RADA OPZZ
WOJEWÓDZTWA
DOLNOŚLĄSKIEGO

Paweł Śmigielski

Podstawy działania związku zawodowego



Projekt „Razem w OPZZ - wzmocnienie potencjału Rady OPZZ w woj. dolnośląskim" realizowany w ramach Funduszy Europejskich dla Dolnego Śląska 2021-2027 współfinansowanego ze środków EFS Plus (dofinansowanie przez Unię Europejską i ze środków budżetu państwa w ramach projektu nr FEDS.07.04-IP.02-0002/24.

Fundusze Europejskie dla Dolnego Śląska

Rzeczpospolita Polska

Dofinansowane przez Unię Europejską

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie - dlaczego warto założyć związek zawodowy? 4

1.1. Czym jest związek zawodowy? Rola i misja. 4
1.2. Zbiorowe a indywidualne prawa pracownicze. 5
1.3. Dialog i negocjacje z pracodawcą. 6

Jak założyć związek zawodowy? Krok po kroku 7

2.1. Krok 1: Zebranie grupy założycielskiej - zasady ogólne. 7
2.2. Krok 2: Zebranie grupy założycielskiej - kluczowe czynności. 8
2.3. Krok 3: Przygotowanie dokumentów i rejestracja w Krajowym Rejestrze Sądowym (KRS). 9
2.4. Krok 5: Pierwsze kroki po rejestracji. 9

Niezbędne dokumenty założycielskie - fundament prawny związku 11

3.1. Protokół z zebrania założycielskiego. 11
3.2. Uchwała o utworzeniu związku zawodowego. 12
3.3. Uchwała o uchwaleniu statutu związku zawodowego. 12
3.4. Uchwała o wyborze komitetu założycielskiego. 13
3.5. Lista członków-założycieli. 13

Statut - konstytucja Waszej organizacji 14

4.1. Elementy obowiązkowe statutu. 14
4.2. Dobre praktyki – co warto dodać do statutu? 17
4.3. Procedura zmiany statutu. 17

Bieżąca działalność – zebrania, protokoły i uchwały 18

5.1. Jak prawidłowo zwoływać zebrania i podejmować uchwały? 18
5.2. Kworum i rodzaje większości głosów. 18
5.3. Jak sporządzać protokół z posiedzenia? 19

Podstawowe uprawnienia i obowiązki związku zawodowego 20

6.1. Uprawnienia informacyjne – o co możecie pytać pracodawcę? 20
6.2. Uprawnienia konsultacyjne - kiedy pracodawca musi poznać Waszą opinię? 21
6.2.1. Konsultacja zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (tzw. konsultacja związkowa). 21
6.2.2. Konsultacja zamiaru rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika 22
6.2.3. Konsultacja zamiaru rozwiązania umowy o pracę bez winy pracownika 23
6.2.4. Konsultacja przy karze porządkowej 23
6.3. Uprawnienia do współdecydowania o zakładowym prawie pracy - kiedy potrzebna jest Wasza zgoda? 24
6.3.1. Status reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej 24

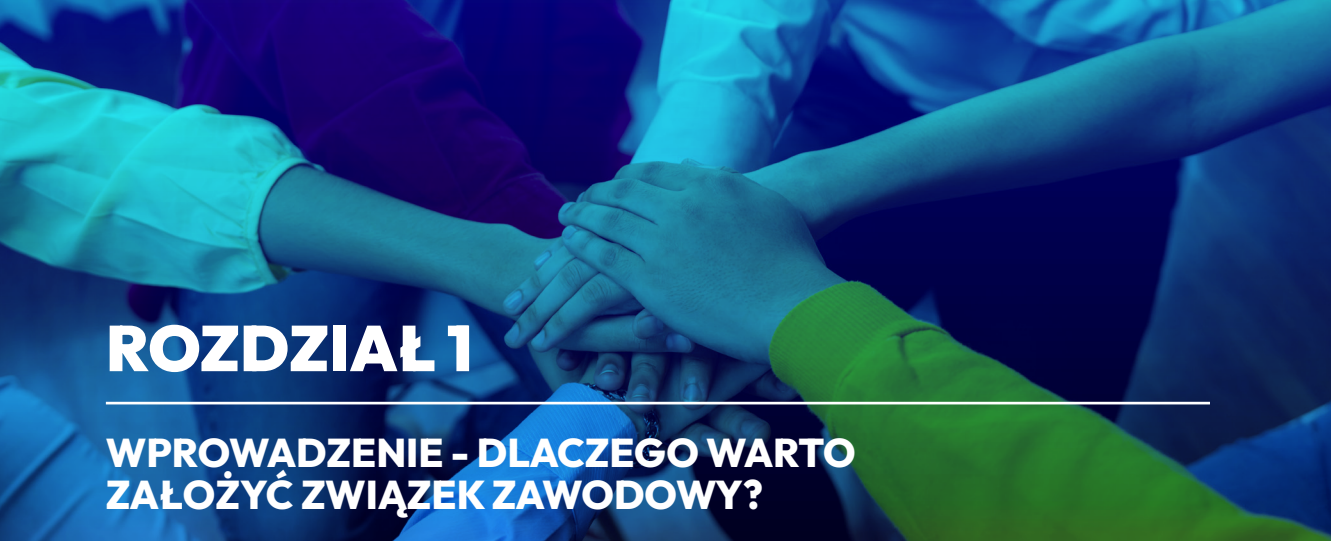
6.3.2. Zakładowy układ zbiorowy pracy /Ponad zakładowy układ zbiorowy pracy 25
6.3.3. Regulamin pracy 26
6.3.4. Regulamin wynagradzania 26
6.3.5. Regulaminy nagród i premiowania 26
6.3.6. Regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych 27
6.3.7. Najważniejsze porozumienia, które mogą być zawarte przez związek zawodowy na podstawie przepisów prawa pracy 28
6.4. Rola związku w zarządzaniu zakładowym funduszem świadczeń socjalnych (ZFŚS) 29
6.5. Szczególna ochrona działaczy związkowych 30
6.6. Kontrola przestrzegania prawa pracy 32
6.7. Monitoring w zakładzie pracy. 33

Wybrane uprawnienia i obowiązki organizacji związkowej 34
7.1. Pomieszczenie i inne urządzenia niezbędne do prowadzenia działalności związkowej 34
7.2. Pobieranie składek związkowych 34
7.3. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy przez członka zarządu zakładowej organizacji 35
7.4. Zwolnienie doraźne 36
7.5. Społeczna inspekcja pracy. 37
7.6. Współpraca z Państwową Inspekcją Pracy. 37
7.7. Obowiązek informacyjny względem pracodawcy 38

Spór zbiorowy i strajk 40
8.1. Kiedy można wejść w spór zbiorowy? Przedmiot sporu. 40
8.2. Rokowania 41
8.3. Mediacje 41
8.4. Strajk 42
8.5. Zagrożenia i odpowiedzialność prawna za nielegalny strajk. 43

Praktyczne porady 44
9.1. Co zrobić, gdy pracodawca utrudnia działalność związkową? 44
9.2. Jak skutecznie rekrutować nowych członków? 45

Załączniki: Wzory pism i dokumentów 46



ROZDZIAŁ 1

WPROWADZENIE - DLACZEGO WARTO ZAŁOŻYĆ ZWIĄZEK ZAWODOWY?

1.1. Czym jest związek zawodowy? Rola i misja.

Związek zawodowy to w myśl art. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz. U. z 2026 roku, poz. 549) dobrowolna i samorządna organizacja ludzi pracy, powołana do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych - zarówno na poziomie zakładowym, jak i ogólnokrajowym oraz międzynarodowym.

W swojej działalności statutowej związek zawodowy jest niezależny od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz innych organizacji, a organy państwowe, samorządu terytorialnego i pracodawcy są zobowiązani traktować wszystkie związki zawodowe jednakowo.

Związki zawodowe reprezentują osoby wykonujące pracę zarobkową oraz inne osoby wskazane w ustawie o związkach zawodowych (np. emerytów, rencistów, bezrobotnych, wolontariuszy, stażystów, funkcjonariuszy) oraz bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych.

W Polsce to podstawowy i najważniejszy reprezentant praw i interesów pracowniczych w zakładzie pracy oraz kluczowy partner w dialogu społecznym - z uprawnieniami, których nie posiada żadne inne przedstawicielstwo pracownicze.

Na poziomie zakładu pracy, do korzystania w pełni z praw związkowych, związek zawodowy powinien działać na zasadzie posiadania statusu:

1. zakładowej organizacji związkowej (ZOZ) - a więc organizacji obejmującej zakresem swego działania jednego pracodawcę i zrzeszającej u niego co najmniej 10 pracowników lub innych osób wykonujących pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz tego pracodawcy;
2. międzyzakładowej organizacji związkowej (MOZ) - a więc organizacji obejmującej zakresem swego działania co najmniej dwóch pracodawców, zrzeszającej co najmniej 10 osób zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji. Przynależność choćby jednej osoby wykonującej pracę zarobkową u danego pracodawcy do międzyzakładowej organizacji związkowej spełniającej wskazane powyżej kryteria liczebności, oznacza obowiązek współpracy pracodawcy z tą organizacją w zakresie wynikającym z ustawy o związkach zawodowych.

Organizacji związkowej, która nie spełnia kryteriów liczebności z pkt 1 lub 2, nie przysługują uprawnienia ZOZ (MOZ), wskazane w przepisach prawa pracy.

Misją związków zawodowych jest przede wszystkim:

- współuczestnictwo w tworzeniu korzystnych warunków pracy i godziwych warunków życia;
- reprezentacja praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową oraz innych osób mogących przynależeć do związku zawodowego - w sferze zbiorowej i indywidualnej;
- kontrolowanie przestrzegania przepisów prawa pracy oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- kierowanie działalnością społecznej inspekcji pracy i współdziałanie z państwową inspekcją pracy;
- prowadzenie rokowań zbiorowych.

1.2. Zbiorowe a indywidualne prawa pracownicze.

Zgodnie z art. 7 ustawy o związkach zawodowych, w zakresie zbiorowych praw i interesów związki zawodowe reprezentują wszystkich zatrudnionych w zakładzie pracy, niezależnie od ich przynależności związkowej. W następstwie tej zasady korzystają oni z wynegocjowanych przez związki zawodowe uprawnień lub uzyskanych świadczeń.

Do najważniejszych spraw w obszarze zbiorowych praw i interesów należą:

1. zawieranie układów zbiorowych pracy i innych porozumień, przewidzianych przepisami prawa pracy (np. porozumienie kończące spór zbiorowy czy porozumienie w sprawie zwolnień grupowych);
2. uzgadnianie regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania, regulaminu nagród i premiowania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych;
3. prowadzenie sporów zbiorowych i podejmowanie akcji protestacyjnych;
4. przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy na podstawie art. 129 § 2 Kodeksu pracy (do 12 miesięcy);
5. ustalanie wykazu wykonywanych przez pracowników pracujących w nocy prac szczególnie niebezpiecznych albo związanych z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym;
6. wyrażanie zgody na nieustalanie planu urlopów.

W sprawach indywidualnych dotyczących wykonywania pracy zarobkowej związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków. Warto pamiętać, że na wniosek niezrzeszonej osoby, związek zawodowy może podjąć się obrony jej praw i interesów wobec pracodawcy. Forma wniosku takiej osoby nie jest określona, ale względy celowości przemawiają za formą pisemną.

Do podstawowych uprawnień zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej w sferze indywidualnej w obszarze prawa pracy należą:

1. zgłoszenie pracodawcy umotywowanych zastrzeżeń przy wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony (art. 38 Kodeksu pracy);
2. zgłoszenie pracodawcy umotywowanych zastrzeżeń przy wypowiedzeniu warunków pracy lub/i płacy (art. 42 § 1 Kodeksu pracy);
3. przedstawienie pracodawcy opinii przy rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia (art. 52 § 3 oraz art. 53 § 4 Kodeksu pracy);

4. przedstawienie pracodawcy stanowiska w kwestii zasadności sprzeciwu pracownika ukaranego karą porządkową (art. 112 § 1 Kodeksu pracy);
5. wyrażenie zgody na:
   - wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy działacza związkowego, którego stosunek pracy jest szczególnie chroniony oraz
   - dokonanie jednostronnej zmiany warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść działacza związkowego, którego stosunek pracy jest szczególnie chroniony (art. 32 ustawy o związkach zawodowych).

1.3. Dialog i negocjacje z pracodawcą.

Dialog i negocjacje związku zawodowego z pracodawcą wynikają z konstytucyjnie zagwarantowanej zasady dialogu społecznego, ustawowych kompetencji do rokowań zbiorowych, zawierania układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych, a także z obowiązków informacyjno-konsultacyjnych pracodawcy, zapewniających stronie związkowej dostęp do danych.

W art. 20 Konstytucji RP ustanowiono zasadę dialogu i współpracy partnerów społecznych jako podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej. Z kolei w art. 59 ust. 2 Konstytucji RP przyznano związkom zawodowym oraz pracodawcom i ich organizacjom prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień. Powtórzenie tych zasad możemy odnaleźć w innych ustawach np. w art. 21 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym związkom zawodowym przysługuje prawo prowadzenia rokowań zbiorowych oraz zawierania układów zbiorowych pracy, a także innych porozumień przewidzianych przepisami prawa pracy.

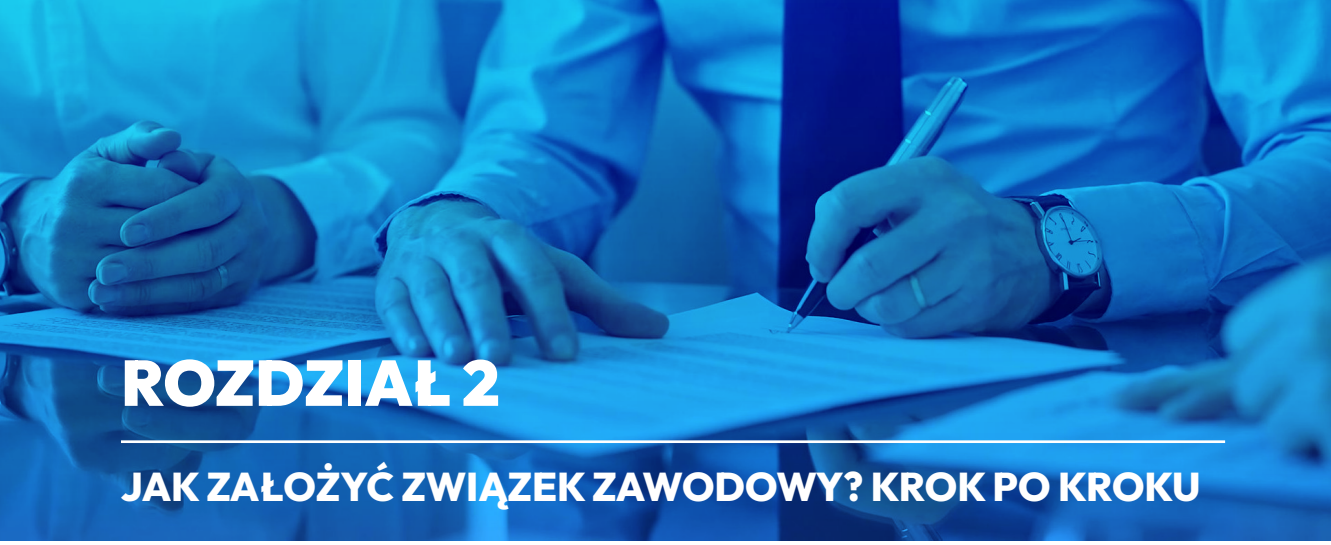
Związek zawodowy i pracodawca mogą zawierać zatem nie tylko układy zbiorowe pracy, lecz także inne porozumienia zbiorowe, które - jeżeli są oparte na podstawie ustawowej i regulują prawa i obowiązki stron stosunku pracy - uzyskują rangę źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 Kodeksu pracy.

