugiej natomiast prawidłowe wypełnianie funkcji związkowej wymaga zapewnienia im możliwości swobodnej realizacji uprawnień. Potrzeba ta jest tym większa, że w funkcję związkową niejako z samej natury wpisany jest jej konfliktogeny charakter. Główne źródło owej konfliktogenności stanowi rozbieżność interesów realizowanych przez działaczy związkowych z interesami pracodawcy¹. Związkowcy, reprezentując oraz broniąc praw i interesów pracowniczych, stawiają, co jest zresztą zupełnie zrozumiałe, interesy pracowników przed interesami pracodawcy. Tym samym narażają się na akty represji z jego strony. Poza tym, pełniąc funkcje związkowe, uchybiają oni niekiedy obowiązkom, które wynikają ze stosunku pracy², np. w czasie, w którym powinni świadczyć pracę, wykonują czynności związane z funkcją związkową³.

¹ Szerzej na temat źródeł konfliktogenności funkcji związkowej zob. A. Dral, *Konfliktogenność funkcji społecznych i obywatelskich jako przesłanka szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, pod red. A. Świątkowskiego, Kraków 1997/1998, s. 293 i n.

² Ibidem, s. 290.

³ Dodatkowym źródłem konfliktogenności jest w tym przypadku obowiązek wypłaty

Jeśli weźmie się to wszystko pod uwagę, uprawniona wydaje się konstatacja, że gdyby nie przyznanie działaczom związkowym ochrony o charakterze szczególnym, bardzo prawdopodobne byłyby przypadki ich dyskryminacji poprzez np. pomijanie ich przy awansach, ograniczanie im dostępu do szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe, niekorzystną zmianę treści stosunku pracy czy nawet rozwiązywanie z nimi stosunku pracy.

Pogląd o wpływie konfliktogenności prowadzonej przez związkowców działalności na decyzję o przyznaniu im ochrony znalazł odzwierciedlenie także w międzynarodowym prawie pracy⁴. W art. 1 konwencji MOP nr 135 z 1971 r. dotyczącej ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień⁵ stwierdza się wyraźnie, że przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwie będą korzystali ze skutecznej ochrony 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. Dodatkowo korzystanie z ochrony uzależniono od działania zgodnego z obowiązującymi przepisami ustawodawstwa, układami zbiorowymi lub innymi wspólnie uzgodnionymi porozumieniami.

Konwencja nr 135 pozostawia określenie kategorii przedstawicieli pracowników (w tym działaczy związkowych), którzy będą uprawnieni do ochrony i ułatwień przewidzianych w konwencji, ustawodawstwu krajowemu, układom zbiorowym, orzeczeniom rozjemczym lub wyrokom sądowym (art. 4). Decyzja co do zakresu podmiotowego ochrony związkowców należy więc do poszczególnych państw.

Podobnie ukształtowany jest zakres podmiotowy ochrony w europejskim prawie pracy. Dyrektywy UE zobowiązują państwa członkowskie do zapewnienia, że przedstawiciele pracowników (czyli m.in. działacze związkowi), w toku wykonywania swoich funkcji, będą mieli zapewnioną ochronę i gwarancje, które umożliwią im właściwe wykonywanie obowiązków, jakie zostały im powierzone⁶. Biorąc pod uwagę fakt, że europejskie prawo

przez pracodawcę za ten czas wynagrodzenia. Co do szczegółowych problemów związanych z zachowaniem prawa do wynagrodzenia przez działacza wykonującego w czasie godzin pracy czynności związane z funkcją związkową oraz propozycję zmian w tym zakresie zob. B. Cudowski, *Doraźne zwolnienia od pracy pracowników pełniących funkcje związkowe*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne (dalej PiZS) 2004, nr 8.

⁴ Zob. L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe prawo pracy*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1988, s. 137–139.

⁵ Dz.U. z 1977 r., Nr 39, poz. 178. Konwencja ta dotyczy nie tylko działaczy związkowych, ale również – jak wskazuje tytuł – innych przedstawicieli pracowników.

⁶ Zob. art. 7 dyrektywy 2002/14 ustanawiającej ogólne ramy informacji i konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej – Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community – Joint declaration of the

pracy, definiując termin „przedstawiciele pracowników”, odwołuje się do ustawodawstw poszczególnych państw członkowskich, uzasadniony wydaje się wniosek o stosunkowo dużej swobodzie ustawodawców krajowych w ustalaniu zakresu podmiotowego ochrony⁷.

Związkowcy korzystający ze szczególnej ochrony

Zakres podmiotowy szczególnej ochrony działaczy związkowych kształtują przepisy art. 32 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych⁸ znowelizowane ustawą z 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw⁹.

Z art. 32 ustawy o związkach zawodowych wynika, że z ochrony szczególnej korzystają pracownicy. Należałoby się jednak zastanowić, czy ochroną tą objęte są także osoby, którym na podstawie art. 2 tej ustawy przysługuje prawo przynależności do związków zawodowych.

Z jednej strony przemawia za tym przepis art. 2 ust. 7, zgodnie z którym przepisy ustawy dotyczące pracowników stosuje się odpowiednio również do innych osób, o których mowa w ust. 1–6. Poza tym, zdaniem Sądu Najwyższego, słuszność tego rozwiązania potwierdza także wykładnia funkcjonalna. W uchwale z 4 lutego 1993 r.¹⁰ stwierdził on, że ochrony nie można ograniczyć tylko do wymienionego w art. 32 kręgu osób, ponieważ nieuzasadnione byłoby różnicowanie gwarancji prawnych dla ludzi wykonujących tę samą funkcję społeczną, narażonych na te same akty represji ze strony pracodawcy tylko ze względu na inną kategorię stosunku prawnego, w ramach którego następuje świadczenie pracy lub pełnienie służby.

