

80/6/A/2015

WYROK
z dnia 2 czerwca 2015 r.
Sygn. akt K 1/13*

W imieniu Rzeczypospolitej Polskiej

Trybunał Konstytucyjny w składzie:

Andrzej Rzepliński – przewodniczący
Wojciech Hermeliński
Marek Kotlinowski
Teresa Liszcz
Marek Zubik – sprawozdawca,

protokolant: Krzysztof Zalecki,

po rozpoznaniu, z udziałem wnioskodawcy oraz Sejmu i Prokuratora Generalnego, na rozprawie w dniu 2 czerwca 2015 r., wniosku Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych o zbadanie zgodności:

art. 2 ust. 1, 2 i 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, ze zm.) z art. 12 i art. 59 ust. 1 Konstytucji oraz art. 2 Konwencji (nr 87) dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjętej w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r. (Dz. U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125),

orzeka:

1. Art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 167) w zakresie, w jakim ogranicza wolność tworzenia i wstępowania do związków zawodowych osobom wykonującym pracę zarobkową niewymienionym w tym przepisie, jest niezgodny z art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

2. Art. 2 ust. 2 ustawy powołanej w punkcie 1 jest niezgodny z art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji.

3. Art. 2 ust. 5 ustawy powołanej w punkcie 1 jest zgodny z art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji oraz z art. 2 Konwencji (nr 87) dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjętej w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r. (Dz. U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125).

Ponadto postanawia:

na podstawie art. 39 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale

* Sentencja została ogłoszona dnia 12 czerwca 2015 r. w Dz. U. poz. 791.

Konstytucyjnym (Dz. U. Nr 102, poz. 643, z 2000 r. Nr 48, poz. 552 i Nr 53, poz. 638, z 2001 r. Nr 98, poz. 1070, z 2005 r. Nr 169, poz. 1417, z 2009 r. Nr 56, poz. 459 i Nr 178, poz. 1375, z 2010 r. Nr 182, poz. 1228 i Nr 197, poz. 1307 oraz z 2011 r. Nr 112, poz. 654) umorzyć postępowanie w pozostałym zakresie.

UZASADNIENIE

I

1. We wniosku z 27 czerwca 2012 r. Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (dalej: OPZZ) wniosło o zbadanie zgodności art. 2 ust. 1, 2 i 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854; dalej: ustawa o związkach zawodowych) z art. 12 i art. 59 ust. 1 Konstytucji oraz art. 2 Konwencji (nr 87) dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjętej w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r. (Dz. U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125, dalej: konwencja nr 87).

OPZZ zakwestionował art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, w myśl którego możliwość tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich mają pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie są pracodawcami.

Drugim kwestionowanym przepisem jest art. 2 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z tym unormowaniem, osobom wykonującym pracę nakładczą przysługuje prawo wstępowania do związków zawodowych działających w zakładzie pracy, z którym nawiązały umowę o pracę nakładczą.

Trzeci przepis kwestionowany we wniosku OPZZ to art. 2 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Przepis ten stanowi, że możliwość tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich w zakładach pracy przysługuje również osobom skierowanym do tych zakładów w celu odbycia służby zastępczej.

1.1. Zdaniem wnioskodawcy, obowiązujący art. 2 ustawy o związkach zawodowych nie odpowiada standardom określonym w prawie międzynarodowym w zakresie możliwości tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich. Zgodnie z art. 2 konwencji nr 87, pracownicy i pracodawcy, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, mają prawo, bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, tworzyć organizacje według swego uznania, jak też przystępować do tych organizacji, z zastrzeżeniem konieczności stosowania się do ich statutów. Wnioskodawca stwierdził, że kwestionowane przepisy ustawy o związkach zawodowych w sposób nieuzasadniony ograniczają prawo koalicji związkowej. Wynikać ma to jakoby z błędnego i nieprecyzyjnego tłumaczenia słów użytych w wersjach autentycznych konwencji nr 87. Użyte w tekście tej konwencji słowa: „workers” oraz „travailleurs” oznaczają każdą osobę wykonującą pracę zarobkową. W ustawie o związkach zawodowych posłużono się natomiast słowem „pracownicy”, które odnosi się do osób wykonujących – co do zasady – pracę na podstawie stosunku pracy. Zbyt wąskie rozumienie pojęcia „pracownik” uniemożliwia tworzenie związków zawodowych i wstępowanie do nich osobom niebędącym pracownikami w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, ze zm.; dalej: kodeks pracy). Osoby te zostały zatem pozbawione przez ustawodawcę prawa do zrzeszania się w związkach zawodowych, wynikającego z art. 2 Konwencji.