Strony mają więc szeroką możliwość negocjowania i zawierania wewnątrzzakładowych rozwiązań prawnych, jednakże muszą pamiętać o zachowaniu zasady uprzywilejowania pracownika tj. zasady wskazującej na to, że postanowienia układów zbiorowych pracy, porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

Każda ze stron jest obowiązana prowadzić negocjacje w dobrej wierze z poszanowaniem słusznych interesów drugiej strony, w tym uwzględniać postulaty organizacji związkowej uzasadnione sytuacją ekonomiczną pracodawcy oraz powstrzymywać się od wysuwania postulatów, których realizacja w sposób oczywisty przekracza możliwości finansowe pracodawcy.

Utworzenie związku zawodowego oznacza, że osoby wykonujące pracę zarobkową otrzymają nowe i szerokie uprawnienia, a tym samym uzyskają większą siłę negocjacyjną w rokowaniach prowadzonych z pracodawcą. To z kolei może przełożyć się na korzystniejsze uregulowanie w zakładzie pracy wielu spraw pracowniczych, w szczególności na wyższe wynagrodzenia i korzystniejsze warunki zatrudnienia, a także lepszy poziom przestrzegania przez pracodawcę praw pracowniczych.

Rozwiązania wypracowane w ramach dialogu mogą dać również wiele dodatkowych korzyści, takich jak zachowanie pokoju społecznego, zwiększenie zaangażowania i lojalności pracowników czy budowanie lepszego wizerunku pracodawcy.



ROZDZIAŁ 2

JAK ZAŁOŻYĆ ZWIĄZEK ZAWODOWY? KROK PO KROKU

2.1. Krok 1: Zebranie grupy założycielskiej - zasady ogólne.

Związek zawodowy powstaje z mocy uchwały o jego utworzeniu, podjętej przez co najmniej 10 osób uprawnionych do tworzenia związków zawodowych.

Organizując zebranie grupy założycielskiej związku zawodowego (zebranie grupy założycielskiej) trzeba pamiętać, że ustawa o związkach zawodowych nie reguluje szczegółowej procedury techniczno-logistycznej, ale precyzyjnie wskazuje niezbędne czynności założycielskie i minimalną liczbę założycieli.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że prawo do tworzenia związku zawodowego mają:

1. pracownicy;
2. osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i bronione przez związek zawodowy;
3. osoby skierowane do pracodawcy w celu odbycia służby zastępczej.

Prawa do tworzenia związków zawodowych nie mają: emeryci, renciści, bezrobotni, wolontariusze, stażyści i inne osoby, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia.

Tak więc należy zadbać, aby w zebraniu grupy założycielskiej brało udział co najmniej 10 osób uprawnionych do tworzenia związków zawodowych.

Miejsce zebrania grupy założycielskiej może być dowolne: prywatne mieszkanie, restauracja, kawiarnia, wynajęta sala - ważne, aby wybór miejsca i warunki lokalowe zapewniały uczestnikom spotkania właściwy komfort i prywatność.

W ramach sprawnej organizacji zebrania grupy założycielskiej warto wcześniej przygotować projekt porządku zebrania, projekt statutu oraz projekty uchwał o: utworzeniu związku zawodowego, przyjęciu statutu związku zawodowego oraz wyborze komitetu założycielskiego. Na zebraniu grupy założycielskiej należy wybrać przewodniczącego zebrania oraz protokolanta, którzy m.in. podpisują protokół z zebrania oraz uchwały podjęte na zebraniu (statut oraz druki KRS podpisują wszyscy członkowie komitetu założycielskiego).

2.2. Krok 2: Zebranie grupy założycielskiej - kluczowe czynności.

Zebranie grupy założycielskiej ma przede wszystkim do wykonania kilka zadań, konstytuujących nowy związek zawodowy. Na proces tworzenia związku zawodowego składają się bowiem trzy następujące po sobie kluczowe i niezbędne czynności:

1. **podjęcie uchwały o utworzeniu związku zawodowego**
   Treść uchwały powinna wprost wskazywać wolę utworzenia związku zawodowego ze wskazaniem jego nazwy.

2. **podjęcie uchwały o uchwaleniu statutu związku zawodowego**
   Po podjęciu uchwały o utworzeniu związku zawodowego należy podjąć uchwałę o uchwaleniu statutu związku zawodowego.

Wcześniej, przy konstruowaniu przepisów projektu statutu należy mieć na uwadze art. 13 ustawy o związkach zawodowych, w którym wymieniono obligatoryjne elementy statutu m.in. nazwa związku i jego siedziba, terytorialny i podmiotowy zakres działania, cele i zadania związku oraz sposoby i formy ich realizacji, zasady nabywania i utraty członkostwa, prawa i obowiązki członków, struktura organizacyjna związku, organy związku, tryb ich wyboru i odwołania, zakres ich kompetencji oraz okres kadencji, a także sposób rozwiązania związku i likwidacji jego majątku. Statut powinien być jasny, spójny i zwięzły oraz „dopasowany" do celów, zadań i potrzeb związkowców.

Może się zdarzyć, że w trakcie zebrania grupy założycielskiej pojawią się propozycje zmiany poszczególnych przepisów projektu statutu - wówczas w razie potrzeby głosuje się nad propozycjami zmian - a następnie przeprowadza się głosowanie nad uchwałą o uchwaleniu statutu związku zawodowego.

3. **podjęcie uchwały o wyborze komitetu założycielskiego**
   Zgodnie z art. 12 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, osoby które podjęły uchwałę o utworzeniu związku zawodowego, wybierają komitet założycielski w liczbie od 3 do 7 osób. Zadaniem komitetu założycielskiego jest przede wszystkim doprowadzenie do zarejestrowania związku zawodowego.

Dokonanie wyżej wskazanych czynności umożliwia złożenie wniosku o zarejestrowanie związku zawodowego w Krajowym Rejestrze Sądowym, do którego należy załączyć niezbędne dokumenty (lista obecności, protokół z zebrania, podjęte uchwały, statut, druki KRS W20 oraz KRS WF).

Warto w tym miejscu wspomnieć, że nie więcej niż trzem osobom wchodzącym w skład komitetu założycielskiego przysługuje przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej szczególna ochrona stosunku prawnego, na zasadach wskazanych w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Osoby te wskazuje w swej uchwale komitet założycielski. W przypadku braku takiej uchwały ochrona przysługuje wyłącznie przewodniczącemu komitetu założycielskiego.

Należy pamiętać, że komitet założycielski wskazuje pracodawcy na piśmie osoby, których stosunek prawny podlega ochronie poprzez podanie imienia i nazwiska tych osób, a także czasu trwania ochrony.

2.3. Krok 3: Przygotowanie dokumentów i rejestracja w Krajowym Rejestrze Sądowym (KRS).

Dokonanie czynności wskazanych w ust. 2.2. umożliwia złożenie wniosku o zarejestrowanie związku zawodowego w Krajowym Rejestrze Sądowym (KRS), do którego należy załączyć niezbędne dokumenty:

- lista obecności;
- protokół z zebrania;
- podjęte na zebraniu uchwały: o utworzeniu związku zawodowego, o uchwaleniu statutu związku zawodowego oraz o wyborze komitetu założycielskiego;
- statut związku zawodowego;
- druki: KRS W-20 (formularz podstawowy rejestracji związku zawodowego w KRS) oraz KRS -WF (wpisuje się członków komitetu założycielskiego).

Jeżeli na zebraniu grupy założycielskiej wybrano organy związku zawodowego, tj. zarząd i komisję rewizyjną, to do wysyłanej dokumentacji należy załączyć druki KRS-WK (wpisuje się członków zarządu oraz członków komisji rewizyjnej).

Wniosek o rejestrację do KRS można złożyć w formie tradycyjnej (papierowej) lub za pośrednictwem systemu teleinformatycznego - przez Portal Rejestrów Sądowych. Postępowanie w sprawach rejestracji jest wolne od opłat sądowych.

Jeżeli komitet założycielski nie złoży w terminie 30 dni od dnia założenia związku wniosku o rejestrację, uchwała o utworzeniu związku traci moc. Termin ten nie podlega przywróceniu.

Związek zawodowy podlega wpisowi do rejestru stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji oraz samodzielnych zakładów opieki zdrowotnej. Jeżeli jednak związek podejmuje działalność gospodarczą, podlega obowiązkowi wpisu także do rejestru przedsiębiorców.

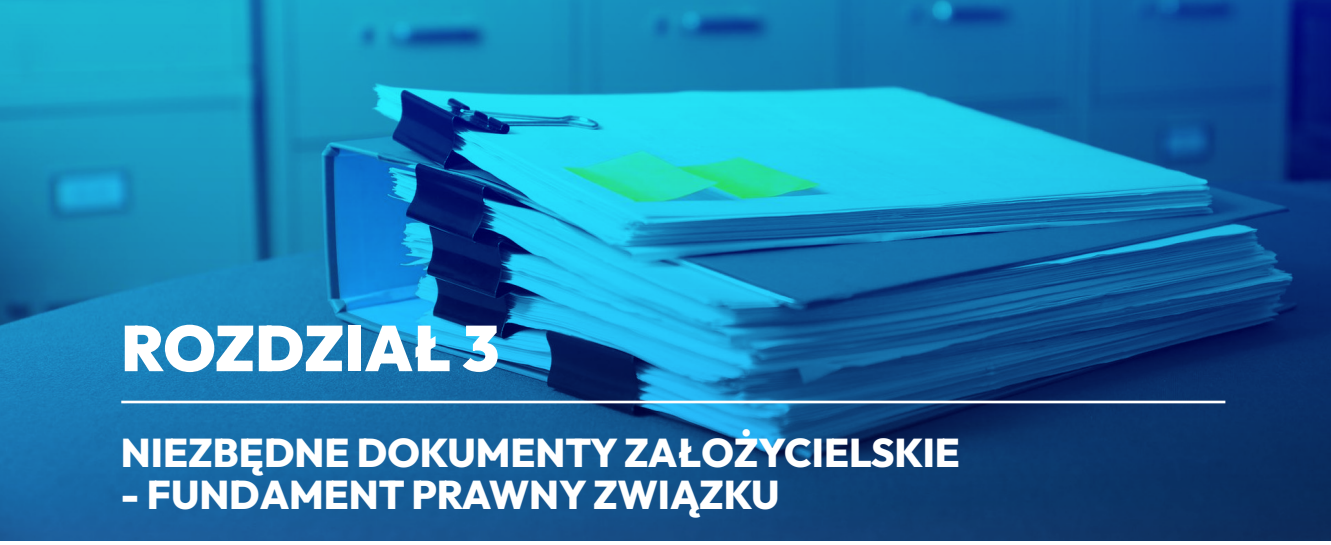
2.4. Krok 4: Pierwsze kroki po rejestracji.

Po zarejestrowaniu związku zawodowego w KRS można podjąć kolejne działania, pozwalające na korzystanie z pełni przynależnych praw związkowych, jak i realizację nałożonych przez ustawodawcę obowiązków. W ramach takich działań w szczególności należy wskazać na:

- pisemne powiadomienie pracodawcy o ukonstytuowaniu się związku zawodowego. Należy jednak pamiętać, że przepisy prawa pracy nie określają terminu powiadomienia pracodawcy o powstaniu związku. Można zatem taką informację wysłać do pracodawcy wcześniej np. po zebraniu grupy założycielskiej, na którym podjęto uchwałę o utworzeniu związku zawodowego lub po posiedzeniu komitetu założycielskiego, na którym wskazano osoby objęte szczególną ochroną stosunku prawnego,
- wybór organów statutowych, o ile na zebraniu grupy założycielskiej nie zostały one wybrane,
- pozyskanie NIP i REGON,
- założenie rachunku bankowego,
- w ciągu 2 miesięcy od dnia utworzenia organizacji związkowej przedstawienie pracodawcy pierwszej informacji o liczbie członków według stanu na dzień złożenia informacji (przedstawienie tej informacji nie wyłącza obowiązku złożenia przez tę organizację

informacji w okresach półrocznych - do dnia 10 lipca i 10 stycznia według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia),

- rozpoczęcie działań organizacyjno-zakładowych, a więc czynności prowadzących do realizacji celów i zadań statutowych, w tym: uzyskanie od pracodawcy pomieszczenia i urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania działalności związkowej, przygotowanie do reprezentowania pracowników w indywidualnych i zbiorowych stosunkach pracy oraz ocena wewnątrzzakładowych regulaminów (porozumień) celem rozpoczęcia ewentualnych rokowań.



ROZDZIAŁ 3

NIEZBĘDNE DOKUMENTY ZAŁOŻYCIELSKIE - FUNDAMENT PRAWNY ZWIĄZKU

3.1. Protokół z zebrania założycielskiego.

Ustawa o związkach zawodowych nie reguluje szczegółowo treści protokołu z zebrania założycielskiego (zebrania grupy założycielskiej), ale z procesu tworzenia związku zawodowego wynika katalog czynności i decyzji, które muszą się w nim znaleźć.

Aby zapewnić prawidłową rejestrację związku zawodowego, w protokole z zebrania założycielskiego (grupy założycielskiej) należy przede wszystkim zamieścić:

1. oznaczenie zebrania - data zebrania, miejsce zebrania oraz wskazanie, że jest to „zebranie założycielskie związku zawodowego ..... *(pełna nazwa)*.....";
2. wskazanie liczby uczestników zebrania (tzw. założycieli związku zawodowego) - należy pamiętać, że w zebraniu musi uczestniczyć co najmniej 10 osób uprawnionych do tworzenia związku zawodowego;
3. opis przebiegu zebrania, w tym:
   - wskazanie na wybór przewodniczącego zebrania i protokolanta;
   - wskazanie porządku obrad;
   - wskazanie na kolejno przyjmowane uchwały: o utworzeniu związku zawodowego, o uchwaleniu statutu związku, o wyborze komitetu założycielskiego - oraz sposobu ich głosowania (jawne/tajne) i wyników głosowania (np. uchwałę przyjęto jednogłośnie);
   - jeżeli na zebraniu wybrano organy związku zawodowego (zarząd, komisja rewizyjna) - zamieszczenie opisu i wyników wyborów (wskazanie wybranych osób) oraz sposobu głosowania (jawne/tajne), zgodnego z przepisami statutu;
   - opis ewentualnych tzw. wolnych wniosków.
4. stwierdzenie zamknięcia zebrania;
5. wskazanie na załączniki do protokołu (załącznikami są: lista obecności oraz podjęte na zebraniu uchwały);
6. podpis przewodniczącego zebrania i protokolanta.

3.2. Uchwała o utworzeniu związku zawodowego.

Przykładowa uchwała o utworzeniu związku zawodowego może wyglądać następująco:

Uchwała nr 1
Grupy założycielskiej
z dnia 22 czerwca 2026 roku
o utworzeniu Związku Zawodowego Pracowników XYZ

§ 1.

My, zebrani w dniu 22 czerwca 2026 roku - zgodnie z listą obecności - postanawiamy utworzyć związek zawodowy pod nazwą Związek Zawodowy Pracowników XYZ.

§ 2.

1. Uchwała została podjęta w głosowaniu jawnym.
2. Za przyjęciem uchwały oddano 11 głosów, przy braku głosów przeciw i wstrzymujących się.

§ 3.

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

…… ……

Prowadzący zebranie Protokolant

3.3. Uchwała o uchwaleniu statutu związku zawodowego.

Przykładowa uchwała o uchwaleniu statutu związku zawodowego może wyglądać następująco:

Uchwała nr 2
Grupy założycielskiej
z dnia 22 czerwca 2026 roku
o uchwaleniu statutu Związku Zawodowego Pracowników XYZ

§ 1.

My, zebrani w dniu 22 czerwca 2026 roku - zgodnie z listą obecności - postanawiamy uchwalić statut Związku Zawodowego Pracowników XYZ, który jest załącznikiem do niniejszej uchwały.