Z drugiej strony jednak nie można ignorować wątpliwości, jakie w odniesieniu do tego zagadnienia wywołuje analiza niektórych przepisów regulujących prawa związkowe innych niż pracownicy osób. Skoro bowiem przepisy art. 32 ustawy o związkach zawodowych mają odpowiednie zastosowanie do wykonawców, trudno zrozumieć powody, dla których ustawodawca ochronę tę reguluje też w rozporządzeniu w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą¹¹. Przyjęcie, iż na podstawie

European Parliament, the Council and the Commission on employee representation (OJ L 080, 23 III 2002, s. 0029).

⁷ Została ona natomiast w pewnej mierze ograniczona w dyrektywach poświęconych działalności przedstawicieli pracowników na szczeblu ponadnarodowym. Wynika to ze wskazania w tych aktach kategorii przedstawicieli podlegających ochronie.

⁸ Tekst jednolity: Dz.U. z 2001 r., Nr 79, poz. 854.

⁹ Dz.U. Nr 135, poz. 1146.

¹⁰ III AZP 38/92, OSP 1994, z. 3, poz. 38.

¹¹ Rozporządzenie RM z 31 XII 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób

art. 32 w zw. z art. 2 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych do kręgu działaczy związkowych podlegających ochronie należą także wykonawcy prowadziłoby przecież do wniosku, że przepis § 5 ust. 3 rozporządzenia jest zbędny. Inną konsekwencją akceptacji tego rozwiązania byłaby konieczność rozważenia, które z przepisów – ustawy o związkach zawodowych czy rozporządzenia – kształtują zakres ochrony tej kategorii osób. Warto bowiem zauważyć, że przepis § 5 ust. 3 rozporządzenia, w przeciwieństwie do przepisów art. 32 ustawy o związkach zawodowych, nie został znowelizowany i nadal wiąże ochronę z członkostwem w zarządzie zakładowej organizacji związkowej.

Przyznania działaczom związkowym ochrony szczególnej nie uzależniono od podstawy nawiązania stosunku pracy.

Najczęściej z ochrony korzystają związkowcy, którzy zawarli z pracodawcą umowę o pracę. Warto jednak podkreślić, że wskazanie przez komitet założycielski lub zarząd organizacji związkowej jako objętych ochroną pracowników zatrudnionych na podstawie jednej z umów terminowych nie skutkuje przedłużeniem trwania stosunku pracy. Umowa ulega rozwiązaniu z upływem czasu, na który była zawarta¹². Jeżeli komitet założycielski lub zarząd, korzystając z uprawnienia przyznanego w art. 32, udzielają ochrony pracownikom zatrudnionym na krótki okres, muszą się liczyć z koniecznością ponownego wskazania działaczy korzystających z ochrony w niedługim odstępie czasu od wydania wcześniejszej uchwały¹³.

Wiele kontrowersji wynika z objęcia ochroną związkowców zajmujących stanowiska z powołania. Pracownicy zatrudnieni na tej podstawie – nawet jeżeli powołano ich na czas określony – mogą być w każdym czasie odwołani (art. 70 § 1 k.p.). Co do zasady nie dotyczą ich żadne okresy ochronne, zakazy wypowiedzania czy rozwiązywania umowy o pracę¹⁴.

W orzecnictwie Sądu Najwyższego utrwalili się jednak poglądy o niestosowaniu wyłączenia przez art. 69 pkt 1 k.p. trybu postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę, gdy pracodawca – na podstawie przepisów ustaw szczególnych – jest zobowiązany przed rozwiązaniem stosunku pracy

wykonujących pracę nakładczą (Dz.U. z 1976 r., Nr 3, poz. 19 z późn. zm.). To podwójne uregulowanie ochrony odnosi się wyłącznie do nakładców.

¹² Rodzaj umowy o pracę nie wpływa więc na zakres podmiotowy ochrony, a czas jej trwania.

¹³ Należy jednak zauważyć, że w doktrynie wyrażono pogląd, zgodnie z którym częste dokonywanie zmian w składzie grupy osób reprezentujących organizację związkową wobec pracodawcy pozwala na znaczne zwiększenie liczby działaczy związkowych podlegających szczególnej ochronie, jako że limity wskazane w ust. 3 i 4 art. 32 odnoszą się wyłącznie do osób aktualnie sprawujących daną funkcję (S. Płazek, A. Sobczyk, *Wątpliwości wokół interpretacji nowych przepisów ustawy o związkach zawodowych*, PiZS 2003, nr 8, s. 25).

¹⁴ K. Kolański, *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, TNOiK, Toruń 2003, s. 229.

do uzyskania zgody reprezentującej pracownika organizacji związkowej bądź innego podmiotu trzeciego. Wynika więc z tego, że przepisy art. 32 ustawy o związkach zawodowych są przepisami szczególnymi w stosunku do przepisu art. 69 pkt 1 k.p. i uchylają jego zastosowanie¹⁵.

Przed nowelizacją kodeksu pracy w 2003 r.¹⁶ szereg wątpliwości wywoływało wyłączenie przez art. 69 pkt 2 k.p. stosowania przepisów regulujących rozpatrywanie sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania o bezskuteczności wypowiedzeń, odszkodowaniu przewidzianym w razie wypowiedzenia umowy o pracę oraz o przywracaniu do pracy¹⁷. Przyjmowano, że wyłączenia tego nie stosuje się do zatrudnionych na podstawie powołania działaczy związkowych podlegających szczególnej ochronie, ponieważ w przeciwnym razie ochrona ta miałaby charakter iluzoryczny, jako że niemożliwe byłoby sankcjonowanie naruszenia przez pracodawcę przepisów art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Obecnie – wobec uchylenia pkt 2 lit. b art. 69 k.p. – związkowcy, których niezgodnie z prawem odwołano ze stanowiska, mogą dochodzić z tego tytułu roszczenia o odszkodowanie.