W ocenie wnioskodawcy, użycie w konwencji nr 87 sformułowania „pracownicy bez jakiegokolwiek rozróżnienia” oznacza zagwarantowanie wolności zrzeszania się w związkach zawodowych wszystkim osobom wykonującym zarobkowo pracę zawodową.

Rozumienie to pozostaje zbieżne z treścią art. 9 tej konwencji, który dopuszcza ograniczenia wolności zrzeszania się w związkach zawodowych funkcjonariuszy policji oraz osób odbywających służbę w siłach zbrojnych. Przepis ten traktowany jest jako wyjątek od art. 2 tej konwencji. Szerokie rozumienie pojęcia „pracownik” przyjmowane jest w doktrynie. Obejmuje ono zarówno zatrudnienie na podstawie różnorodnych umów cywilnoprawnych, jak i samozatrudnienie.

Ograniczenie prawa koalicji związkowej pracowników świadczących pracę na innych podstawach niż wskazane w art. 2 ustawy o związkach zawodowych, oznaczać ma – w ocenie wnioskodawcy – dyskryminację tych pracowników. Chodzi tutaj o grupę ok. 800 tys. pracowników, których prawa i interesy nie mogą być reprezentowane przez organizacje związkowe. Zdaniem wnioskodawcy, związki zawodowe są jedyną organizacją powołaną do reprezentowania i obrony praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową. Wynikać to ma z przysługującego im m.in. prawa prowadzenia rokowań czy wszczęcia sporu zbiorowego. Upnień takich nie mają inne podmioty – np. stowarzyszenia czy fundacje – przez co nie mogą służyć realizacji celów wyznaczonych w konwencji nr 87.

1.2. Wskazane we wniosku przepisy ustawy o związkach zawodowych pozostają również – zdaniem OPZZ – w sprzeczności z art. 12 oraz art. 59 ust. 1 Konstytucji. Zakwestionowane przepisy pozbawiają możliwości zrzeszania się w związkach zawodowych osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Takie wykluczenie narusza ma powołane wzorce kontroli, gwarantujące wolność zrzeszania się w związkach zawodowych. Wolność ta stanowi jeden z elementów szerzej ujmowanej wolności zrzeszania się, której ochrona jest obowiązkiem władz publicznych. Obowiązujące uregulowanie w ustawie o związkach zawodowych wyklucza całkowicie możliwość tworzenia związków przez osoby niemające statusu pracownika w rozumieniu kodeksu pracy i wstępowania do nich takich osób.

W ocenie wnioskodawcy, art. 2 ustawy o związkach zawodowych nie znajduje uzasadnienia także w świetle przesłanek ograniczania konstytucyjnych wolności i praw (art. 31 ust. 3 Konstytucji). Co więcej, w myśl art. 59 ust. 4 Konstytucji, zakres wolności zrzeszania się w związkach zawodowych może podlegać tylko takim ograniczeniom ustawowym, jakie są dopuszczalne przez wiążące Rzeczpospolitą Polską umowy międzynarodowe. Unormowania te nie wyłączają natomiast wolności zrzeszania się w związkach zawodowych osób wykonujących pracę na innej podstawie prawnej niż umowa o pracę.

2. Marszałek Sejmu w piśmie z 21 listopada 2013 r. przedstawił stanowisko w imieniu Sejmu, wnosząc o stwierdzenie, że art. 2 ust. 1, 2 i 5 ustawy o związkach zawodowych, w zakresie, w jakim ogranicza prawo tworzenia związków zawodowych lub wstępowania do nich tylko do pracowników, którzy świadczą pracę na podstawie stosunku pracy, członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych, osób wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej, wykonujących pracę nakładczą oraz skierowanych do zakładów pracy w celu odbycia służby zastępczej, jest niezgodny z art. 12 i art. 59 ust. 1 Konstytucji oraz art. 2 konwencji nr 87.

W obecnym stanie prawnym możliwość zrzeszania się w związkach zawodowych przysługuje zarówno pracownikom w rozumieniu art. 2 kodeksu pracy, jak i innym podmiotom wykonującym pracę na podstawie niektórych umów cywilnoprawnych, bezrobotnym, emerytom oraz rencistom. Tak wyznaczona grupa uprawnionych nie obejmuje jednak wszystkich osób objętych zakresem regulacji art. 2 konwencji nr 87. Przepis ten ustanawia bowiem wolność zrzeszania się w organizacjach związkowych

wszystkich osób pracujących, bez żadnego rozróżnienia, także osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym wykonujących pracę nakładczą, a także osób samozatrudnionych. Cechą charakterystyczną wyróżniającą zakres podmiotowy wolności zrzeszania się w związkach zawodowych jest – na gruncie konwencji nr 87 – wyłącznie wykonywanie pracy. Ograniczenie tego prawa w art. 2 ust. 1, 2 i 5 ustawy o związkach zawodowych świadczy o niezgodności tych uregulowań z art. 2 konwencji.