§ 2.

1. Uchwała została podjęta w głosowaniu jawnym.
2. Za przyjęciem uchwały oddano 11 głosów, przy braku głosów przeciw i wstrzymujących się.

§ 3.

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

…… ……

Prowadzący zebranie Protokolant

3.4. Uchwała o wyborze komitetu założycielskiego.

Przykładowa uchwała o wyborze komitetu założycielskiego może wyglądać następująco:

Uchwała nr 3
Grupy założycielskiej
z dnia 22 czerwca 2026 roku
o wyborze komitetu założycielskiego Związku Zawodowego Pracowników XYZ

§ 1.

My, zebrani w dniu 22 czerwca 2026 roku - zgodnie z listą obecności - postanawiamy wybrać komitet założycielski Związku Zawodowego Pracowników XYZ w składzie:

Adam Kowalski – PESEL 82184937584
Janina Nowak – PESEL 79874938267
Andrzej Ziółkowski – PESEL 74390295784

oraz zobowiązać go do niezwłocznego - nie później niż w terminie 30 dni od dnia utworzenia związku zawodowego - złożenia wniosku o rejestrację Związku Zawodowego Pracowników XYZ w Krajowym Rejestrze Sądowym.

§ 2.

1. Uchwała została podjęta w głosowaniu jawnym.
2. Za przyjęciem uchwały oddano 11 głosów, przy braku głosów przeciw i wstrzymujących się.

§ 3.

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

…… ……

Prowadzący zebranie Protokolant

3.5. Lista członków-założycieli.

Lista członków założycieli związku zawodowego (w liczbie co najmniej 10 osób uprawnionych do utworzenia związku) na potrzeby rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym powinna zawierać co najmniej następujące dane:

- imię i nazwisko;
- data i miejsce urodzenia;
- miejsce zamieszkania;
- własnoręczny podpis każdego z założycieli.



ROZDZIAŁ 4

STATUT - KONSTYTUCJA WASZEJ ORGANIZACJI

4.1. Elementy obowiązkowe statutu.

Statut związku zawodowego jest najważniejszym i podstawowym aktem wewnętrznym, zawierającym normy prawne regulujące organizację i zasady działania związku. W art. 13 ustawy o związkach zawodowych wskazano następujące obligatoryjne elementy statutu:

1. **nazwa związku**
   Związek zawodowy ma dużą swobodę w określaniu swej nazwy, z tym że przyjęta nazwa powinna dostatecznie identyfikować ten związek w obrocie prawnym i społecznym. Dopuszczalne jest zarejestrowanie związku zawodowego, którego nazwa jest zbliżona do nazwy innego związku zawodowego, jeżeli tylko nazwa ta pozwala na identyfikację tego związku[1]. W tym obszarze warto jednak dołożyć starań, aby nazwa związku nie wprowadzała w błąd i była skonstruowana w sposób ogólny, który będzie niezależny np. od zmian organizacyjnych po stronie pracodawcy.

2. **siedziba związku**
   Siedziba związku może zostać wybrana dowolnie - ważne jednak aby była to nazwa określonej miejscowości.

3. **terytorialny i podmiotowy zakres działania**
   Terytorialny zakres działania związku zawodowego to wskazanie, na jakim obszarze związek może prowadzić działalność statutową (np. u jednego pracodawcy, w kilku zakładach pracy, w regionie, w całym kraju).
   Podmiotowy zakres działania z kolei określa kategorie osób zatrudnionych (np. osoby wykonujące pracę zarobkową u danego pracodawcy, określonej branży, zawodu), które mogą być objęte działalnością i reprezentacją związkową.

4. **cele i zadania związku oraz sposoby i formy ich realizacji**
   Cele związku zawodowego powinny być zbieżne z celami wskazanymi w ustawie o związkach zawodowych np. reprezentacja i obrona praw, interesów zawodowych i socjalnych osób wykonujących pracę zarobkową oraz współuczestniczenie w tworzeniu korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku.

[1] Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1996 r., I PRZNta 1/96

Zadania związku zawodowego to określenie bardziej szczegółowych narzędzi, sposobów i procesów prowadzących do realizacji celów związkowych. Najczęściej w statutach wskazuje się: sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem prawa pracy oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracodawcę, zajmowanie stanowiska w indywidualnych, jak i zbiorowych sprawach w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy, uczestnictwo w tworzeniu zakładowych źródeł prawa pracy na zasadach przewidzianych przez przepisy prawa pracy czy dbanie o godne warunki życia członków związku i ich rodzin.

5. **zasady nabywania i utraty członkostwa**
   W ramach swej autonomii związek zawodowy określa, kto może być członkiem związku i w jaki sposób to następuje, a także przesłanki powodujące utratę członkostwa. Procedura w tych kwestiach powinna być jasno i czytelnie opisana, aby uniknąć wątpliwości interpretacyjnych. Nic nie stoi na przeszkodzie, aby do statutu wpisać prawo odwołania się do określonego organu statutowego od decyzji np. o nieprzyjęciu do związku lub wykluczenia z niego.

6. **prawa i obowiązki członków**
   Prawa członków to m.in. bierne i czynne prawo wyborcze, ocena działalności związku i jego organów, występowanie z wnioskami i postulatami, uzyskiwanie informacji dotyczącej bieżącej działalności związku, a także korzystanie z obrony swych praw i interesów oraz pomocy materialnej udzielanej przez związek.

   Najczęściej wpisywane do statutu obowiązki członków to: przestrzeganie statutu i uchwał organów związku, aktywne uczestniczenie w życiu związkowym oraz akcjach podejmowanych przez związek, terminowe opłacanie składki członkowskiej, dbanie o dobre imię związku oraz przestrzeganie zasad wzajemnego poszanowania i pomocy.

7. **struktura organizacyjna związku ze wskazaniem, które z jednostek organizacyjnych związku mają osobowość prawną**
   Wewnętrzna struktura organizacyjna związku zawodowego może być określona w dowolny sposób. Statut może zatem przewidywać tworzenie zakładowych (międzyzakładowych) organizacji związkowych, innych jednostek organizacyjnych, komisji, rad czy struktur wojewódzkich lub branżowych. Struktura ta powinna jednak odpowiadać potrzebom związkowców, w szczególności korespondować z zasięgiem działania związku czy strukturą organizacyjną pracodawcy.

   Statut powinien również wskazywać, które z jednostek organizacyjnych związku posiadają osobowość prawną, tj. zdolność do uczestniczenia w obrocie cywilnoprawnym przez nabywanie praw i zaciąganie zobowiązań.

8. **sposób reprezentowania związku oraz osoby upoważnione do zaciągania zobowiązań majątkowych w imieniu związku**
   Statut powinien określać sposób reprezentowania związku (najczęściej zarząd związku) oraz wskazywać osoby upoważnione do zaciągania zobowiązań majątkowych w imieniu

związku (zazwyczaj następuje to poprzez oznaczenie funkcji w związku). Statut może kształtować dowolnie sposób reprezentowania związku przez osoby upoważnione, przewidując w tym celu reprezentację jednoosobową albo wymóg łącznego działania dwóch lub większej liczby osób[2]. W odniesieniu do zaciągania zobowiązań majątkowych w imieniu związku powszechnie stosuje się zasadę łącznego działania co najmniej dwóch osób, np. dwóch członków zarządu.

9. **organy związku, tryb ich wyboru i odwołania, zakres ich kompetencji oraz okres kadencji**

   Organy związku zawodowego dzielą się na:

   - **uchwałodawcze, stanowiące** (walne zebranie członków, zjazd delegatów, kongres) - które są najważniejszym organem związkowym, z najistotniejszymi uprawnieniami takimi jak: zmiana statutu, wyznaczanie programu i kierunków działania, wybór innych organów związku, rozwiązanie związku;
   - **wykonawcze** (zarząd, rada, komisja) - do kompetencji których należą m.in. prowadzenie bieżącej działalności związku i jego reprezentowanie, realizacja uchwał organów uchwałodawczych, wykonywanie praw i obowiązków w obszarze prawa pracy. Dla ułatwienia bieżącej pracy związkowej, zwłaszcza w większych związkach, powoływane są prezydia zarządów;
   - **kontrolno-nadzorcze** (komisja rewizyjna) - to organ kontrolujący całokształt działalności związku: w obszarze statutowym, gospodarczym, finansowym i majątkowym. W szczególności czuwa nad przestrzeganiem postanowień statutu oraz realizacją uchwał i decyzji organów związku.

   Statut poza określeniem organów i wskazaniem ich kompetencji powinien również określać tryb wyboru i odwoływania tych organów oraz okres kadencji (zazwyczaj 4-5 lat).

10. **źródła finansowania działalności związku oraz sposób ustanawiania składek członkowskich**

    Do źródeł finansowania związku najczęściej zalicza się składki, darowizny, zapisy oraz działalność gospodarczą. Jeżeli związek przewiduje prowadzenie działalności gospodarczej, należy umieścić w statucie stosowny przepis w tym zakresie.

    W obszarze składek członkowskich statut może wskazać kompetencję do określania wysokości składek, terminów ich wnoszenia oraz innych szczegółowych kwestii określonemu organowi (np. zarządowi), co jest racjonalnym i elastycznym rozwiązaniem.

11. **zasady uchwalania i zmian statutu**

    Jednym z ważniejszych obszarów do uregulowania są zasady i tryb uchwalania oraz zmian statutu. W szczególności należy dopilnować kwestie związane ze wskazaniem odpowiednio wysokiego kworum i większości głosów tak, aby ustrzec się przed podejmowaniem kluczowych decyzji przy niskiej frekwencji.

[2] K. W. Baran, Komentarz do ustawy o związkach zawodowych, WKP 2024

12. **sposób rozwiązania związku i likwidacji jego majątku**
    W statucie należy wskazać, kto przeprowadza likwidację związku (np. komisja likwidacyjna) oraz w jaki sposób następuje likwidacja majątku związku.

4.2. Dobre praktyki – co warto dodać do statutu?

Statut może regulować również wiele innych kwestii, które zdaniem jego założycieli (członków) są istotne dla sprawnego funkcjonowania związku. W praktyce najczęściej pojawiające się rozwiązania ułatwiające działalność związku to:

- możliwości odbywania posiedzeń zdalnych (np. w trybie wideokonferencji) lub hybrydowych (poprzez zdalne połączenie z niektórymi uczestnikami posiedzenia);
- możliwość podejmowania uchwał z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej;
- wskazanie organu, który jest uprawniony do dokonywania interpretacji postanowień statutu;
- wskazanie organu, który rozstrzyga w sprawach nieuwzględnionych w statucie związku,
- możliwość wydłużenia kadencji organów w przypadku zaistnienia nadzwyczajnej sytuacji, uniemożliwiającej przeprowadzenie wyborów we właściwym terminie;
- katalog kar związkowych;
- wskazanie wewnątrzzwiązkowej drogi odwoławczej od decyzji np. o odmowie przyjęcia lub wykluczeniu ze związku;
- system rekompensat za udział związkowców w strajku lub innych akcjach zbiorowych (np. z funduszu strajkowego);
- określenie zasad udzielania pomocy finansowej lub prawnej członkom związku;
- zasady przystępowania do federacji, konfederacji czy międzynarodowych organizacji związkowych.

4.3. Procedura zmiany statutu.

Ustawa o związkach zawodowych nie zawiera procedury zmiany statutu, a jedynie wskazuje na obowiązek zawiadomienia właściwego sądu rejestrowego (KRS) o zmianie statutu w terminie 30 dni od dnia podjęcia uchwały w tym zakresie. KRS przy rejestracji bada zgodność zmian z przepisami prawa powszechnie obowiązującymi, a także z trybem statutowym ich uchwalenia. Statut musi zatem określać zasady jego uchwalania, jak i dokonywania zmian - w szczególności wskazanie organu uchwałodawczego, wymagane kworum i większość głosów.

W praktyce procedura zmiany statutu wygląda następująco:

- przygotowanie projektu zmian przez właściwy organ (np. zarząd, komisję statutową);
- zwołanie organu uchwałodawczego zgodnie ze statutem;
- podjęcie uchwały o zmianie statutu przy zachowaniu statutowego kworum i większości;
- zawiadomienie KRS w terminie 30 dni od dnia podjęcia uchwały w tym zakresie (druk podstawowy KRS Z-20).



ROZDZIAŁ 5

BIEŻĄCA DZIAŁALNOŚĆ – ZEBRANIA, PROTOKOŁY I UCHWAŁY

5.1. Jak prawidłowo zwoływać zebrania i podejmować uchwały?

Aby prawidłowo zwoływać zebrania czy posiedzenia organów statutowych, należy przestrzegać odpowiednich przepisów wewnątrzzwiązkowych, które najczęściej zawarte są w statucie. W praktyce, na mocy delegacji statutowej, pojawiają się również regulaminy wydawane dla funkcjonowania konkretnych organów związku (np. regulamin posiedzeń zarządu lub regulamin komisji rewizyjnej).

Prawidłowe zwoływanie posiedzeń organów statutowych i podejmowanie uchwał w trakcie takich spotkań sprowadza się do przestrzegania następujących zasad:

a. zachowanie zasad zwołania posiedzenia danego organu, w tym:
   - zwołanie przez uprawniony podmiot;
   - w odpowiedniej formie;
   - z zachowaniem odpowiedniego terminu;
   - poprzez zawarcie w treści zawiadomienia daty, godziny, miejsca posiedzenia oraz proponowanego porządku obrad.
b. zapewnienie prawidłowego składu i kworum na posiedzeniu;
c. dochowanie wymogów głosowania oraz protokołowania - szczególnie ważne jest przestrzeganie wymogów głosowania (jawne/tajne) oraz zachowanie wymaganego kworum;
d. respektowanie porządku obrad.

Najczęstsze wady w procesie podejmowania uchwał to: brak wymaganego kworum, naruszenie trybu głosowania, naruszenie zasad wymaganej większości oraz udział w głosowaniu nieuprawnionych osób.

5.2. Kworum i rodzaje większości głosów.

Kworum to minimalna liczba członków danego organu uczestniczących w posiedzeniu, niezbędna do ważnego podejmowania uchwał. Statuty w dość szerokim i swobodnym zakresie wskazują na kworum wymagane do podjęcia określonych działań statutowych np.:

- co najmniej połowa liczby członków danego organu;
- więcej niż połowa osób uprawnionych do głosowania;
- co najmniej 2/3 osób uprawnionych do głosowania.

W praktyce wyższe kworum występuje przy czynnościach najważniejszych dla związku, np. dla podjęcia uchwały o zmianach w statucie czy rozwiązaniu związku.

W przepisach statutu, poza wskazaniem potrzebnego kworum, należy również określić liczbę głosów, wymaganą do podjęcia danej uchwały. W polskim systemie prawnym można wyróżnić:

a. **zwykłą większość głosów** – liczba głosów „za" jest większa niż liczba głosów „przeciw", a głosów wstrzymujących się nie bierze się pod uwagę. Zwykła większość to najczęstsza i najprostsza forma podejmowania uchwał podczas głosowania;
b. **bezwzględną większość głosów** - liczba głosów „za" jest większa od sumy głosów „przeciw" i głosów wstrzymujących się;
c. **większość kwalifikowaną** – w tym systemie głosowania uchwałę podejmuje się na podstawie uzyskania wysokiej, określonej ułamkowo lub procentowo liczby głosów „za" np. 2/3, 75%. Większość kwalifikowana przewidywana jest zazwyczaj dla szczególnie ważnych decyzji dla związku.

5.3. Jak sporządzać protokół z posiedzenia?

Protokół z posiedzenia organu związku zawodowego nie jest w żaden sposób uregulowany w ustawie o związkach zawodowych. Jest to jednak istotny dokument, w którym powinno się opisać przebieg obrad danego organu, w tym: najważniejsze informacje o poruszanych tematach, podjęte uchwały, sposób ich przyjęcia oraz wyniki głosowania. Protokół z posiedzenia danego organu jest narzędziem kontrolnym, archiwizującym, a także dokumentem niezbędnym w wielu procesach rejestrowych w KRS.