Kolejną kwestią wymagającą rozważenia jest wpływ, jaki na ochronę działaczy związkowych ma ich wiek. Należy przede wszystkim ustalić, czy właściwy organ związku zawodowego może wskazać w uchwale jako podlegające ochronie dziecko, młodocianego lub członka związku, który osiągnął już wiek emerytalny.

Nic nie stoi na przeszkodzie, aby ochroną, o której mowa w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, objęci byli młodociani. Możliwość rozszerzenia zakresu podmiotowego ochrony na dzieci nie jest już jednak tak oczywista. Konieczne byłoby bowiem wówczas przyjęcie, że osoby, które nie ukończyły 16 roku życia, mogą być pracownikami. Jest to absolutnie wykluczone w odniesieniu do osób, które nie ukończyły jeszcze 13 lat. Nie mają one bowiem zdolności do czynności prawnych. Inaczej natomiast należy ocenić zdolność do nawiązania stosunku pracy 13-, 14- i 15-latków. Zgodnie z przepisem art. 22 § 3 k.p. osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych, tj. osoba co najmniej trzynastoletnia może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku. Warto zwrócić uwagę na to, że kodeks pracy reguluje nieco inaczej niż kodeks cywilny zdolność do

¹⁵ M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, LexisNexis, Warszawa 2004, s. 332.

¹⁶ Ustawa z 14 XI 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081).

¹⁷ Zob. np. wyrok SN z 16 III 1994 r. (I PRN 6/94, OSNAP 1994, z. 1, poz. 9) czy uchwałę SN z 14 VII 1992 r. (I PZP 42/92, PiZS 1992, nr 10, s. 86).

czynności prawnych osób fizycznych. Do ważności zawarcia umowy o pracę nie jest bowiem potrzebna zgoda przedstawiciela ustawowego małoletniego.

Możliwość świadczenia pracy na podstawie stosunku pracy zależy jednak nie tylko od osiągnięcia określonego wieku (minimum 13 lat), ale także – w odniesieniu do osób, które nie ukończyły 16 lat – od spełnienia przesłanek określonych w przepisach art. 304⁵ k.p.¹⁸

Podsumowując ten wątek rozważań, należy uznać za dopuszczalne wskazanie w uchwale właściwego organu związku zawodowego i co za tym idzie objęcie ochroną szczególną osób, które ukończyły przynajmniej 13 lat.

Osiągnięcie przez związkowców wieku emerytalnego oraz związane z tym nabycie prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych nie wyłącza ich ochrony¹⁹. W konsekwencji, jeżeli pracodawca zamierza rozwiązać stosunek pracy związkowcom, którzy co prawda osiągnęli wiek emerytalny i nabyli prawo do emerytury, ale chcą nadal świadczyć pracę, jest on zobligowany do uprzedniego uzyskania zgody właściwego organu związku zawodowego. Wyjątek w tym zakresie dotyczy osób, na które nałożono obowiązek przejścia na emeryturę wraz z osiągnięciem określonego wieku i których stosunek pracy z tego powodu wygasa. Należą do nich np. profesorowie wyższych uczelni zobowiązani do przejścia na emeryturę z końcem roku akademickiego, w którym ukończyli 70 lat²⁰.

Członkowie komitetu założycielskiego

Na podstawie art. 32 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych pierwszą kategorię działaczy związkowych, którym przyznano ochronę, stanowią pracownicy imiennie wskazani uchwałą komitetu założycielskiego zakładowej

¹⁸ J. Piątkowski, *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego. Suplement* (do: K. Kolasiński, *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, Toruń 2003), Toruń 2004, s. 28. Warto jednak zauważyć, że zdaniem niektórych przedstawicieli doktryny przepisy art. 304⁵ k.p. odnoszą się wyłącznie do pracy wykonywanej przez dzieci na innej niż stosunek pracy podstawie prawnej, np. na podstawie cywilnoprawnej umowy o świadczenie usług (T. Liszcz, *Prawo pracy*, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2004, s. 432; J. Wrątny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2004, s. 738).

¹⁹ Pogląd ten wspiera wykładnia historyczna. O ile bowiem w ustawie z 8 X 1982 r. o związkach zawodowych stwierdzano, że przepis art. 39 ust. 1 nie narusza art. 40 k.p., o tyle w obecnie obowiązującej ustawie brak takiego odesłania. Zob. także wyrok SN z 19 V 1993 r., III ARN 26/93, OSNCP 1994, nr 1, poz. 25 oraz Z. Salwa, *Szczególna ochrona stosunku pracy działaczy związkowych w wieku emerytalnym*, Służba Pracownicza (dalej SP) 1993, nr 10.