W ocenie Marszałka Sejmu, ustawowe ograniczenia wolności zrzeszania się w związkach zawodowych nie mogą przekraczać granic wyznaczonych przez wiążące Polskę umowy międzynarodowe. Ograniczenia wynikające z konwencji nr 87 odnoszą się tylko do funkcjonariuszy policji i żołnierzy, których ustawodawca krajowy może wyłączyć z kręgu uprawnionych do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych (art. 9 tej konwencji). Dalej idące ograniczenia, wprowadzone w art. 2 ust. 1, 2 i 5 ustawy o związkach zawodowych, przesadzają o niezgodności tych przepisów z art. 59 ust. 4 Konstytucji. Oznacza to jednocześnie – zdaniem Marszałka – niezgodność kwestionowanych przepisów ustawy o związkach zawodowych z art. 12 i art. 59 ust. 1 Konstytucji.

Uzupełniając swoje stanowisko, Marszałek Sejmu stwierdził także, że kwestionowane przepisy ustawy o związkach zawodowych nie spełniają wymogów wynikających z art. 31 ust. 3 Konstytucji. Trudno jest bowiem znaleźć racjonalny argument przemawiający za ograniczeniem możliwości zrzeszania się w związkach zawodowych osobom wykonującym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz osobom samozatrudnionym podczas, gdy prawo to przysługuje m.in. osobom wykonującym umowę agencyjną, czy też członkom spółdzielni produkcyjnych.

3. Prokurator Generalny w piśmie z 1 sierpnia 2013 r., zajął stanowisko, że art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w zakresie, w jakim ogranicza prawo tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich tylko do pracowników, którzy świadczą pracę na podstawie stosunku pracy, jest niezgodny z art. 12 i art. 59 ust. 1 Konstytucji, a także z art. 2 konwencji nr 87. Prokurator wniósł również, aby postępowanie w zakresie badania zgodności art. 2 ust. 2 i 5 ustawy o związkach zawodowych z powołanymi wzorcami kontroli zostało umorzone na podstawie art. 39 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. Nr 102, poz. 643, ze zm.) ze względu na niedopuszczalność wydania orzeczenia.

Ustawa o związkach zawodowych posługuje się wąskim rozumieniem pojęcia „pracownik”, wiążąc je ściśle z definicją zawartą w kodeksie pracy. Prowadzi to do ograniczenia prawa tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich niektórych zatrudnionych. Jest to nieuzasadnione w świetle art. 31 ust. 3 Konstytucji, tym bardziej że prawo do zrzeszania się w związki zawodowe przysługuje wybranym podmiotom wykonującym pracę zarobkową na podstawie umów cywilnoprawnych (agenci), osobom wykonującym pracę nakładczą oraz osobom odbywającym służbę zastępczą. Związki zawodowe są organizacjami powołanymi do reprezentowania i obrony praw ludzi pracy oraz obrony ich interesów zawodowych i socjalnych. Prawo tworzenia tych organizacji i przystępowania do nich powinno zatem uwzględniać różnorodność podstaw zatrudnienia, nie wyłączając umów cywilnoprawnych czy samozatrudnienia. Z tego względu kwestionowane przepisy ustawy o związkach zawodowych mają być niezgodne z art. 12 i art. 59 ust. 1 Konstytucji.

Wykładnia konwencji nr 87 dokonywana na gruncie prawa krajowego powinna uwzględniać sposób jej interpretacji przyjęty przez odpowiednie organy międzynarodowe. W tym kontekście Prokurator Generalny przywołał zalecenia sformułowane przez Komitet Wolności Związkowej Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące wolności zrzeszania

się w związkach zawodowych (sprawa nr 2888, www.ilo.org). W dokumencie podkreślono, że podstawa prawna wykonywania pracy nie może stanowić kryterium wyznaczającego krąg osób uprawnionych do tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich. Z tego względu art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych narusza standardy dopuszczalnych ograniczeń prawa swobodnego zrzeszania się w związkach zawodowych, przewidziane w konwencji nr 87.

Prokurator zwrócił uwagę na konieczność umorzenia postępowania w odniesieniu do zakwestionowanych we wniosku art. 2 ust. 2 i 5 ustawy o związkach zawodowych. W jego ocenie przepisy te nie pozostają w związku treściowym z regulacją ustanawiającą prawo tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich. Poszerzają one jedynie krąg podmiotów uprawnionych do zrzeszania się w związkach zawodowych w stosunku do ogólnego unormowania wynikającego z art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Zarzuty stawiane przez wnioskodawcę względem art. 2 ust. 2 i 5 wspomnianej ustawy nie zostały uzasadnione i nie znajdują – zdaniem Prokuratora Generalnego – oparcia w powołanych we wniosku wzorcach kontroli.