Przy sporządzaniu protokołu z posiedzenia organu związkowego należy przede wszystkim uwzględnić:

- oznaczenie organu;
- miejsce i dokładną datę posiedzenia;
- listę uczestników (jako załącznik do protokołu);
- wskazanie na przewodniczącego zebrania i protokolanta;
- stwierdzenie kworum;
- porządek obrad;
- zwięzły opis dyskusji;
- treść podjętych uchwał i wyniki głosowania (w protokole alternatywnie można również przytoczyć osnowę uchwały z możliwością załączenia pełnego tekstu uchwały jako załącznika do protokołu);
- podpisy przewodniczącego zebrania oraz protokolanta.



ROZDZIAŁ 6

PODSTAWOWE UPRAWNIENIA I OBOWIĄZKI ZWIĄZKU ZAWODOWEGO

6.1. Uprawnienia informacyjne – o co możecie pytać pracodawcę?

Dla skutecznego i sprawnego funkcjonowania związek zawodowy musi posiadać w zakładzie pracy dostęp do określonego katalogu informacji.

Kluczowym uprawnieniem informacyjnym zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej jest roszczenie wobec pracodawcy oparte na art. 28 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym - na jej wniosek - pracodawca udziela informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących:

a. warunków pracy i zasad wynagradzania (np. wysokość funduszu płac, wielkość kwot wypłaconych na premie lub nagrody, wysokość średnich wynagrodzeń dla określonej grupy zawodowej, liczba osób objęta procesem podwyżkowym w zakładzie pracy);
b. działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian (np. wyniki finansowe, plany inwestycyjne, planowane zmiany, które mogą mieć wpływ na zatrudnienie);
c. stanu struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia (np. dane o liczbie pracowników/osób wykonujących pracę zarobkową, szkoleniach, stosowanych formach zatrudnienia, rekrutacjach);
d. działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia (np. plany pracodawcy co do zmian organizacyjnych w zakładzie pracy/restrukturyzacji).

Powyższy katalog informacji ma charakter otwarty, a więc inne informacje również mogą być objęte obowiązkiem udostępnienia, jeśli są niezbędne dla prowadzenia działalności związkowej. Związek zawodowy w swym wniosku nie jest zobowiązany uzasadniać, dlaczego konkretna informacja jest niezbędna do prowadzenia działalności.

Pracodawca udziela zakładowej organizacji związkowej informacji, o których mowa powyżej, w terminie 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

W razie prowadzenia rokowań nad zawarciem układu zbiorowego pracy ustawodawca dodatkowo - w art. 12 ustawy z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. z 2025 roku, poz. 1661) - wskazał, że pracodawca jest obowiązany udzielić przedstawicielom organizacji związkowych prowadzącym takie rokowania - na ich wniosek - informacji, w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, o swojej

sytuacji ekonomicznej w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia rokowań w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku, chyba że strony postanowią inaczej. Obowiązek ten dotyczy w szczególności informacji objętych sprawozdawczością Głównego Urzędu Statystycznego. Jeżeli w trakcie rokowań nad zawarciem układu zbiorowego pracy przedstawiciele organizacji związkowych uzyskają dostęp do informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2026 r., poz. 85) lub informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, są oni obowiązani do zachowania tych informacji w poufności.

W doktrynie podkreśla się, że przekazanie takich informacji ma umożliwić stronie związkowej rzetelną ocenę kondycji finansowej pracodawcy, a tym samym pozwolić jej na wysunięcie żądań właściwych, uzasadnionych, realnych, możliwych do spełnienia przez pracodawcę[3].

Warto wspomnieć, że w określonych sytuacjach (np. zwolnienia grupowe czy przejście zakładu pracy w trybie art. 23[1] Kodeksu pracy) przepisy prawa pracy nakładają na pracodawcę dodatkowe, skonkretyzowane obowiązki informacyjne wobec organizacji związkowych.

6.2. Uprawnienia konsultacyjne - kiedy pracodawca musi poznać Waszą opinię?

Związek zawodowy działający na poziomie pracodawcy (zakładowa lub międzyzakładowa organizacja związkowa) dysponuje szerokimi uprawnieniami konsultacyjnymi w kwestiach indywidualnych.

Należy pamiętać, że w sprawach indywidualnych dotyczących wykonywania pracy zarobkowej związek reprezentuje prawa i interesy wyłącznie:

a. swoich członków oraz
b. osób niezrzeszonych, które skierowały do związku stosowny wniosek, a związek wyraził na to zgodę.

Chcąc wypowiedzieć lub rozwiązać umowę o pracę albo zmienić warunki zatrudnienia osobom wskazanym powyżej, pracodawca jest zobowiązany przeprowadzić procedurę konsultacyjną ze związkiem reprezentującym prawa i interesy tych osób. Samo naruszenie przez pracodawcę procedury konsultacyjnej stanowi podstawę do uwzględnienia żądania pracownika domagającego się przywrócenia do pracy. Tak więc np. wypowiedzenie umowy o pracę może być zasadne, ale naruszające przepisy o wypowiadaniu umów o pracę (brak konsultacji związkowej), co uzasadnia roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie [4].

6.2.1. Konsultacja zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (tzw. konsultacja związkowa).

Zgodnie z art. 38 § 1 Kodeksu pracy, o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy

[3] K. W. Baran, Układy zbiorowe pracy i porozumienia zbiorowe. Komentarz 2026

[4] Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2024 r., II PSK 62/23

o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia w postaci papierowej lub elektronicznej reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

W celu przeprowadzenia tej konsultacji pracodawca jest zobowiązany zwrócić się do związku o informację o pracowniku korzystającym z jego obrony. Nieudzielenie tej informacji w terminie 5 dni od dnia otrzymania przez związek wniosku zwalnia pracodawcę z obowiązku współdziałania ze związkiem w sprawach dotyczących tego pracownika.

Jeżeli pracodawca otrzyma potwierdzenie, iż dany pracownik korzysta z ochrony swych praw i interesów przez związek, wówczas kieruje do tego związku zamiar wypowiedzenia umowy o pracę, w którym przyczyna wypowiedzenia musi być przedstawiona w sposób prawdziwy, konkretny i zrozumiały. Naruszeniem tych zasad jest w szczególności wskazanie przyczyny wypowiedzenia w sposób zbyt ogólnikowy (np. utrata zaufania, nienależyte wywiązywanie się z obowiązków służbowych - bez skonkretyzowania tych zarzutów).

Jeżeli związek uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić pracodawcy w postaci papierowej lub elektronicznej umotywowane zastrzeżenia. Przy obliczaniu 5-dniowego terminu nie wlicza się dnia otrzymania przez organizację związkową zawiadomienia. Jeżeli koniec terminu przypada na dzień uznany ustawowo za wolny od pracy lub na sobotę, termin upływa następnego dnia, który nie jest dniem wolnym od pracy ani sobotą.

Organizacja związkowa składając pracodawcy swoje stanowisko powinna odnosić się do zarzutów i przyczyn wypowiedzenia, ale dodatkowo może przedstawić pracodawcy wszelkie zastrzeżenia, które - w jej ocenie - są możliwe do zastosowania w rozpatrywanej sprawie. Motywy zastrzeżeń zgłoszonych przez związek nie muszą bowiem odnosić się do podanej przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę[5]. Mogą dotyczyć np. sytuacji zdrowotnej czy rodzinnej pracownika.

Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia. Pracodawca nie jest związany stanowiskiem organizacji związkowej, ale zastrzeżenia związku mogą stanowić argument na rzecz pracownika w razie jego odwołania się do sądu pracy[6].

Przedstawiony powyżej mechanizm konsultacyjny dotyczy również działania pracodawcy w obszarze zamierzonego wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy (wypowiedzenie zmieniające).

6.2.2. Konsultacja zamiaru rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika

W art. 52 § 1 Kodeksu pracy ustawodawca wskazał na prawo pracodawcy do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika w razie:

a. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (np. nietrzeźwość pracownika, przywłaszczenie mienia pracodawcy, samowolne opuszczenie miejsca pracy);
b. popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które

[5] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2000 r., I PKN 30/00

[6] L. Florek, Kodeks pracy. Komentarz WKP 2017

uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;

c. zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Warto pamiętać, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Obowiązkiem pracodawcy jest zawiadomienie związku o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Związek w sprawie rozwiązania umowy o pracę powinien wydać opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

6.2.3. Konsultacja zamiaru rozwiązania umowy o pracę bez winy pracownika

Zgodnie z art. 53 § 1 Kodeksu pracy, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

1. jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:
   a. dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy;
   b. dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową;
2. w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

Wskazane powyżej okresy zbyt długiej nieobecności w pracy są niezależne od pracownika, któremu generalnie nie można przypisać winy (np. choroba, odbywanie kary pozbawienia wolności). Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Obowiązkiem pracodawcy jest zawiadomienie związku o zamiarze rozwiązania umowy o pracę bez winy pracownika z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Związek ma prawo wydać opinię w sprawie rozwiązania umowy o pracę, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

6.2.4. Konsultacja przy karze porządkowej

Ustawodawca w przepisach Kodeksu pracy przewidział udział związków zawodowych w procedurze dotyczącej stosowania kar porządkowych przez pracodawcę. Jeżeli pracownik od zastosowanej kary wniósł sprzeciw to wówczas - o uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu - decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Udział organizacji związkowej jest zatem obowiązkowy, aczkolwiek ma

on charakter opiniodawczy.

Odrzucenie sprzeciwu bez rozpatrzenia przez pracodawcę stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej stanowi podstawę do uchylenia kary przez sąd pracy[7].

Warto w tym miejscu wspomnieć, że organizacja związkowa może również zwrócić się do pracodawcy z wnioskiem o uznanie kary porządkowej za niebyłą przed upływem jednego roku nienagannej pracy pracownika. Tak więc zatarcie kary porządkowej na skutek działania związku może nastąpić wcześniej, co może uchronić pracownika przed negatywnymi konsekwencjami jej nałożenia.

6.3. Uprawnienia do współdecydowania o zakładowym prawie pracy - kiedy potrzebna jest Wasza zgoda?

Związki zawodowe działające na poziomie pracodawcy (zakładowa lub międzyzakładowa organizacja związkowa) posiadają rozbudowane uprawnienia współdecydowania o zakładowym prawie pracy (układ zbiorowy pracy, inne porozumienia zbiorowe, regulaminy).

W sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową zakładowe organizacje mogą tworzyć wspólną reprezentację oraz są zobowiązane do przedstawiania wspólnie uzgodnionego stanowiska, gdy przepisy wymagają porozumienia lub uzgodnienia z organizacjami związkowymi.

W sytuacji, gdy w zakładzie pracy funkcjonują dwie lub więcej organizacje związkowe, niezwykle istotnym jest art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym jeżeli w sprawie ustalenia m.in. regulaminu wynagradzania, regulaminów nagród i premiowania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub regulaminu pracy - organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25^3 ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5 % pracowników zatrudnionych u pracodawcy - nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę tego dokumentu, decyzje w sprawie jego ustalenia podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych. Należy pamiętać, że ten sam tryb dotyczy zmian wprowadzanych do ww. źródeł zakładowego prawa pracy.

„Wspólnie uzgodnione stanowisko" wszystkich organizacji związkowych albo organizacji reprezentatywnych oznacza zgodne i jednolite stanowisko, zawarte w jednym piśmie adresowanym do pracodawcy, a nie stanowiska odrębnie i samodzielnie zajęte przez poszczególne organizacje związkowe[8]. Brak takiego stanowiska daje zatem pracodawcy „zielone światło" do samodzielnego wprowadzenia w zakładzie pracy stosownych dokumentów lub dokonania w nich zmian.

6.3.1. Status reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej

Zgodnie z art. 25^3 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest zakładowa organizacja związkowa:

a. będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej

[7] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz WKP 2026

[8] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2025 r., II PSKP 49/23

organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, zrzeszająca co najmniej 8% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy lub

b. zrzeszająca co najmniej 15% osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.

Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia wymogów, o których mowa powyżej, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.

Z tytułu przynależności do OPZZ, organizacja zakładowa ma obniżony próg reprezentatywności – do jej uzyskania wystarczy zrzeszać co najmniej 8 % osób wykonujących pracę zarobkową u danego pracodawcy.

Reprezentatywność organizacji związkowej na poziomie zakładowym daje o wiele większe i mocniejsze uprawnienia negocjacyjne w zakładzie pracy, a także bezpośrednio wpływa na liczbę osób możliwych do wskazania do szczególnej ochrony stosunku pracy, o czym będzie mowa w ust. 6.5.

6.3.2. Zakładowy układ zbiorowy pracy /Ponad zakładowy układ zbiorowy pracy

Zakładowy układ zbiorowy pracy (ZUZP) jest kluczowym i najważniejszym porozumieniem w zakładzie pracy, który w szeroki sposób może określać warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunków pracy lub innych stosunków prawnych będących podstawą wykonywania pracy zarobkowej.

ZUZP może obejmować sprawy dotyczące w szczególności: wymiaru i norm czasu pracy, systemów i rozkładów czasu pracy, pracy w godzinach nadliczbowych, wymiaru urlopu wypoczynkowego, warunków wynagradzania, organizacji pracy, przeciwdziałania naruszaniu godności i innych dóbr osobistych osób wykonujących pracę zarobkową, naruszaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz mobbingowi, godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym czy zarządzania wiekiem i aktywnego starzenia.

Uprawnionymi do rokowań nad zawarciem ZUZP są pracodawca oraz zakładowe (międzyzakładowe) organizacje związkowe.

Z kolei ponadzakładowy układ zbiorowy pracy (PUZP) to układ, który generalnie zawiera się pomiędzy organizacją pracodawców (lub co najmniej 2 pracodawców) a ponadzakładowymi organizacjami związkowymi.

Układ zbiorowy pracy zawiera się w formie pisemnej na czas określony albo na czas nieokreślony.

Szczegółowe zasady zawierania i obowiązywania układów zbiorowych pracy zawarte są w ustawie z dnia 5 listopada 2025 roku o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. z 2025 roku, poz. 1661).

6.3.3. Regulamin pracy

Regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. Regulamin pracy, określając prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy, powinien ustalać w szczególności:

a. organizację pracy, warunki przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu, wyposażenie pracowników w narzędzia i materiały, a także w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej;
b. systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy;
c. porę nocną;
d. termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia;
e. obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, w tym także sposób informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą;
f. przyjęty u danego pracodawcy sposób potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Zgodnie z art. 104^2 § 1 Kodeksu pracy, regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. W razie nieuzgodnienia treści regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie, a także w przypadku, gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, regulamin pracy ustala pracodawca.

Regulamin pracy wydany przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową nie ma mocy wiążącej[9].

6.3.4. Regulamin wynagradzania

Regulamin wynagradzania jest zakładowym źródłem prawa pracy, ustalającym warunki wynagrodzenia za pracę. Pojęcie „warunki wynagradzania za pracę" obejmuje zazwyczaj regulacje dotyczące systemów wynagradzania, jego składników i wysokości, świadczeń związanych z pracą oraz zasad ich przyznawania.

Zgodnie z art. 77^2 § 4 Kodeksu pracy, regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli jednak u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, to pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania.

Regulamin wynagradzania wydany przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową bądź z zakładowymi organizacjami związkowymi nie ma mocy wiążącej i nie może wejść w życie[10].