²⁰ Zob. art. 95 ust. 2 pkt 2 ustawy z 12 IX 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. z 1990 r., Nr 65, poz. 385 z późn. zm.).

organizacji związkowej²¹. Zmiana zakresu podmiotowego w odniesieniu do tej grupy związkowców sprowadza się, w porównaniu ze stanem prawnym obowiązującym do 30 czerwca 2003 r., do ograniczenia liczby członków komitetu założycielskiego podlegających ochronie. Wcześniej objęci nią byli wszyscy pracownicy wchodzący w skład tego organu, maksymalnie 7 osób²². Obecnie komitet założycielski uprawniony jest do wskazania uchwałą powyżej trzech pracowników korzystających ze szczególnej ochrony²³.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz w piśmiennictwie dyskusje wywołuje wpływ, jaki na ochronę pracowników wymienionych uchwałą komitetu założycielskiego ma brak złożenia w terminie 30 dni od dnia utworzenia związku wniosku o jego rejestrację. Z jednej strony zwraca się uwagę na cel przyznania ochrony tej grupie działaczy związkowych. Jest nim bezspornie zapewnienie swobody tworzenia związków zawodowych²⁴. Przyjęcie, że ochrona wynikająca z art. 32 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych przysługuje także wtedy, gdy komitet założycielski nie złożył w terminie wniosku o rejestrację związku, rodzi jednak z drugiej strony obawy o nadużywanie tego przepisu przez pracowników²⁵. Mimo to trudny do zaakceptowania wydaje się pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy, że członek komitetu założycielskiego związku zawodowego traci ochronę w przypadku niezłożenia przez ten komitet w terminie 30 dni od dnia utworzenia związku wniosku o jego rejestrację lub nieuzupełnienia braków formalnych, gdy wniosek został złożony²⁶. Stanowisko to nie znajduje poparcia w przepisie art. 32 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym pracownicy imiennie wskazani uchwałą komitetu założycielskiego korzystają z ochrony przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia tego orga-

²¹ Warto zwrócić uwagę na stanowisko wyrażone przez SN w wyroku z 16 I 1996 r. (I PRN 85/95, OSNAPiUS 1997, z. 1, poz. 9), zgodnie z którym w okresie przed rejestracją związku zawodowego tylko członkowie komitetu założycielskiego korzystają z ochrony przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Pogląd ten został skrytykowany, jak się wydaje słusznie, przez niektórych przedstawicieli doktryny (zob. glosy T. Liszcz i J. Steliny do tego orzeczenia – OSP 1997, z. 7–8, poz. 127).

²² Zob. art. 12 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych.

²³ Jeżeli komitet w uchwale wymienia więcej osób, za objętych ochroną uznaje się trzech pierwszych pracowników na liście (K. W. Baran, *Normatywne gwarancje stabilizacji zatrudnienia działaczy związkowych*, Monitor Prawa Pracy 2004, nr 3, s. 73).

²⁴ K. W. Baran zalicza gwarancje ochrony działaczy związkowych do indywidualnych gwarancji wolności związkowych (K. W. Baran, *Wolności związkowe i ich gwarancje w systemie ustawodawstwa polskiego*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz–Kraków 2001).

²⁵ Jak pokazuje praktyka, obawy te są uzasadnione (zob. np. wyrok SN z 27 II 1997 r., I PKN 17/97, OSNZU 1997, z. 21, poz. 416), chociaż trzeba przyznać, że po ograniczeniu ustawą z 26 VII 2002 r. liczby członków komitetu założycielskiego podlegających ochronie niebezpieczeństwo nadużyć w tym zakresie stało się mniej prawdopodobne niż wcześniej.

²⁶ Wyrok SN z 13 II 1997 r., I PKN 4/97, OSNAP 1997, z. 19, poz. 375.

nu. Nie wspomina się w nim natomiast o utracie ochrony jako konsekwencji niezarejestrowania związku.

W wyniku niezłożenia przez komitet założycielski w wymaganym terminie wniosku o rejestrację bądź jego zwrócenia wskutek nieuzupełnienia braków formalnych traci moc uchwała o utworzeniu związku. Jak podkreśla się jednak w doktrynie, nie jest to równoznaczne ze zniesieniem związku ze skutkami wstecznymi (*ex tunc*)²⁷. Wydaje się więc, że w obecnie obowiązującym stanie prawnym członkowie komitetu założycielskiego, którzy od dnia jego utworzenia podlegają ochronie, nie tracą jej „tylko z tego powodu, że zaprzestał on swojej działalności”²⁸.

De lege ferenda należy rozważyć, czy uzależnienie ochrony członków komitetu założycielskiego od faktycznego podjęcia działalności związkowej nie byłoby właściwszym rozwiązaniem. Za taką zmianą przemawia z pewnością cel, jakiemu służy szczególna ochrona działaczy związkowych. Przy przyjęciu jednak takiego rozwiązania decydujące dla określenia zakresu podmiotowego ochrony tej kategorii działaczy związkowych byłoby ustalenie, jakie organizacje związkowe mają prawo do działania.

W piśmiennictwie można wyróżnić w tym zakresie trzy koncepcje. Zgodnie z pierwszą związek zawodowy nabywa prawo do działania w następstwie rejestracji²⁹. Oznaczałoby to objęcie ochroną tylko tych członków komitetu założycielskiego, których organizacja związkowa została następnie zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym. Druga koncepcja³⁰, za której przyjęciem przemawiają regulacje międzynarodowe, dopuszcza możliwość legalnego działania także organizacji niezarejestrowanych³¹. Konse-

²⁷ Zob. głosę T. Liszcz do wyroku SN z 16 I 1996 r., I PRN 85/95, OSP 1997, z. 7–8, poz. 127.

²⁸ Z. Salwa, *Uprawnienia związków zawodowych*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz 1998, s. 177.

²⁹ Zob. m.in. Z. Hajn, *Skutki prawne rejestracji związków zawodowych i organizacji pracodawców*, PS 1993, nr 5, s. 30 i n.; K. W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy*, Universitas, Kraków 2002, s. 137; M. Seweryński, *Problemy statusu prawnego związków zawodowych*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, pod red. G. Goździewicza, TNOiK, Toruń 2000, s. 115. Jak się wydaje, koncepcja ta ma mniej słabych stron niż dwie pozostałe, choć nie jest ich oczywiście pozbawiona (zob. np. głosę J. Steliny do wyroku SN z 16 I 1996 r., I PRN 85/95, OSNAPiUS 1997, nr 1, poz. 9; OSP 1997, nr 7–8, poz. 127).

³⁰ Zob. m.in. W. Sanetra, *Wolności związkowe w świetle nowej ustawy o związkach zawodowych*, PS 1991, nr 5–6, s. 16 i n. oraz W. Masewicz, *Nowe prawo o związkach zawodowych*, PiZS 1991, nr 10, s. 7.

³¹ Jeśli weźmie się pod uwagę fakt, że wskutek niezłożenia we właściwym terminie przez komitet założycielski wniosku o rejestrację uchwała o utworzeniu związku traci moc, nie budzi wątpliwości, że istnienie związków niezarejestrowanych „może być jedynie wynikiem odmowy zarejestrowania organizacji przez sąd lub skreślenia z rejestru w trybie art. 17 ustawy o związkach zawodowych” (Z. Hajn, *Skutki prawne rejestracji związków...*, s. 28).

kwencję jej poparcia stanowiłoby rozszerzenie kręgu chronionych działaczy również na członków komitetu założycielskiego związku niezarejestrowanego. Według trzeciej koncepcji natomiast przesłanką nabycia prawa do działania przez organizację związkową jest spełnienie warunku z art. 12 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, tj. podjęcie uchwały o utworzeniu związku zawodowego przez co najmniej 10 osób do tego uprawnionych³².

Zważywszy na to, jak ważne – i to nie tylko dla możliwości skorzystania z przedstawionego wyżej postulatu uzależnienia ochrony członków komitetu założycielskiego od rzeczywistego prowadzenia działalności związkowej – jest rozstrzygnięcie, na jakiej podstawie organizacja związkowa nabywa prawo do działania, za konieczną należy uznać interwencję ustawodawcy. Jedyne ona może bowiem rozwiązać istniejące w tym zakresie wątpliwości.

Członkowie zarządu lub inni pracownicy będący członkami danej zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej upoważnieni do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy

Do kolejnej kategorii związkowców objętych ochroną należą na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy imiennie wskazani uchwałą zarządu jego członkowie lub inni pracownicy, będący członkami danej zakładowej organizacji związkowej upoważnieni do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Korzystanie z ochrony uwarunkowane jest łącznym spełnieniem dwóch przesłanek. Pierwszą stanowi członkostwo w zarządzie zakładowej organizacji związkowej lub przynależność do tej organizacji połączona nie z uczestnictwem w pracach jej organów, a z upoważnieniem do reprezentowania organizacji wobec pracodawcy albo podmiotu, o którym mowa w art. 3¹ k.p. Istota drugiej przesłanki sprowadza się natomiast do wymienienia z imienia i nazwiska w uchwale zarządu pracowników podlegających ochronie.

Decyzję o tym, kogo objąć ochroną, ustawodawca pozostawia zarządowi zakładowej organizacji związkowej³³. Organ ten podejmuje w tej spra-

³² Aby jednak taki związek mógł istnieć, konieczna jest jego późniejsza rejestracja (J. Stelina, Glosa do wyroku SN z 16 I 1996..., s. 341).

³³ Warto zauważyć, że zarząd decyduje także o tym, jak długo wskazane przez niego osoby podlegają ochronie. Zgodnie z przepisem art. 32 ust. 2 ustawy ochrona przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie – dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie.

wie uchwałę, którą następnie przekazuje pracodawcy. Pracodawca nie ma uprawnienia do weryfikowania listy pracowników chronionych zawartej w uchwale. Nie może on również podejmować działań, których celem byłoby ustalenie zgodności podjęcia uchwały ze statutem związku. Aktywność pracodawcy w tym zakresie należałoby bowiem uznać za naruszenie autonomii związku zawodowego.

Rozpatrując jednak wpływ, jaki na ochronę działaczy związkowych może mieć stwierdzenie np. przez komisję rewizyjną zakładowej organizacji związkowej naruszenia przez zarząd postanowień statutu przy tworzeniu wspomnianej wyżej listy, uprawniona wydaje się konstatacja, że podjęcie wadliwej uchwały nie pozbawia ochrony wskazanych w niej związkowców.

De lege lata określenie maksymalnej liczby tej kategorii działaczy związkowych korzystających z ochrony następuje zgodnie z zasadami wynikającymi z przepisów ust. 3, 4 i 6 art. 32 ustawy o związkach zawodowych³⁴.

Na wstępie rozważań w tym zakresie należy zwrócić uwagę na uzależnienie przez ustawodawcę sposobu ustalenia liczby chronionych związkowców od tego, czy zakładowa organizacja związkowa posiada cechy reprezentatywności. Prawną definicję tego pojęcia zawierają przepisy art. 241^{25a} k.p. Za kryterium reprezentatywności przyjęto w niej liczbę członków zrzeszonych w danej zakładowej organizacji związkowej. Nie bez znaczenia pozostaje w szczególności ustalenie, że zakładowa organizacja związkowa jest jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego³⁵. Wówczas do przyznania organizacji

Jedynym ograniczeniem swobody zarządu przy określaniu czasu trwania ochrony wydaje się przepis art. 8 k.p. Wskazanie w uchwale zbyt długiego okresu ochrony (nieuzasadnionego okolicznościami danego przypadku) stanowi bowiem nadużycie prawa (K. W. Baran, *Komentarz do ustaw: o związkach zawodowych, o organizacjach pracodawców, o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, o zwolnieniach grupowych*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2004, s. 140).