6.3.5. Regulaminy nagród i premiowania

[9] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 320/00

[10] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2012 r., I PK 83/11

Zgodnie z art. 27 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, regulaminy nagród i premiowania są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową; dotyczy to również zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych. Zazwyczaj postanowienia dotyczące przyznawania nagród lub premii znajdują się w regulaminach wynagradzania lub układach zbiorowych pracy, lecz w razie potrzeby nic nie stoi na przeszkodzie, aby uregulować je odrębnie.

Podobnie jak w przypadku regulaminu wynagradzania, nieuzgodnienie regulaminu nagród oraz premiowania z zakładową organizacją związkową skutkuje nieważnością tego aktu.

6.3.6. Regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (fundusz) tworzą:

- pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty;
- na wniosek zakładowej organizacji związkowej – pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku, co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, tworzą fundusz na wniosek zakładowej organizacji związkowej;
- pracodawcy prowadzący działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych - bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników.

Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (fundusz) oraz zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, uzgodnionym z zakładową organizacją związkową. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikami wybranymi przez załogę do reprezentowania jej interesów.

W praktyce regulamin powinien określać co najmniej:

a. zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej (np. wczasy pod gruszą, zapomogi, działalność kulturalno-oświatowa);
b. zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu (kryteria socjalne, tryb wnioskowania, dokumenty);
c. krąg osób uprawnionych.

Przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Pomoc z funduszu może być dokonywana jedynie wówczas, gdy uzależnia się jej przyznawanie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika[11].

Informacje dotyczące roli organizacji związkowej w zarządzaniu funduszem zawarte są w ust. 6.4.

[11] Wyrok Sądu Apelacyjnego z dnia 17 grudnia 2012 r., III AUa

6.3.7. Najważniejsze porozumienia, które mogą być zawarte przez związek zawodowy na podstawie przepisów prawa pracy

a. porozumienie kończące spór zbiorowy

Każdy etap sporu zbiorowego, prowadzonego zgodnie z przepisami ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2026 r., poz. 437) może zakończyć się podpisaniem porozumienia kończącego ten spór.

b. porozumienie w sprawie zwolnień grupowych

Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2025 r., poz. 570), w terminie nie dłuższym niż 20 dni od dnia zawiadomienia o przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia, pracodawca i zakładowe organizacje związkowe zawierają porozumienie. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w zakładzie pracy, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.
Jeżeli nie jest możliwe zawarcie porozumienia, zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca w regulaminie, uwzględniając, w miarę możliwości, propozycje przedstawione w ramach konsultacji przez zakładowe organizacje związkowe.

c. porozumienie w sprawie pracy zdalnej

Zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w zakładowym układzie zbiorowym pracy lub protokole dodatkowym do zawartego już układu albo w porozumieniu zawieranym między pracodawcą a zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa - w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami.
Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w zakładzie pracy, z których każda zrzesza co najmniej 5 % pracowników zatrudnionych u pracodawcy.
Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę projektu porozumienia nie dojdzie do jego zawarcia, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte w toku rokowań lub uzgodnień porozumienia.

d. porozumienie w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy

Zgodnie z art. 150 § 3 Kodeksu pracy, przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy nawet do 12 miesięcy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w zakładzie pracy, z których każda zrzesza co najmniej 5 % pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

e. porozumienie w sprawie nietworzenia planu urlopów

Pracodawca nie ustala planu urlopów, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę.

f. porozumienie o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy

Zgodnie z art. 9^1 § 1 Kodeksu pracy, jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy; nie dotyczy to przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych. Porozumienie to zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa.

g. porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia

Zgodnie z art. 23^{1a} § 1 Kodeksu pracy, jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, nieobjętego układem zbiorowym pracy lub zatrudniającego mniej niż 20 pracowników, może być zawarte porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu. Porozumienie to zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa.

6.4. Rola związku w zarządzaniu zakładowym funduszem świadczeń socjalnych (ZFŚS)

Kluczowe znaczenie w tym obszarze mają dwa akty: ustawa z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2024 r., poz. 288) oraz ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz. U. z 2026 r., poz. 549), które ustanawiają następujące zasady:

a. regulamin funduszu musi być uzgodniony z zakładową organizacją związkową;
b. przyznawanie świadczeń z funduszu jest dokonywane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

Tryb uzgadniania regulaminu funduszu w zakładzie pracy, gdzie funkcjonują dwie lub więcej organizacji związkowych, jest identyczny jak mechanizm uzgadniania regulaminów wynagradzania czy premiowania (patrz: uwagi do ust. 6.3.).

Przy tworzeniu funduszu warto dopilnować, aby był on odpowiedzią na oczekiwania i potrzeby socjalne pracowników (głównych beneficjentów funduszu), gdyż mogą one być różne w zależności np. od miejsca położenia zakładu pracy czy charakterystyki zatrudnionych w nim osób.

Poza współdecydującym udziałem w tworzeniu regulaminu funduszu, organizacja związkowa bierze również udział w przyznawaniu uprawnionym osobom indywidualnych świadczeń z funduszu. Aby ułatwić ten proces, w praktyce obowiązek uzgadniania indywidualnych świadczeń zazwyczaj realizowany jest poprzez powołanie stałej komisji socjalnej, złożonej z przedstawicieli pracodawcy i zakładowych organizacji związkowych.

Komisja socjalna powoływana jest do życia na podstawie regulaminu funduszu, który określa jej skład, zadania i kompetencje. Szczegółowy sposób funkcjonowania komisji opisany jest z kolei w regulaminie komisji socjalnej. Komisja socjalna opiniuje lub współdecyduje o przyznaniu

świadczeń zgodnie z regulaminem funduszu. Nie ulega wątpliwości, że wspólna analiza przedkładanych spraw ułatwia uzasadnianie i podejmowanie decyzji.

W ramach działalności funduszu uzgadnia się również szczegółowe dokumenty służące realizacji jego celów np. plany rzeczowo-finansowe. Dobrze przygotowany plan (preliminarz) pozwala skutecznie zaplanować budżet, zabezpieczyć środki na świadczenia i ułatwić późniejsze rozliczenia[12].

Środkami funduszu administruje pracodawca w granicach określonych ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, ustawą o związkach zawodowych oraz regulaminem funduszu. Jest on odpowiedzialny za prawidłowość podejmowanych decyzji oraz wydatkowanych środków. Pracodawca administrując środkami funduszu ma w szczególności obowiązek współpracować ze związkami zawodowymi, które pełnią nadzór nad prawidłowością wykorzystania środków funduszu.

Nadzór wykonywany jest m.in. poprzez udział w uzgadnianiu regulaminu funduszu i indywidualnych świadczeń, a także przez możliwość kwestionowania nieprawidłowości, w tym na drodze sądowej. Związkom zawodowym przysługuje bowiem prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zwrot funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na fundusz. W szczególności może to nastąpić w razie dysponowania przez pracodawcę środkami funduszu bez uzgodnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi[13].

6.5. Szczególna ochrona działaczy związkowych

Szczególna ochrona stosunku pracy działaczy związkowych polega na tym, że pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

1. wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,
2. zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową, o której mowa w pkt 1 – z wyjątkiem przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także jeżeli dopuszczają to przepisy odrębne.

Celem ochrony działaczy związkowych jest zagwarantowanie im niezależności w wykonywaniu funkcji, a także zapewnienie możliwości realizacji praw i interesów związku zawodowego oraz interesów zbiorowych załogi.

Zgodnie z art. 32 ustawy o związkach zawodowych, z gwarancji trwałości stosunku prawnego w związku zawodowym mogą korzystać:

a. wymienieni w uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej jego członkowie;
b. inne osoby wskazane w uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej, będące członkami tej organizacji, upoważnione do jej reprezentowania wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy;

[12] M. Sobczak, Plan wydatków z ZFŚS: wzory i praktyczne wskazówki, Gazeta Prawna 12.06.2025

[13] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 373/97

c. maksymalnie 3 osoby wskazane w uchwale komitetu założycielskiego (ochrona trwa przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego);
d. osoby pełniące z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową, korzystające u pracodawcy z bezpłatnego urlopu lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy (ochrona przysługuje w okresie tego urlopu lub zwolnienia oraz przez rok po upływie tego okresu).

Zarząd zakładowej organizacji związkowej lub komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej wskazują pracodawcy na piśmie osoby, których stosunek prawny podlega ochronie poprzez podanie imienia i nazwiska tych osób, a także czasu trwania ochrony. 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.

W razie zamiaru zwolnienia z pracy szczególnie chronionego działacza związkowego lub chęci dokonania jednostronnej zmiany warunków zatrudnienia na jego niekorzyść, pracodawca jest zobowiązany wystąpić do zarządu zakładowej organizacji związkowej o wyrażenie zgody na planowaną czynność.

Termin na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej wynosi:

- 14 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego, z podaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub jednostronną zmianę stosunku prawnego;
- 7 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze rozwiązania stosunku prawnego, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku prawnego.

Terminy 7 i 14 dni roboczych liczy się w dniach roboczych obowiązujących u danego pracodawcy[14]. Brak działania zarządu zakładowej organizacji związkowej w ww. terminach jest równoznaczny z wyrażeniem zgody.

Liczba osób, które mogą korzystać ze szczególnej ochrony stosunku prawnego, jest uzależniona od tego, czy organizacja związkowa jest reprezentatywna na poziomie zakładu pracy (patrz: uwagi do ust. 6.3.1.).

Jeżeli organizacja posiada status reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej, to do ustalenia liczby osób chronionych może użyć alternatywnie jeden z poniższych mechanizmów:

- **metoda parytetowa** - polega na tym, że zarząd zakładowej organizacji związkowej wskazuje pracodawcy osoby podlegające ochronie w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą u pracodawcy.

Osobami stanowiącymi skład kadry kierowniczej są: kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy albo osoby wchodzące w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy, a także inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

W celu ustalenia liczby tych osób zarząd zakładowej organizacji związkowej powinien złożyć pisemny wniosek do pracodawcy. Pracodawca ma obowiązek odpowiedzieć w ciągu 7 dni

[14] wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 2025 r. I PSKP 42/24

i podać zarządowi liczbę osób stanowiących kadrę kierowniczą.

- **metoda progresywna** - została wskazana w art. 32 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych. Jej istota polega na tym, że liczba chronionych działaczy związkowych wzrasta wraz z liczbą członków zakładowej organizacji związkowej.

Zupełnie inaczej wygląda kwestia liczby osób chronionych w niereprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej - jej zarząd do ochrony może wskazać jedną osobę.

Warto pamiętać, że szczególna ochrona działacza związkowego oznacza, że:

- decyzja co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu działacza związkowego leży w gestii zarządu organizacji związkowej;
- niewyrażenie zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej nie pozwala pracodawcy na zgodne z prawem wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym, niezależnie od przyczyny leżącej u podstaw zamiaru pracodawcy;
- skutkiem działania pracodawcy niezgodnego z zasadami wskazanymi w art. 32 ustawy o związkach zawodowych jest, co do zasady, uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy[15].

W razie zwolnienia działacza związkowego należy również pamiętać o art. 755^5 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego. Zgodnie z tym przepisem, w sprawach z zakresu prawa pracy, w których pracownik podlegający szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia dochodzi roszczenia o uznanie wypowiedzenia stosunku pracy za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy, sąd na wniosek uprawnionego na każdym etapie postępowania udzieli zabezpieczenia przez nakazanie dalszego zatrudnienia go przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Podstawą udzielenia zabezpieczenia jest jedynie uprawdopodobnienie istnienia roszczenia. Sąd może odmówić udzielenia zabezpieczenia wyłącznie w sytuacji, gdy roszczenie jest oczywiście bezzasadne.

6.6. Kontrola przestrzegania prawa pracy

Zgodnie z art. 23 ustawy o związkach zawodowych, związki zawodowe sprawują kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczą, na zasadach określonych odrębnymi przepisami, w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. W dalszej części ustawy wskazuje się, że w zakresie działania zakładowej organizacji związkowej mieści się sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także kierowanie działalnością społecznej inspekcji pracy i współdziałanie z państwową inspekcją pracy (art. 26 pkt 3 i 4).

Związek w ramach kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o podjęcie stosownych działań, wystąpić do właściwego organu (PIP, organ administracji) lub wszcząć spór zbiorowy, jeżeli naruszenia dotyczą zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową.

Związek zawodowy w zakładzie pracy kieruje działalnością społecznej inspekcji pracy,

[15] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2016 r., I PK 227/15

a więc służbą mającą na celu zapewnienie przez zakład pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych, określonych w przepisach prawa pracy. Społeczni inspektorzy pracy w szczególności mają prawo kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych i regulaminów pracy, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, a także stan budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesy technologiczne z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy.

6.7. Monitoring w zakładzie pracy.

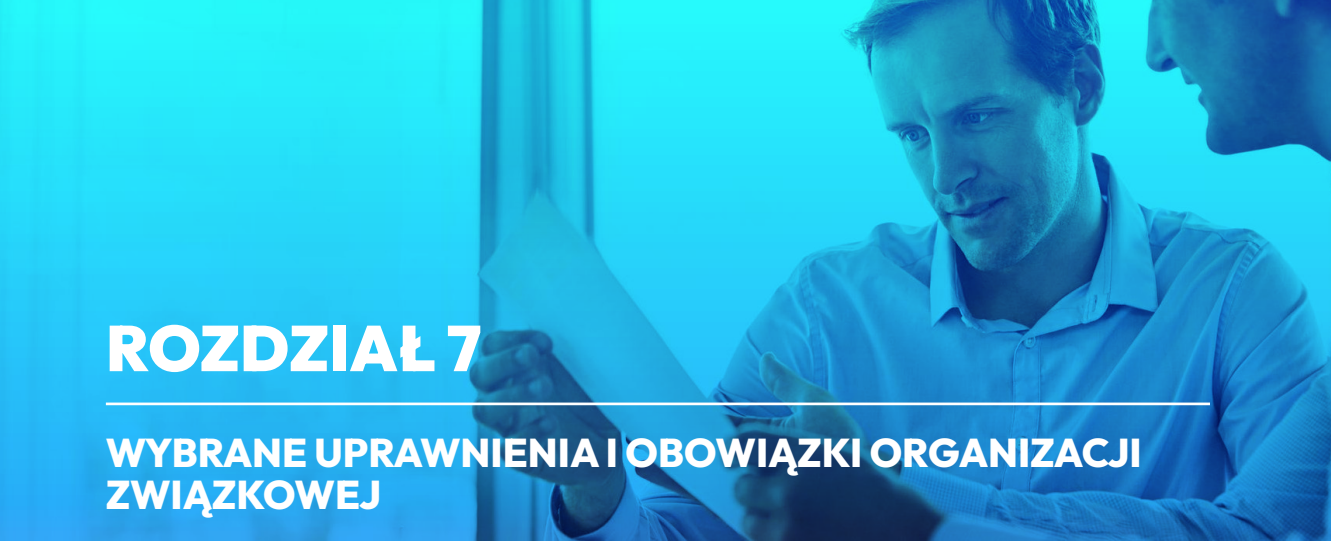
Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, pracodawca może wprowadzić szczególny nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring wizyjny).

Pracodawca może wprowadzić kontrolę służbowej poczty elektronicznej pracownika (monitoring poczty elektronicznej) jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy.

Cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu muszą być określone w układzie zbiorowym pracy albo regulaminie pracy, a jeżeli pracodawca nie jest objęty układem i nie ma obowiązku ustalenia regulaminu - w obwieszczeniu. W przypadku układu zbiorowego pracy czy regulaminu pracy organizacja związkowa ma prawo udziału w procesie uzgodnieniowym.

Zgodnie z art. 22^2 § 1^1 Kodeksu pracy, monitoring bez żadnych wyjątków nie może obejmować pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej. Ocena dopuszczalności monitoringu wokół lokalu związkowego (np. korytarz) musi z kolei uwzględniać zasadę ochrony dóbr osobistych pracownika (godność, prywatność) oraz zasadę wolności i niezależności związków zawodowych.

W odniesieniu do monitoringu poczty służbowej generalnie należy wskazać, że pracodawca nie może monitorować korespondencji związkowej.



ROZDZIAŁ 7

WYBRANE UPRAWNIENIA I OBOWIĄZKI ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ

7.1. Pomieszczenie i inne urządzenia niezbędne do prowadzenia działalności związkowej

Zgodnie z art. 33 ustawy o związkach zawodowych, pracodawca na warunkach określonych w układzie zbiorowym pracy lub umowie, jest obowiązany udostępnić zakładowej organizacji związkowej pomieszczenia i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania działalności związkowej u pracodawcy. Strony mogą dowolnie ustalić zasady udostępniania - w sposób bezpłatny lub odpłatny.

Niezbędnymi urządzeniami do wykonywania działalności związkowej najczęściej są: komputer, drukarka, meble biurowe.

Odmowa pracodawcy udostępnienia pomieszczenia oraz niezbędnych urządzeń do wykonywania działalności związkowej może być potraktowana jako utrudnianie działalności związkowej (art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych) i pociągać za sobą odpowiedzialność karną osoby, która w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją sabotuje wykonanie ustawowo zadekretowanego obowiązku[16].

7.2. Pobieranie składek związkowych

Na podstawie art. 33^1 ustawy o związkach zawodowych, pracodawca na pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej i za pisemną zgodą osoby wykonującej pracę zarobkową, jest obowiązany pobierać z wynagrodzenia tej osoby składkę związkową w zadeklarowanej przez nią wysokości.

Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie przekazywać kwoty pobranych składek związkowych na rachunek bankowy lub rachunek w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej wskazany przez zakładową organizację związkową.

Niewykonanie lub wadliwe wykonanie przez pracodawcę powyższego obowiązku jest zagrożone grzywną lub karą ograniczenia wolności (art. 35 ust. 1 pkt 6 ustawy o związkach zawodowych).

[16] K. W. Baran, Komentarz do ustawy o związkach zawodowych, WKP 2024

7.3. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy przez członka zarządu zakładowej organizacji

Zgodnie z art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje:

1. częściowo jednej osobie wykonującej pracę zarobkową w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie członków zatrudnionych przez pracodawcę, jeżeli ich liczba jest mniejsza od 150;
2. jednej osobie wykonującej pracę zarobkową, jeżeli związek liczy od 150 do 500 członków zatrudnionych przez pracodawcę;
3. dwóm osobom wykonującym pracę zarobkową, jeżeli związek liczy od 501 do 1000 członków zatrudnionych przez pracodawcę;
4. trzem osobom wykonującym pracę zarobkową, jeżeli związek liczy od 1001 do 2000 członków zatrudnionych przez pracodawcę;
5. kolejnej osobie wykonującej pracę zarobkową za każdy rozpoczęty nowy tysiąc, jeżeli zakładowa organizacja związkowa liczy ponad 2000 członków zatrudnionych przez pracodawcę;
6. w niepełnym wymiarze godzin i wtedy może ono być udzielane większej liczbie osób wykonujących pracę zarobkową, zgodnie z zasadami określonymi w pkt 1-5.

Prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie przysługuje wyłącznie pracownikowi (osobie wykonującej pracę zarobkową) wybranemu do tego zarządu (z tego prawa nie może więc skorzystać np. członek komisji rewizyjnej związku).

Aby skorzystać z ww. uprawnienia, należy skierować do pracodawcy wniosek zawierający:

- imię i nazwisko osoby wykonującej pracę zarobkową, której ma być udzielone zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej,
- wskazanie okoliczności uzasadniających udzielenie zwolnienia od pracy,
- wskazanie, czy zwolnienie od pracy ma być udzielone z zachowaniem prawa do wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego, czy też bezpłatnie,
- określenie wymiaru i okresu zwolnienia od pracy.

Zarząd zakładowej organizacji związkowej występuje z wnioskiem co najmniej na 14 dni przed wskazanym w tym wniosku początkiem okresu zwolnienia od pracy. Pracodawca udziela osobie wykonującej pracę zarobkową zwolnienia od pracy po rozpatrzeniu wniosku, powiadamiając o tym na piśmie tę osobę i zarząd zakładowej organizacji związkowej.

Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy pracownika na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej stanowi płatną usprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy i tak też powinna zostać wykazana w harmonogramie i ewidencji czasu pracy pracownika[17].

[17] G. Łyjak, Jak zakwalifikować zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy pracownika na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej? LEX QA 3019199

7.4. Zwolnienie doraźne

Zgodnie z art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy (na gruncie ust. 4 komentowanego przepisu uprawnienie to przysługuje także innym niż pracownik osobom wykonującym pracę zarobkową).

Jeżeli natomiast pracownik (osoba wykonująca pracę zarobkową) pełni funkcję związkową poza zakładem pracy, to wówczas ma on prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy (art. 25 ust. 5 i 6 ustawy o związkach zawodowych).

Cechy czynności doraźnej to:

- czynność musi wynikać z funkcji związkowej pełnionej przez członka związku;
- czynność musi mieć charakter doraźny, okazjonalny - czyli niecierpiący zwłoki, a jednocześnie jej podjęcie w danym dniu jest niezbędne dla zachowania praw związku i jego członków;
- ograniczenie czasowe czynności - wyłącznie na czas obiektywnie potrzebny do jej dokonania;
- brak możliwości jej wykonania w czasie wolnym od pracy.

W celu skorzystania z uprawnienia należy do pracodawcy skierować odpowiedni wniosek, najlepiej w formie pisemnej. Chociaż zwolnienie od obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia dla załatwienia doraźnych spraw związanych z pełnioną funkcją związkową nie zależy od uznania pracodawcy, ale od istnienia obiektywnych przesłanek określonych w tym przepisie[18], to w praktyce temat ten wywołuje wiele konfliktów na poziomie zakładu pracy. Wynika to głównie z odmiennej interpretacji ustawowych przesłanek przez strony w zakładzie pracy.

Należy mieć na uwadze, że samo powiadomienie pracodawcy o nieobecności w pracy z uwagi na okoliczności określone w art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych nie wywołuje skutku w postaci zwolnienia pracownika od pracy zawodowej. Podstawę taką stanowi dopiero decyzja pracodawcy udzielająca zwolnienia[19].

Samodzielne „udzielenie" sobie zwolnienia od pracy, na które pracodawca nie wyraził zgody, jest nieobecnością nieusprawiedliwioną i może uzasadniać nawet rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy.

Do katalogu „czynności doraźnych" należą w szczególności: zasiadanie w zespole negocjacyjnym i prowadzenie rozmów z pracodawcą w ramach sporu zbiorowego, negocjacji płacowych, układowych, regulaminowych, pełnomocnik procesowy, wykonywanie zadań związanych z członkostwem w wojewódzkiej radzie dialogu społecznego, organizacja referendum strajkowego, pełnienie funkcji delegata na zjazd związku.

[18] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2001 r. I PKN 460/00

[19] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2010 r. II PK 367/09

7.5. Społeczna inspekcja pracy.

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 24 czerwca 1983 roku o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. z 2015 roku, poz. 567) - w celu zapewnienia związkom zawodowym niezbędnych warunków do sprawowania skutecznej kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy - w zakładzie pracy może funkcjonować społeczna inspekcja pracy (SIP), która jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe.

Generalnie społecznym inspektorem pracy może być pracownik danego zakładu pracy, który jest członkiem związku zawodowego i nie zajmuje stanowiska kierownika zakładu pracy lub stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego kierownikowi zakładu. Organizacje związkowe mogą postanowić, że społecznym inspektorem pracy może być również pracownik zakładu niebędący członkiem związku zawodowego.

Wybory społecznych inspektorów pracy przeprowadzają zakładowe organizacje związkowe na podstawie uchwalonych przez siebie regulaminów wyborów, a także dostosowują organizację społecznej inspekcji pracy do potrzeb wynikających ze struktury zakładu pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy może na wniosek związków zawodowych prowadzić szkolenie i instruktaż oraz udzielać pomocy w szkoleniu społecznych inspektorów pracy, a także podejmować działania na rzecz doskonalenia i zwiększenia skuteczności działania społecznej inspekcji pracy.

Warto pamiętać, że zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej.

7.6. Współpraca z Państwową Inspekcją Pracy.

Związki zawodowe są dla Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) jednym z najważniejszych partnerów w dążeniu do zapewnienia odpowiednich standardów pracy, przestrzegania przepisów prawa oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy[20]. Ustawa o związkach zawodowych oraz ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 roku, poz. 1712) tworzą spójny model ścisłej współpracy zakładowej organizacji związkowej z PIP.

Art. 14 ust. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy wskazuje, że przy realizacji swych zadań PIP współdziała ze związkami zawodowymi. Formami tego współdziałania są w szczególności kontrole przeprowadzane na wniosek organizacji związkowych.

Z kolei art. 29 ust. 1 tej ustawy stanowi, że w toku wykonywania czynności kontrolnych inspektor pracy współdziała ze związkami zawodowymi, organami samorządu załogi, radami pracowników i społeczną inspekcją pracy. Współdziałanie to polega w szczególności na:

- informowaniu o tematyce i zakresie przeprowadzanej kontroli - związek powinien wiedzieć, czego dotyczy kontrola (np. czas pracy, wynagrodzenia, bhp, legalność zatrudnienia);
- analizowaniu zgłoszonych uwag i spostrzeżeń - związek może przekazać inspektorowi

[20] https://www.pip.gov.pl/o-nas/wspolpraca/zwiazki-zawodowe

swoje informacje o naruszeniach, praktykach pracodawcy, problemach pracowników, a inspektor ma obowiązek je przeanalizować;
- informowaniu o wynikach kontroli i podjętych decyzjach - po zakończeniu kontroli związek powinien zostać poinformowany o ustaleniach inspektora oraz zastosowanych środkach prawnych;
- udzielaniu porad i informacji z zakresu prawa pracy - inspektor w szczególności może wyjaśniać związkowi interpretację przepisów, praktyczne konsekwencje stwierdzonych naruszeń itd.

7.7. Obowiązek informacyjny względem pracodawcy

Niezwykle ważnym i istotnym jest obowiązek informacyjny względem pracodawcy dotyczący wskazywania liczby członków organizacji związkowej, wykonujących pracę zarobkową u danego pracodawcy.

Zgodnie z art. 25^1 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, zakładowa organizacja związkowa przedstawia pracodawcy:

- co 6 miesięcy - według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia;
- w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po tym okresie (czyli do 10 lipca i 10 stycznia);
- informację o liczbie członków tj. pracowników oraz innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji.

Dodatkowo organizacja związkowa, która została utworzona w ciągu sześciomiesięcznego okresu sprawozdawczego, przedstawia pracodawcy pierwszą informację o liczbie członków - według stanu na dzień złożenia informacji - w terminie dwóch miesięcy od dnia utworzenia organizacji związkowej.

Konsekwencje niezłożenia tej informacji lub opóźnienia jej złożenia do pracodawcy mogą być bardzo poważne. Organizacji, która nie wypełniła w terminie obowiązków, o których mowa powyżej, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tych obowiązków. Oznacza to, że pracodawca nie musi współpracować z taką organizacją, a nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji[21].

Przy wskazywaniu liczebności organizacji związkowej należy również pamiętać, że jeżeli osoba wykonująca pracę zarobkową należy do więcej niż jednej zakładowej organizacji związkowej u danego pracodawcy, przy ustalaniu liczby członków zrzeszonych w organizacji związkowej, osoba ta może być uwzględniona tylko jako członek jednej wskazanej przez siebie zakładowej organizacji związkowej. Oświadczenie członka związku w tej sprawie należy przechowywać w dokumentacji związkowej.

W tym miejscu warto również wskazać, że informacje o liczebności organizacji związkowej są udostępniane przez pracodawcę do wglądu innej działającej u niego organizacji związkowej na pisemny wniosek tej organizacji.

Pracodawca lub działająca u niego organizacja związkowa może zgłosić pisemne zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej w terminie 30 dni od dnia

[21] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2017 r., I PK 198/16

przedstawienia przez tę organizację informacji. Wówczas organizacja wobec której zostało zgłoszone zastrzeżenie, występuje do sądu rejonowego - sądu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy z wnioskiem o ustalenie liczby członków na ostatni dzień danego półrocza. Zakładowa organizacja związkowa może również z własnej inicjatywy wystąpić z wnioskiem o ustalenie liczby członków.

Organizacji związkowej, która w terminie 30 dni od dnia zgłoszenia zastrzeżenia nie wystąpiła do sądu, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tego obowiązku.



ROZDZIAŁ 8

SPÓR ZBIOROWY I STRAJK

8.1. Kiedy można wejść w spór zbiorowy? Przedmiot sporu.

Spór zbiorowy to konflikt między pracodawcą a zakładową organizacją związkową dotyczący:

1. warunków pracy (np. sprawy organizacyjne, systemy i rozkłady czasu pracy, wyposażenie stanowisk pracy);
2. warunków płacy (np. podwyżka płac, dodatki do wynagrodzenia);
3. świadczeń socjalnych (np. zasady wydatkowania środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, zmiana regulaminu tego funduszu);
4. praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych (np. utrudnianie wykonywania działalności związkowej, odmowa udzielania związkowi informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej).

Nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników. Jeżeli spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę układu lub porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia.

Inicjatorem sporu zbiorowego może być każda zakładowa (międzyzakładowa) organizacja związkowa działająca u pracodawcy.

W zgłoszeniu sporu określa się przedmiot żądań objętych sporem. Podmiot zgłaszający spór może uprzedzić, że w razie nieuwzględnienia wysuniętych żądań zostanie ogłoszony strajk. Dzień zapowiedzianego strajku nie może przypadać przed upływem 14 dni od dnia zgłoszenia sporu.

W obszarze żądań związkowych istotnym jest, aby były one zgodne z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych oraz aby były konkretne i zrozumiałe.

Spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez zakładową organizację związkową do pracodawcy z żądaniami w sprawach wskazanych w pkt 1-4 powyżej, jeżeli pracodawca nie uwzględnił wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu, nie krótszym niż 3 dni.

8.2. Rokowania

Ustawodawca w ramach sporu zbiorowego przewidział kilka etapów postępowania. Pierwszym z nich są rokowania.

Zgodnie z art. 8 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2026 r., poz. 437), pracodawca podejmuje niezwłocznie rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia, zawiadamiając równocześnie o powstaniu sporu właściwego okręgowego inspektora pracy. Słowo „niezwłocznie" wskazuje, że rokowania powinny rozpocząć się możliwie szybko, bez zbędnej zwłoki i przeciągania w czasie.

Brak powiadomienia przez pracodawcę właściwego okręgowego inspektora pracy w żaden sposób nie wpływa na toczący się spór. Niedopełnienie przez pracodawcę tego obowiązku może skutkować odpowiedzialnością karną (art. 26 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych).

Rokowania kończą się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia - sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron.

Po zakończeniu rokowań organizacja związkowa prowadząca spór może stosować inne niż strajk formy akcji protestacyjnej, niezagrażającej życiu lub zdrowiu ludzkiemu, bez przerywania pracy, z zastrzeżeniem przestrzegania obowiązującego porządku prawnego.

8.3. Mediacje

Jeżeli strona, która wszczęła spór, podtrzymuje zgłoszone żądania, spór ten prowadzony jest przez strony z udziałem osoby dającej gwarancję bezstronności, zwanej mediatorem. Rolą mediatora jest dalsze poprowadzenie rokowań pomiędzy stronami w sposób umożliwiający osiągnięcie porozumienia.

Mediatora mogą wybrać w pierwszej kolejności strony sporu zbiorowego. Mają na to 5 dni. Jeżeli w tym czasie strony sporu zbiorowego nie porozumieją się to dalsze postępowanie jest prowadzone z udziałem mediatora wskazanego, na wniosek jednej ze stron, przez ministra właściwego do spraw pracy z ogólnopolskiej listy mediatorów[22].