³⁴ Przed nowelizacją ochroną objęci byli wszyscy członkowie zarządu i komisji rewizyjnej zakładowej organizacji związkowej. Zważywszy, że skład liczebny poszczególnych organów ustala sama zakładowa organizacja związkowa, decyzja o liczbie chronionych związkowców także należała do niej. Nieokreślenie przez ustawodawcę przynajmniej górnego, dopuszczalnego limitu liczby działaczy związkowych, którzy mogli podlegać ochronie, prowadziło do nadużyć.

³⁵ Zgodnie z art. 6 tej ustawy za reprezentatywną organizację związkową uznaje się ogólnokrajowe związki zawodowe, ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych i ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje), które spełniają łącznie następujące kryteria: 1) zrzeszają więcej niż 300 tysięcy członków będących pracownikami, 2) działają w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności

zakładowej przymiotu reprezentatywności wystarczy, by w jej skład wchodziło 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Jeżeli natomiast zakładowa organizacja związkowa nie jest częścią organizacji ponadzakładowej uznanej za reprezentatywną na podstawie art. 241¹⁷ § 1 pkt 1 k.p., posiadanie przez taką organizację cech reprezentatywności uzależnione jest od zrzeszania co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Niespełnienie przez żadną z zakładowych organizacji związkowych powyższych wymogów sprawia, że reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest na podstawie art. 241^{25a} § 2 k.p. organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników.

Jeżeli organizacja zakładowa nie ma przymiotu reprezentatywności, ochrona przysługuje tylko jednemu pracownikowi. Ustawodawca nie ogranicza swobody zarządu w wyborze tego pracownika, w szczególności nie wprowadza wymogu, aby był nim przewodniczący związku³⁶.

Liczba chronionych działaczy związkowych jest natomiast większa, gdy organizacja zakładowa posiada cechy reprezentatywności. Zarząd ma wówczas możliwość wyboru jednego z dwóch wariantów³⁷.

Zgodnie z pierwszym – liczba pracowników podlegających ochronie nie może przekraczać liczby osób stanowiących kadre kierowniczą w zakładzie pracy³⁸. Co istotne, ustawodawca w art. 32 ust. 5 wyraźnie wymienia osoby wchodzące w skład kadry kierowniczej. Należą do nich albo kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy, albo wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy. Takie zdefiniowanie przez prawodawcę pojęcia kadry kierowniczej wynika z tego, że w zależności od formy organizacyjno-prawnej danego pracodawcy kierownictwo zakładem pracy może być sprawowane bądź jednoosobowo, bądź kolegialnie. Przykładem kierownictwa jednoosobowego jest kierownik urzędu państwowego,

jest określony w więcej niż w połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), o której mowa w przepisach o statystyce publicznej.

³⁶ W praktyce jest to jednak najczęściej przewodniczący zakładowej organizacji związkowej.

³⁷ Zob. K. W. Baran, *Komentarz do ustaw...*, s. 133–136.

³⁸ Zgodnie z § 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z 16 VI 2003 r. w sprawie powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadre kierowniczą w zakładzie pracy oraz wskazywania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu (Dz.U. Nr 108, poz. 1013) pracodawca – na żądanie zarządu zakładowej organizacji związkowej – powiadamia ten organ o liczbie osób stanowiących kadre kierowniczą w zakładzie pracy. Niedopełnienie tego obowiązku z jednej strony naraża pracodawcę na odpowiedzialność karną (zob. art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych), z drugiej uprawnia zakładową organizację związkową do ogłoszenia sporu zbiorowego (K. W. Baran, *Komentarz do ustaw...*, s. 135).

natomiast kolegiального – członkowie zarządu spółki akcyjnej. Poza tym kadrę kierowniczą tworzą również inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Do osób tych zalicza się np. kierownika działu personalnego.

Istota drugiego wariantu sprowadza się do uzależnienia liczby związkowców korzystających z ochrony od liczby pracowników zrzeszonych w reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej. Im więcej pracowników w szeregach organizacji zakładowej, tym szersze grono działaczy objętych ochroną. Zarząd organizacji liczącej do 20 członków uprawniony jest do wskazania w uchwale dwóch pracowników. Jeżeli organizacja zakładowa jest natomiast liczniejsza, zarząd wybiera dodatkowych pracowników korzystających z ochrony³⁹.

Dla zakresu podmiotowego szczególnej ochrony działaczy związkowych istotne znaczenie ma ustalenie, czy organizacja zakładowa spełnia warunek określony w przepisie art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych. Ustawodawca uzależnił bowiem korzystanie przez zakładową organizację związkową z uprawnień od zrzeszania przez nią co najmniej 10 członków, którzy są albo pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji, albo funkcjonariuszami pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji.

Należałoby rozważyć, czy ochronę działaczy związkowych można ujmować w kategoriach uprawnień zakładowej organizacji związkowej. W piśmiennictwie ochronę tę kwalifikuje się jako uprawnienie konkretnych pracowników, które stanowi materialnoprawną, indywidualną gwarancję wolności związkowej⁴⁰. Trudno jednak zaprzeczyć istnieniu ścisłego związku między „typowymi” uprawnieniami zakładowej organizacji związkowej a regulacją ustanawiającą ochronę związkowców. Celem przyznania działaczom związkowym ochrony jest przecież zapewnienie im możliwości nieskrępowanego wykonywania uprawnień. Biorąc to wszystko pod uwagę,

³⁹ W przypadku organizacji zrzeszającej więcej niż 20 członków będących pracownikami zarząd ma prawo wskazać, jako podlegających ochronie, dwóch pracowników oraz dodatkowo: 1) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 21 do 50 członków, 2) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 20 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 51 do 150 członków, 3) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 30 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 151 do 300 członków, 4) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 40 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 301 do 500 członków, 5) po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 50 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale powyżej 500 tych członków (art. 32 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych).