Do wniosku o wyznaczenie mediatora należy dołączyć protokół rozbieżności z rokowań (zasadnym będzie dołączenie również kopii pisma wszczynającego spór). W razie odmowy podpisania protokołu rozbieżności przez pracodawcę należy sporządzić krótką notatkę o przyczynach tej odmowy. Brak podpisu pracodawcy na tym dokumencie nie jest w żaden sposób przeszkodą w dalszym prowadzeniu sporu zbiorowego.

Udział mediatora oznacza dodatkowe koszty dla stron. Umowa zawarta z mediatorem określa jego wynagrodzenie, a także zwrot poniesionych kosztów przejazdu i zakwaterowania. Koszty postępowania mediacyjnego ponoszą strony sporu zbiorowego w równych częściach, chyba że uzgodnią inny ich podział.

Mediator nie ma uprawnień władczych wobec stron. Jego głównym zadaniem jest bezstronne i sprawne poprowadzenie postępowania mediacyjnego.

Na etapie mediacji organizacja związkowa, która wszczęła spór - w razie oceny, że przebieg postępowania mediacyjnego nie doprowadzi do rozwiązania sporu przed upływem terminów przewidzianych w art. 7 ust. 2 i art. 13 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych - może zorganizować jednorazowo i na czas nie dłuższy niż 2 godziny strajk ostrzegawczy.

[22] https://www.gov.pl/web/dialog/spory-zbiorowe

Zorganizowanie strajku ostrzegawczego nie musi być poprzedzone przez referendum strajkowe[23].

Postępowanie mediacyjne kończy się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia - sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Czynności tych dokonuje się przy udziale mediatora.

8.4. Strajk

Nieosiągnięcie porozumienia rozwiązującego spór zbiorowy w postępowaniu mediacyjnym uprawnia do podjęcia akcji strajkowej (organizacja związkowa prowadząca spór może co prawda skorzystać z kolegium arbitrażu społecznego, ale jest to środek prawny wysoce nieskuteczny i praktycznie niestosowany).

Prawo do strajku należy do podstawowych praw człowieka oraz wolności związkowych. Strajk polega na zbiorowym powstrzymywaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu zbiorowego (z uwagi na prawo koalicji udział w strajku mogą brać również osoby wykonujące pracę zarobkową u danego pracodawcy). Udział w strajku jest dobrowolny.

Udział pracownika w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych:

- nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych;
- w okresie strajku pracownik zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. Okres przerwy w wykonywaniu pracy wlicza się do okresu zatrudnienia w zakładzie pracy.

Strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych w art. 7-14 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a więc przeprowadzenia rokowań i mediacji. Strajk może być zorganizowany bez zachowania tych zasad, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji, a także w wypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym.

Przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku podmiot reprezentujący interesy pracowników powinien wziąć pod uwagę współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem.

Strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy. Sposób przeprowadzenia referendum, jak i czas jego trwania określa prowadzący spór związek zawodowy. Ważnym jest to, aby referendum strajkowe umożliwiało swobodne oddanie głosu każdemu uprawnionemu.

Ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 5 dni przed jego rozpoczęciem.

Niedopuszczalne jest zaprzestanie pracy w wyniku akcji strajkowych na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa.

Kierownik zakładu pracy nie może być w czasie strajku ograniczony w pełnieniu obowiązków i w wykonywaniu uprawnień w odniesieniu do pracowników niebiorących udziału w strajku oraz w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu i nieprzerwanej pracy tych obiektów, urządzeń i instalacji, których unieruchomienie może stanowić zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego lub przywrócenia normalnej działalności zakładu.

[23] K. W. Baran, Komentarz do ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych WKP 2024

Podczas strajku mogą odbywać się negocjacje i w ramach nich może być zawarte porozumienie kończące spór zbiorowy. Ma ono charakter źródła prawa pracy[24].

8.5. Zagrożenia i odpowiedzialność prawna za nielegalny strajk.

Organizatorzy strajku muszą pamiętać o bezwzględnym przestrzeganiu przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a także wszelkich procedur związanych z prowadzeniem strajku (m.in. etapy sporu, terminy, respektowanie ograniczeń podmiotowych i przedmiotowych). Nielegalny strajk w zakładzie pracy generuje bowiem poważne ryzyka przede wszystkim dla organizatorów (związek zawodowy/komitet strajkowy).

Odpowiedzialność związku zawodowego za zorganizowanie nielegalnego strajku może dotyczyć:

- odpowiedzialności cywilnej wobec pracodawcy – zgodnie z art. 26 ust. 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, za szkody wyrządzone strajkiem lub akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy, organizator ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą wobec pracodawcy na zasadach Kodeksu cywilnego. Organizatorem strajku może być osoba prawna (np. zakładowa organizacja związkowa), osoba fizyczna albo grupa osób (np. członkowie komitetu protestacyjnego bądź strajkowego);
- odpowiedzialności karnej organizatorów lub uczestników nielegalnego strajku – w szczególności gdy naruszone są przepisy o bezpieczeństwie i higienie pracy, ochronie przeciwpożarowej lub o ochronie mienia lub dochodzi do czynów karalnych (np. ograniczenie wolności lub stosowanie przemocy);
- odpowiedzialności pracowniczej (porządkowej) – organizacja nielegalnego strajku może skutkować nałożeniem kary porządkowej, wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

W zakresie odpowiedzialności porządkowej za udział w strajku „nielegalnym" należy odróżnić odpowiedzialność organizatorów strajku od zwykłych jego uczestników. Szeregowi pracownicy generalnie nie ponoszą winy za udział w nielegalnym strajku, a dokonane wobec nich wypowiedzenie umowy z tej przyczyny będzie nieuzasadnione. Konsekwencje w tym zakresie mogą ponieść tylko jego organizatorzy[25].

Udział biernych uczestników strajku nabiera cech ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jedynie wówczas, gdy mieli oni pełną świadomość bezprawności swego postępowania i pomimo otrzymywanych ostrzeżeń i wezwań do zaniechania dalszego udziału w strajku nadal go kontynuowali[26].

Strajk może być nielegalny w różnym stopniu, w zależności od zakresu i wagi naruszenia przepisów ustawy, a stopień nielegalności strajku (naruszenia przepisów ustawy) ma istotny wpływ na odpowiedzialność za jego zorganizowanie, kierowanie akcją strajkową lub udział w strajku[27].

---

[24] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2013 r. III PK 88/12

[25] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2012 r., I PK 12/12

[26] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 1992 r., I PRN 11/92

[27] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2007 r., I PK 209/06



ROZDZIAŁ 9

PRAKTYCZNE PORADY

9.1. Co zrobić, gdy pracodawca utrudnia działalność związkową?

W razie utrudniania wykonywania działalności związkowej przez pracodawcę można podjąć określone działania - w zależności od rodzaju i charakteru czynności pracodawcy - które mogą pociągać za sobą jego odpowiedzialność karną lub cywilną oraz spory indywidualne i zbiorowe. Możliwe są zarówno działania procesowe działaczy (jako pracowników lub innych osób wykonujących pracę zarobkową), jak i działania samej organizacji związkowej.

Katalog możliwych działań związku zawodowego jest szeroki. Wśród najczęściej stosowanych rozwiązań można wskazać na następujące:

1. w razie rozwiązania umowy, jej wypowiedzenia lub niekorzystnej zmiany warunków pracy w stosunku do działacza związkowego, który korzysta ze szczególnej ochrony stosunku pracy (art. 32 ustawy o związkach zawodowych) z naruszeniem jej zasad, w sądzie pracy można żądać uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, a jeśli umowa już się rozwiązała - przywrócenia do pracy albo odszkodowania (dodatkowo należy skorzystać z zabezpieczenia roszczenia przez nakazanie dalszego zatrudniania go przez pracodawcę do czasu prawomocnego zakończenia postępowania na podstawie art. 755^5 Kodeksu postępowania cywilnego);
2. nieprzestrzeganie reguł konsultacyjnych przez pracodawcę w stosunku do szeregowych członków związku może skutkować wadliwością wypowiedzenia, rozwiązania stosunku pracy lub zmiany jej warunków i w konsekwencji roszczeniami pracownika przed sądem pracy;
3. w razie utrudniania wykonywania działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy lub dyskryminowania z powodu przynależności do związku zawodowego lub wykonywania funkcji związkowej ((a także podejmowania innych czynności wskazanych w art. 35 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych), możliwe jest złożenie do organów ścigania (prokuratura, Policja) zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa;
4. w razie utrudniania wykonywania działalności związkowej lub naruszania praw i wolności związkowych organizacja związkowa może skorzystać z procedury sporu zbiorowego;
5. w razie nieprzekazywania składek członkowskich możliwe jest ich dochodzenie na drodze cywilnej (kwota plus odsetki);
6. można zgłosić sprawę do Państwowej Inspekcji Pracy celem zbadania, czy pracodawca przestrzega przepisów prawa pracy i uprawnień związkowych;

7. należy również rozważyć skierowanie sprawy do centrali związkowej, do której przynależy dana organizacja związkowa;
8. można stosowne wystąpienie skierować do organów nadrzędnych względem pracodawcy (rada nadzorcza, organ nadzoru, organ administracji państwowej, itp.);
9. związek zawodowy może zorganizować legalną akcję protestacyjną celem zwrócenia uwagi publicznej na zaistniały problem.

9.2. Jak skutecznie rekrutować nowych członków?

Każda organizacja związkowa, jako podmiot niezależny i samorządny, może sama określić sposób swojego działania w obszarze rekrutowania nowych członków, który wyda jej się skuteczny i racjonalny. Najlepsze rezultaty przynosi strategia oparta na kilku filarach:

- kampania informacyjna - przygotowanie jasnych i czytelnych materiałów promocyjnych (ulotki, plakaty, kalendarze, gadżety) do umieszczenia m.in. na tablicy związkowej lub w mediach społecznościowych;
- prezentowanie wymiernych i realnych korzyści związanych z przynależnością do związku zawodowego, m.in. wsparcie w sprawach indywidualnych w zakładzie pracy, wpływ na warunki zatrudnienia, możliwa pomoc prawna, dostępne fundusze związkowe, itp.;
- właściwe korzystanie z ustawowych uprawnień związkowych przekładających się na np. obronę pracownika, wygrane sprawy, korzystne porozumienia - co istotnie wpływa na ocenę skuteczności związku oraz wzmacnia zaufanie do niego (należy w pełnym możliwym obszarze wykorzystywać sukcesy w obronie praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową jako narzędzie sprawnej i szybkiej rekrutacji);
- rozpoczęcie funkcjonowania związku w przestrzeni cyfrowej (strona www, media społecznościowe, narzędzia komunikacyjne, biuletyny informacyjne);
- opracowanie rozwiązań umożliwiających łatwe zapisanie się do związku (prosty dostęp do deklaracji członkowskich czy osób w związku odpowiadających za proces rekrutacji);
- organizowanie spotkań związkowych, budujących i integrujących daną grupę;
- aktywność w sprawach zakładowych - widoczna aktywność w sferze indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, bhp, SIP przekłada się na lepszą „reklamę" związku;
- działacze związkowi korzystający z tzw. oddelegowania związkowego powinni czas tego oddelegowania przeznaczać m.in. na regularne dyżury w pomieszczeniu związkowym, indywidualne rozmowy, pomoc prawną i interwencje.



ZAŁĄCZNIKI: WZORY PISM I DOKUMENTÓW

1. Wzór informacji o utworzeniu zakładowej organizacji związkowej i objęciu pracodawcy zakresem swojego działania.
2. Wzór wniosku o pomieszczenie związkowe.
3. Wzór informacji o liczbie członków związku zawodowego u pracodawcy.
4. Wzór wniosku do pracodawcy o udzielenie informacji niezbędnej do prowadzenia działalności związkowej.
5. Wzór informacji o osobach podlegających szczególnej ochronie stosunku pracy.
6. Wzór wniosku o zwolnienie na tzw. etat związkowy.
7. Wzór pisma w sprawie żądań w ramach sporu zbiorowego.
8. Wzór deklaracji członkowskiej wraz z klauzulą RODO.
9. Wzór umowy związek zawodowy – pracodawca.
10. Wzór stanowiska związku zawodowego w trybie art. 38 § 2 Kodeksu pracy.

Zał. 1 Wzór informacji o utworzeniu zakładowej organizacji związkowej i objęciu pracodawcy zakresem swojego działania.

Warszawa, dnia 16 czerwca 2026 r.

ABC S.A.
ul. Kwiatowa 1
Warszawa

W związku z utworzeniem i zarejestrowaniem Zakładowej Organizacji Związkowej XYZ (dalej: Związek) niniejszym informujemy, że Związek objął ABC S.A. (dalej: Pracodawca) zakresem swojego działania.
Osobami upoważnionymi do reprezentowania Związku wobec Pracodawcy są:

- Jan Kowalski – przewodniczący
- Andrzej Malinowski – wiceprzewodniczący.

Wyrażamy przekonanie, że działając wspólnie w oparciu o zasady dialogu społecznego, będziemy dążyć do wypracowania jak najlepszych rozwiązań dla pracowników, jak i zakładu pracy, a także zapewnimy poczucie integracji pracowników wokół wspólnych zadań i celów.

Za Związek

…….

Zał. 2 Wzór wniosku o pomieszczenie związkowe

Warszawa, dnia 16 czerwca 2026 r.

ABC S.A.
ul. Kwiatowa 1
Warszawa

Działając na podstawie art. 33 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz. U. z 2026 r., poz. 549), Zakładowa Organizacja Związkowa XYZ zwraca się o wskazanie i udostępnienie pomieszczenia oraz urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania działalności związkowej.

Za Związek
……..

Zał. 3 Wzór informacji o liczbie członków związku zawodowego u Pracodawcy

Warszawa, dnia 10 lipca 2026 r.

ABC S.A.
ul. Kwiatowa 1
Warszawa

Zakładowa Organizacja Związkowa XYZ (dalej: Związek), działając na podstawie art. 25^1 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz. U. z 2026 r., poz. 549) informuje, że Związek na dzień 30 czerwca 2026 roku zrzesza 72 członków zatrudnionych u Pracodawcy lub wykonujących pracę zarobkową na rzecz Pracodawcy.

Za Związek
……..

Zał. 4 Wzór wniosku do pracodawcy o udzielenie informacji niezbędnej do prowadzenia działalności związkowej

Warszawa, dnia 16 czerwca 2026 r.

ABC S.A.
ul. Kwiatowa 1
Warszawa

Zakładowa Organizacja Związkowa XYZ (dalej: Związek), działając na podstawie art. 28 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz. U. z 2026 r., poz. 549) wnosi o udzielenie następujących informacji, niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej:

a. liczba osób zatrudnionych u Pracodawcy na podstawie umowy o pracę,
b. liczba osób wykonujących pracę zarobkową na podstawie umowy zlecenia u Pracodawcy,
c. średnia wysokość wynagrodzeń w grupach zawodowych, wskazanych w zał. nr 1 do ZUZP,
d. wysokość wypłaconych nagród w 2025 roku,
e. wysokość wypłaconych premii w 2025 roku,
f. wysokość wypłaconych odpraw w 2025 roku.

Za Związek
……..

Zał. 5 Wzór informacji o osobach podlegających szczególnej ochronie stosunku pracy

Warszawa, dnia 16 czerwca 2026 r.

ABC S.A.
ul. Kwiatowa 1
Warszawa

Działając w oparciu o art. 32 ust. 4 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2026 r., poz. 549) oraz uchwałę Zarządu Zakładowej Organizacji Związkowej XYZ z dnia 13 czerwca 2026 roku, niniejszym wskazujemy członków naszego Zarządu, których stosunek pracy podlega ochronie, o której mowa w art. 32 ust. 1 ww. ustawy:

1. Jan Kowalski - przewodniczący,
2. Andrzej Malinowski - wiceprzewodniczący,
3. Marlena Król - sekretarz.

Okres ochrony wskazanych powyżej pracowników obejmuje okres kadencji Zarządu Zakładowej Organizacji Związkowej XYZ, tj. od dnia 13 czerwca 2026 roku do dnia 13 czerwca 2030 roku.