⁴⁰ A. Dubowik, *Zakładowa organizacja związkowa po nowelizacji ustawy o związkach zawodowych*, PiZS 2003, nr 9, s. 26; zob. też K. W. Baran, *Wolności związkowe...*, s. 172 i n.

właściwa wydaje się konkluzja, że niespełnienie przez organizację zakładową warunku wskazanego w art. 25¹ ustawy sprawia, iż żaden jej członek nie podlega szczególnej ochronie⁴¹.

Obok działaczy zakładowej organizacji związkowej zakresem podmiotowym ochrony objęto także związkowców organizacji międzyzakładowej⁴². Liczba pracowników korzystających z ochrony zależy od tego, czy organizacja międzyzakładowa w przynajmniej jednym zakładzie pracy objętym jej działaniem ma cechy reprezentatywności.

Spełnienie tego warunku umożliwia zarządowi organizacji międzyzakładowej wybór jednego z dwóch wariantów ustalenia liczby pracowników podlegających ochronie. Pierwszy z nich polega na zastosowaniu reguł określonych w art. 32 ust. 3 albo 4 ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z drugim natomiast reguły te wykorzystuje się do określenia liczby chronionych działaczy związkowych tylko w jednym zakładzie pracy, wskazanym przez organizację międzyzakładową spośród zakładów objętych jej działaniem, w którym ta organizacja ma na podstawie art. 241^{25a} k.p. przedmiot reprezentatywności. Tak ustaloną liczbę pracowników korzystających ze szczególnej ochrony powiększa się o liczbę pozostałych zakładów pracy objętych działaniem organizacji międzyzakładowej, w których jest zatrudnionych co najmniej 10 pracowników będących jej członkami (art. 34² ust. 1 pkt 2).

Zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej, która w żadnym zakładzie pracy objętym jej działaniem nie spełnia kryterium uznania za organizację reprezentatywną, wskazuje w uchwale związkowców podlegających szczególnej ochronie w liczbie nie przekraczającej liczby zakładów pracy objętych działaniem tej organizacji, które zatrudniają co najmniej 10 pracowników wchodzących w jej skład⁴³.

Analizując ochronę działaczy międzyzakładowej organizacji związkowej należy zwrócić uwagę – podobnie, jak w przypadku organizacji zakładowej – na wpływ na nią art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych. Stosowanie tego przepisu do organizacji międzyzakładowej wywołuje szereg wątpliwości. Szczególnie dyskusyjne jest ustalenie, kiedy organizacja ta może korzystać z uprawnień zakładowej organizacji związkowej. Odpowiedź na to pytanie ma istotne znaczenie, ponieważ warunkuje przyznanie pracownikom ochrony przewidzianej w art. 32. Wydaje się, że *ratio legis* przepisu

⁴¹ Pogląd ten reprezentuje także A. Dubowik (op.cit., s. 26). Odmiennego zdania jest natomiast K. W. Baran (*Komentarz do ustaw...*, s. 133).

⁴² Międzyzakładową organizacją związkową jest wyłącznie taka organizacja, która zakresem swojego działania obejmuje całe przedsiębiorstwa co najmniej dwóch pracodawców.

⁴³ Jeżeli międzyzakładowa organizacja związkowa u każdego pracodawcy zrzesza mniej niż 10 pracowników, żaden jej działacz nie korzysta z ochrony przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

art. 25¹ przemawia za uznaniem, iż warunkiem przysługiwania międzyzakładowej organizacji związkowej uprawnień organizacji zakładowej jest zrzeszanie co najmniej 10 członków będących pracownikami lub wykonawcami u wszystkich pracodawców objętych jej działaniem⁴⁴. Zważywszy na specyfikę zakresu działalności tej organizacji związkowej należy opowiedzieć się – wbrew brzmieniu art. 34 ust. 1 ustawy – za stosowaniem do niej przepisu art. 25¹ nie wprost, a odpowiednio. W przeciwnym razie zanegowano by bowiem cel instytucji międzyzakładowej organizacji związkowej. Jest nim możliwość działania związków zawodowych u pracodawców, którzy zatrudniają mniej niż 10 pracowników.

Działacze pełniący z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową

Ostatnią kategorię działaczy związkowych korzystających ze szczególnej ochrony stanowią na podstawie art. 32 ust. 9 pracownicy pełniący z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową, korzystający u pracodawcy z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy.

Ponieważ ustawodawca nie sprecyzował szczebla organizacyjnego oraz nie wymienił ani organów organizacji działających poza zakładem pracy, ani funkcji pełnionych w tych organach, należy uznać, że ochrona przysługuje pracownikom pełniącym jakąkolwiek funkcję z wyboru we wszystkich statutowych organach organizacji działających poza zakładem pracy⁴⁵.

Konieczne jest oczywiście równoczesne spełnianie drugiej przesłanki, tj. korzystanie z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy⁴⁶. Unormowania dotyczące tych kwestii zawarte są w rozporządzeniu Rady Ministrów z 11 czerwca 1996 r.⁴⁷

⁴⁴ Por. A. Dubowik, op.cit., s. 23; M. Czubak, *Nowelizacja przepisów ustawy o związkach zawodowych*, PiZS 2003, nr 8, s. 18–19. Przeciwnie stanowisko zajmują S. Płazek i A. Sobczyk (zob. S. Płazek, A. Sobczyk, *Wątpliwości wokół interpretacji nowych przepisów ustawy o związkach zawodowych*, PiZS 2003, nr 8, s. 26).