Zakładowa Organizacja Związkowa XYZ jest organizacją związkową reprezentatywną w rozumieniu art. 25^3 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Liczba członków Zakładowej Organizacji Związkowej XYZ, zatrudnionych przez Pracodawcę - będących pracownikami lub innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz Pracodawcy objętego działaniem tej organizacji, według stanu na dzień 31 grudnia 2025 roku wynosiła 27 osób - stąd ochrona przewidziana przepisami ustawy o związkach zawodowych przysługuje 3 członkom.

Za Zarząd

……..

Zał. 6 Wzór wniosku o zwolnienie na tzw. etat związkowy

Warszawa, dnia 16 czerwca 2026 r.

ABC S.A.
ul. Kwiatowa 1
Warszawa

Działając w oparciu o art. 31 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz. U. z 2026 roku, poz. 549) oraz § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018 roku w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń (Dz. U. z 2018 roku, poz. 2323), Zarząd Zakładowej Organizacji Związkowej XYZ wnosi o:

- zwolnienie Pana Jana Kowalskiego, zasiadającego w Zarządzie Związku i pełniącego funkcję przewodniczącego, z obowiązku świadczenia pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w okresie od 1lipca 2026 roku do 1 lipca 2030 roku.

Nasz Związek na dzień 31 grudnia 2025 roku u Pracodawcy zrzeszał 154 członków, będących pracownikami lub innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz Pracodawcy objętego działaniem tej organizacji - co zgodnie z przepisami ustawy o związkach zawodowych oznacza, iż prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w Zarządzie Związku przysługuje 1 osobie.

Za Zarząd

……..

Zał. 7 Wzór pisma w sprawie żądań w ramach sporu zbiorowego

Warszawa, dnia 16 czerwca 2026 r.

ABC S.A.
ul. Kwiatowa 1
Warszawa

Zakładowa Organizacja Związkowa XYZ, działając na podstawie uchwały Zarządu Związku z dnia 13 czerwca 2026 roku oraz art. 7 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2026 roku, poz. 437) żąda:

1. dokonania podwyżek wynagrodzenia w ten sposób, że wynagrodzenie zasadnicze, każdego Pracownika zostanie podwyższone o 500 zł brutto od dnia 1 lipca 2026 roku,
2. wprowadzenia dodatku za pracę zmianową w wysokości 200 zł brutto od dnia 1 lipca 2026 roku,
3. utworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych od dnia 1 stycznia 2027 roku,
4. jednorazowej wypłaty kwoty 1500 zł brutto - do dnia 1 lipca 2026 roku - dla każdego Pracownika jako częściowej rekompensaty za spadek wartości wynagrodzeń Pracowników z powodu inflacji.

Nieuwzględnienie naszych żądań w terminie do dnia 25 czerwca br. będziemy traktować jako wszczęcie sporu zbiorowego. W takiej sytuacji, w związku z art. 8 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, wnosimy o zawiadomienie właściwego okręgowego inspektora pracy o powstaniu sporu zbiorowego oraz o niezwłoczne przystąpienie do rokowań.

Ponadto w przypadku nieuwzględnienia naszych żądań zastrzegamy sobie prawo do ogłoszenia i przeprowadzenia strajku.

Za Zarząd

……..

Zał. 8 Wzór deklaracji członkowskiej wraz z klauzulą RODO

Deklaracja
przystąpienia do związku zawodowego XYZ

Imię i nazwisko .....
Adres do korespondencji:.....
.....
PESEL: .....
Zakład pracy: .....
Telefon: .....
E-mail: .....

Niniejszym wyrażam wolę przystąpienia do związku zawodowego XYZ (dalej: Związek) oraz przyjmuję na siebie prawa i obowiązki wynikające ze Statutu Związku i postanowień organów Związku.

Ponadto zgodnie z przepisami ustawy o związkach zawodowych wskazuję Związek jako właściwy do uwzględnienia mojej osoby przy ustalaniu liczby członków zrzeszonych w tym Związku.

Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych w zakresie niezbędnym do realizacji celów statutowych Związku.

Potwierdzam, że zapoznałem(-am) się z klauzulą informacyjną zgodną z tzw. RODO stanowiącą załącznik do Deklaracji przystąpienia do Związku.

.....
(data i czytelny podpis)

Odcinek dla pracodawcy

Ja ..... posiadający(a) nr PESEL ..... wyrażam zgodę na potrącanie z mojego wynagrodzenia zasadniczego składki członkowskiej na rzecz związku zawodowego XYZ w wysokości 1 %. Proszę o niezwłoczne przekazywanie tej składki na wskazany przez związek zawodowy XYZ rachunek bankowy.

.....
data i podpis

Klauzula informacyjna (RODO)

Na podstawie Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) - niniejszym informujemy, co następuje:

Administratorem Pani/Pana danych osobowych jest Związek zawodowy XYZ z siedzibą w Warszawie, zwany dalej Administratorem.

1. W sprawach związanych z ochroną danych osobowych może Pani/Pan kontaktować się za pośrednictwem poczty elektronicznej na adres xyzzwiazek@gmail.com.
2. Pani/Pana dane osobowe będą przetwarzane w celach statutowych Związku oraz w celu realizacji ciążących na Administratorze obowiązków zgodnie z przepisami prawa.
3. Odbiorcami danych osobowych mogą być osoby lub podmioty upoważnione do ich otrzymania w celach statutowych Związku oraz inne osoby lub podmioty na podstawie obowiązujących przepisów prawa.
4. Pani/Pana dane osobowe będą przetwarzane przez okres niezbędny do realizacji celów statutowych Związku i czas realizacji ciążących na Administratorze obowiązków zgodnie z przepisami prawa.
5. Każda osoba, której dane osobowe są przetwarzane przez Administratora ma prawo dostępu do treści swoich danych osobowych, ich sprostowania, prawo do ich usunięcia, ograniczenia ich przetwarzania, wniesienia sprzeciwu oraz prawo do cofnięcia zgody w dowolnym momencie.
6. W każdym czasie przysługuje Pani/Panu uprawnienie do wniesienia skargi do organu nadzorczego zajmującego się ochroną danych osobowych, tj. Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych w przypadku uznania, że przetwarzanie danych narusza przepisy o ochronie danych osobowych.
7. Podanie przez Panią/Pana danych osobowych jest dobrowolne, ale jest warunkiem koniecznym do realizacji celów, do jakich zostały zebrane.
8. W trakcie przetwarzania danych nie dochodzi do zautomatyzowanego podejmowania decyzji ani do profilowania, czyli Pani/Pana dane nie będą przetwarzane w sposób zautomatyzowany.

Zał. 9 Wzór umowy związek zawodowy - pracodawca

UMOWA

zawarta w …….. w dniu …….. roku pomiędzy:
…… z siedzibą w ……..
przy ul. ……, wpisaną do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS ……., reprezentowaną przez:

1. ……
2. ……

zwaną dalej: Pracodawcą,

a
……., reprezentowanym przez:
1.……
2.……

zwanym dalej: Związkiem Zawodowym,

łącznie zwanymi dalej Stronami, o następującej treści:

§ 1.

Pracodawca i Związek Zawodowy zobowiązują się do kształtowania wzajemnych stosunków zgodnie z zasadami dialogu społecznego, prowadzenia negocjacji i rokowań w dobrej wierze, wzajemnego poszanowania partnera oraz działania w oparciu o obowiązujące przepisy prawa i zasady współżycia społecznego.

§ 2.

1. 1. W zakresie praw i interesów zbiorowych Związek Zawodowy reprezentuje wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej.
2. 2. W sprawach indywidualnych stosunków pracy Związek Zawodowy reprezentuje prawa i interesy swoich członków. Na wniosek pracownika niezrzeszonego Związek Zawodowy może podjąć się obrony jego praw i interesów wobec Pracodawcy.

§ 3.

Pracodawca będzie zasięgał opinii Związku Zawodowego przed podjęciem istotnej decyzji, która w zasadniczy sposób dotyczy interesów pracowników, chyba że przepisy prawa lub zawarte porozumienia nakładają na Pracodawcę obowiązki dalej idące.

§ 4.

1. Związek Zawodowy ma prawo samodzielnie korzystać z lokalu o powierzchni …… (zwanego dalej Lokalem) na ……. piętrze budynku, znajdującego się przy ul. ……, w ……., na zasadzie nieodpłatnego użyczenia Lokalu przez Pracodawcę.

2. Lokal wyposażony jest w urządzenia techniczne oraz umeblowanie, niezbędne do wykonywania działalności związkowej u Pracodawcy, których szczegółowy wykaz znajduje się w zał. nr 1 do niniejszej Umowy.
3. Utrzymanie, konserwację, remonty i materiały eksploatacyjne konieczne do korzystania z Lokalu oraz urządzeń technicznych zapewnia na swój koszt Pracodawca.
4. Protokół zdawczo-odbiorczy stanowi zał. nr 2 do niniejszej Umowy.

§ 5.

1. Pracodawca nieodpłatnie udostępnia Związkowi Zawodowemu tablicę ogłoszeniową, w miejscu uzgodnionym przez Strony.
2. Związek Zawodowy potwierdza, że tablica ogłoszeniowa będzie używana wyłącznie w celu prowadzenia działalności związkowej u Pracodawcy.

§ 6.

Pracodawca udostępnia Związkowi Zawodowemu sale konferencyjne lub inne pomieszczenia w celu przeprowadzenia spotkań związkowych, w zależności od potrzeb i istniejących możliwości, po uprzednim powiadomieniu Pracodawcy o terminie spotkania.

§ 7.

Strony uzgadniają, iż recepcja Pracodawcy świadczyć będzie na rzecz Związku Zawodowego usługi w zakresie odbioru i przekazywania korespondencji do Związku Zawodowego.

§ 8.

1. Pracodawca umożliwi rozprowadzanie wśród pracowników materiałów informacyjnych dotyczących działalności Związku Zawodowego pod warunkiem, że nie utrudni to wykonywania pracownikom ich pracy, a także nie będzie kolidowało z przepisami bhp.
2. Pracodawca umożliwi przedstawicielom Związku Zawodowego odbywanie spotkań z nowo zatrudnionymi pracownikami, na zasadach ustalonych przez Strony.

§ 9.

1. Spotkania pomiędzy Pracodawcą a Związkiem Zawodowym, w celu omówienia zagadnień wchodzących w zakres działalności związkowej, będą odbywały się nie rzadziej niż raz na miesiąc.
2. Spotkania mogą odbywać się częściej, jeżeli wystąpi nieprzewidziana okoliczność i jedna ze Stron uzna to za uzasadnione.

§ 10.

1. Pracodawca i Związek Zawodowy ustalają, że na pisemne wystąpienie jednej ze Stron, druga Strona ma obowiązek udzielenia pisemnej odpowiedzi w terminie 10 dni kalendarzowych.
2. Termin wskazany w ust. 1 powyżej, nie dotyczy terminów określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.

§ 11.

Pracodawca i Związek Zawodowy mogą zapraszać swoich doradców i ekspertów na spotkania negocjacyjne, za uprzednim powiadomieniem drugiej Strony.

§ 12.

1. Pracodawca, na pisemny wniosek Związku Zawodowego i za pisemną zgodą pracownika, jest obowiązany pobierać z wynagrodzenia pracownika składkę związkową w zadeklarowanej przez niego wysokości.
2. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie przekazywać kwoty pobranych składek związkowych na rachunek bankowy wskazany przez Związek Zawodowy.

§ 13.

Pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, a także z jego funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.

§ 14.

Pracownikowi odbywającemu podróż w celu wykonania czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, a także z jego funkcji związkowej pełnionej poza zakładem pracy, przysługuje od Pracodawcy zwrot kosztów podróży na zasadach określonych w przepisach prawa, dotyczących zasad ustalania oraz wysokości należności przysługujących pracownikom z tytułu podróży służbowej.

§ 15.

1. Niniejsza Umowa zawarta jest na czas nieokreślony.
2. Każda ze Stron może wypowiedzieć Umowę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego.

§ 16.

1. Każda zmiana postanowień Umowy – pod rygorem nieważności - wymaga formy pisemnej w postaci aneksu podpisanego przez obie Strony.
2. Jeżeli którekolwiek z postanowień Umowy stanie się nieważne lub nieskuteczne, nie będzie to miało wpływu na pozostałe postanowienia Umowy.
3. W sprawach nieuregulowanych postanowieniami Umowy zastosowanie mieć będą przepisy prawa pracy oraz Kodeksu cywilnego.
4. Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym egzemplarzu dla każdej ze Stron.

……. …….

Pracodawca Związek Zawodowy

Zał. 10 Wzór stanowiska związku zawodowego w trybie art. 38 § 2 Kodeksu pracy.

……., dnia ……..2026 roku

……..
……..
……..

Szanowni Państwo,
w odpowiedzi na pismo z dnia …….. 2026 roku (znak: ……..) uprzejmie informujemy, że negatywnie opiniujemy zamiar wypowiedzenia umowy o pracę Pani/ Pana ……., zatrudnionej na stanowisku ……

Uzasadnienie

Pani/ Pan…….. pracuje w …… od …….

Przez wiele lat sumiennie i właściwie wykonywała swoje obowiązki służbowe, dbając o dobro zakładu pracy, zachowanie właściwej atmosfery oraz realizację zasad współżycia społecznego. Nigdy nie była karana karami porządkowymi i ściśle przestrzegała obowiązujący w zakładzie pracy porządku i organizacji pracy.

Pracodawca zawsze mógł liczyć na jej zaangażowanie i gotowość do wykonywania poleceń związanych z wykonywaną pracą, w tym pracą w godzinach nadliczbowych. Między innymi to dzięki jej pracy Oddział osiągał wyniki zaplanowane przez pracodawcę.

Zdaniem Związku należy zadbać o to, aby Pracownika doskonale znającego uwarunkowania swej pracy i jej charakterystykę zachować w zatrudnieniu, aby przekazywał swoje doświadczenie, a także wiedzę innym pracownikom. W naszym przekonaniu jest to niezwykle istotne dla pracodawcy, który w szczególności powinien dbać o niezakłócony proces przekazywania swoistego zakładowego „know–how" innym pracownikom. Umiejętności, wiedza, doświadczenie i kompetencje Pani/ Pana …… z pewnością są przydatne dla pracodawcy, a pozbywanie się takiego Pracownika, w określonej sytuacji na rynku pracy, należy ocenić jako pochopne i nieracjonalne.

Chcemy w tym miejscu wskazać, iż dotychczas Pani/ Pana …….. przez wiele lat nienagannie wykonywała swoje obowiązki pracownicze, co ma również wpływ na ocenę zamiaru pracodawcy jako sprzecznego z zasadami współżycia społecznego (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2003 roku, I PK 96/02).

Kończąc, wyrażamy przekonanie, że pracodawca odstąpi od swojego zamiaru i wykaże się odpowiedzialnością oraz dbałością o swych długoletnich i lojalnych pracowników.

……..
Za Związek

Projekt „Razem w OPZZ - wzmocnienie potencjału Rady OPZZ w woj. dolnośląskim" realizowany w ramach Funduszy Europejskich dla Dolnego Śląska 2021-2027 współfinansowanego ze środków EFS Plus (dofinansowanie przez Unię Europejską i ze środków budżetu państwa w ramach projektu nr FEDS.07.04-IP.02-0002/24.









RADA OPZZ
WOJEWÓDZTWA
DOLNOŚLĄSKIEGO

Wybrzeże J. Słowackiego 9
50-413 Wrocław
e-mail: wroclaw@opzz.org.pl