⁴⁵ Z. Salwa, *Szczególna ochrona działaczy związkowych po nowelizacji*, PiZS 2003, nr 1, s. 24.

⁴⁶ Czas trwania urlopu bezpłatnego lub zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy wpływa na okres ochrony. Na podstawie przepisu art. 32 ust. 9 ustawy ochrona przysługuje w okresie urlopu bezpłatnego lub zwolnienia oraz przez rok po upływie tego okresu.

⁴⁷ Rozporządzenie Rady Ministrów z 11 VI 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 71, poz. 336). Zob. szerzej I. Sierocka, *Zwolnienia od pracy i urlopy działaczy związkowych*, PiZS 2001, nr 8.

Urlop bezpłatny umożliwia działaczowi pełnienie z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy. Pracodawca jest zobligowany do jego udzielenia na wniosek organizacji związkowej, w której pracownik ma pełnić funkcję. Tylko wyjątkowo – z ważnych przyczyn i po porozumieniu z organizacją związkową – może on przesunąć termin rozpoczęcia urlopu⁴⁸.

Pracodawca jest poza tym zobowiązany, na wniosek zarządu zakładowej organizacji związkowej, zwolnić działacza z obowiązku świadczenia pracy, jeżeli we wniosku zostanie wykazane, że zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych⁴⁹. Prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy oparto na zasadzie proporcjonalności. Oznacza to, że o tym, ilu pracowników uprawnionych jest do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, decyduje liczba członków organizacji związkowej. Im jest ona wyższa, tym liczniejsze jest grono pracowników korzystających z tego uprawnienia.

Uwagi końcowe

Dokonując oceny unormowań kształtujących zakres podmiotowy szczególnej ochrony działaczy związkowych należy przede wszystkim zwrócić uwagę na daleko idące zmiany wprowadzone w tym zakresie ustawą z 26 lipca 2002 r. Zbyt krótki okres obowiązywania nowych zasad ustalania kręgu związkowców podlegających ochronie nie pozwala jeszcze na ich jednoznaczną ocenę. Niemniej jednak nowe rozwiązania są generalnie oceniane jako zmierzające we właściwym kierunku.

Na szczególną aprobatę zasługuje z pewnością uzależnienie liczby chronionych działaczy od przysługiwania organizacji związkowej przymiotu reprezentatywności oraz liczby jej członków lub osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy. Pozwoliło to na ukrócenie praktyki stosowanej przez małe związki, a polegającej na obejmowaniu ochroną prawie wszystkich lub wszystkich związkowców. Takie patologie były możliwe, ponieważ ochronę wiązano z członkostwem w określonych organach, o których liczebności decydowała sama organizacja związkowa. Nic więc dziwnego, że w doktrynie przez długi czas rozpowszechniony był pogląd o rozbudowaniu ochrony działaczy związkowych „poza rzeczowo uzasadnioną potrzebę”⁵⁰.

⁴⁸ K. W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 229–230.

⁴⁹ Odmowa udzielenia zwolnienia upoważnia pracownika do domagania się przed sądem zobowiązania pracodawcy do zwolnienia go z obowiązku świadczenia pracy (wyrok SN z dnia 5 maja 1996 r., I PRN 37/96, OSP 1997, z. 3, poz. 51); zob. także W. Sanetra, *Sądy wobec sporów z zakresu zbiorowego prawa pracy*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 270.

⁵⁰ Z. Salwa, *Uprawnienia związków zawodowych...*, s. 192–193.

Warto jednak zauważyć, że z powyższą opinią można się spotkać w piśmiennictwie także obecnie⁵¹. Za nieodpowiadające rzeczywistym potrzebom uznaje się przykładowo ustalone przez prawodawcę w przepisie art. 32 ust. 4 ustawy górne limity ilościowe związkowców korzystających z ochrony. Nie bez racji podkreśla się, że działalność prowadzona przez zakładowe organizacje związkowe często nie uzasadnia objęcia ochroną takiej liczby pracowników, jaka wynika z zastosowania metody progresywnej. Na ogół bowiem szczególnej ochrony wymagają ci działacze związkowi, których kontakty z pracodawcą są najczęstsze. Nie oznacza to oczywiście, że ustawodawca, nadając nowe brzmienie przepisom art. 32, nie brał pod uwagę aktywności związkowców jako czynnika mającego istotne znaczenie dla kształtowania zakresu podmiotowego ochrony. Wątpliwości wywołuje jednak założony przez niego poziom tej aktywności w większych organizacjach związkowych. Jak się wydaje, tylko wyjątkowo pełnienie funkcji reprezentacyjnej naraża aż kilkunastu, a nawet kilkudziesięciu przedstawicieli związkowych na retorsje ze strony pracodawcy, uzasadniające ich wzmożoną ochronę.

Kończąc rozważania dotyczące zakresu podmiotowego ochrony działaczy związkowych wypada dodać, że *de lege lata* nic nie stoi na przeszkodzie ustaleniu szerszego kręgu związkowców podlegających szczególnej ochronie. Przepisy zawarte w art. 32 ustawy mają bowiem charakter semiimperatywny, co oznacza, że o ile pracodawca i organizacje związkowe nie są uprawnione do ograniczenia zakresu podmiotowego ochrony przewidzianej w tych przepisach, o tyle mogą go ukształtować – np. w układzie zbiorowym pracy lub porozumieniu zbiorowym – korzystniej niż uczynił to ustawodawca.

⁵¹ Idem, *Szczególna ochrona działaczy...*, s. 25.