II

Na rozprawie 2 czerwca 2015 r. wnioskodawca, przedstawiciel Sejmu oraz przedstawiciel Prokuratora Generalnego podtrzymali stanowiska zajęte na piśmie.

III

Trybunał Konstytucyjny zważył, co następuje:

1. Przedmiot wniosku, wzorce kontroli i stawiane zarzuty.

1.1. Przedmiotem wniosku Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych (dalej: OPZZ) uczyniono trzy przepisy ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 167; dalej: ustawa o związkach zawodowych lub ustawa). Kwestionowane przepisy mają następujące brzmienie:

– art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych – „Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mają pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie są pracodawcami”,

– art. 2 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych – „Osobom wykonującym pracę nakładczą przysługuje prawo wstępowania do związków zawodowych działających w zakładzie pracy, z którym nawiązały umowę o pracę nakładczą”,

– art. 2 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych – „Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych w zakładach pracy przysługuje również osobom skierowanym do tych zakładów w celu odbycia służby zastępczej”.

1.2. Wzorcami kontroli kwestionowanych przepisów ustawy o związkach zawodowych stały się – po pierwsze – unormowania wynikające z wiążących Polskę umów międzynarodowych. Wnioskodawca kwestionuje zgodność przepisów ustawy o związkach zawodowych z art. 2 Konwencji (nr 87) dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjętej w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r. (Dz. U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125; dalej: konwencja nr 87). Zgodnie z tym przepisem konwencji nr 87, pracownicy i pracodawcy, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, mają prawo, bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, tworzyć organizacje według swego uznania, jak też przystępować

do tych organizacji, z obowiązkiem wszakże stosowania się do ich statutów.

Oprócz tego jako wzorce kontroli kwestionowanych przepisów ustawy o związkach zawodowych wskazano wyraźnie art. 12 i art. 59 ust. 1 Konstytucji. Zgodnie z art. 12 Konstytucji, Rzeczpospolita Polska zapewnia wolność tworzenia i działania związków zawodowych, organizacji społeczno-zawodowych rolników, stowarzyszeń, ruchów obywatelskich, innych dobrowolnych zrzeszeń oraz fundacji. W myśl art. 59 ust. 1 Konstytucji, zapewnia się wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, organizacjach społeczno-zawodowych rolników oraz w organizacjach pracodawców.

W uzasadnieniu wniosku OPZZ wskazano, że kwestionowane przepisy w nadmiernym stopniu ograniczają wolność zrzeszania się w związkach zawodowych. Zdaniem wnioskodawcy, żadna z wartości konstytucyjnych nie uzasadnia posługiwania się rozwiązaniami, które wyłączają tę wolność w odniesieniu do pewnej kategorii podmiotów. Brak jest również możliwości wyłączenia wolności zrzeszania się w związki zawodowe na podstawie wiążących Polskę umów międzynarodowych. W tym kontekście wzorcami kontroli zakwestionowanych przepisów ustawy o związkach zawodowych stały się również art. 31 ust. 3 oraz art. 59 ust. 4 Konstytucji.

1.3. Zdaniem wnioskodawcy, zarówno konwencja nr 87, jak i powołane unormowania konstytucyjne gwarantują wolność zrzeszania się w związkach zawodowych wszystkim osobom wykonującym zarobkowo pracę zawodową. Rolą państwa, w tym ustawodawcy, jest stworzenie warunków realizacji tak szeroko ujmowanej wolności. Kwestionowane rozwiązania ustawowe gwarantują wolność zrzeszania się w związkach zawodowych wyłącznie pewnej kategorii pracowników. Pomijają natomiast osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. W efekcie art. 2 ust. 1, 2 i 5 ustawy o związkach zawodowych wprowadzają ograniczenie wolności zrzeszania się w związkach zawodowych osób, które nie są wymienione w tych przepisach. Ograniczenie to nie ma – zdaniem wnioskodawcy – konstytucyjnego uzasadnienia w świetle przesłanek wymienionych w art. 31 ust. 3 Konstytucji. Nie jest także uzasadnione na gruncie wiążących Polskę umów międzynarodowych, przez co narusza także dyspozycję art. 59 ust. 4 Konstytucji.

Istotą zarzutu sformułowanego we wniosku jest stwierdzenie, że zakres ustawowych gwarancji wolności zrzeszania się w związkach zawodowych jest zbyt wąski w stosunku do obowiązujących unormowań wynikających z Konstytucji i z konwencji nr 87. Zdaniem wnioskodawcy, rozwiązanie przyjęte w ustawie o związkach zawodowych jest niepełne. Uniemożliwia zrzeszanie się w związki zawodowe pewnej grupie osób, którym ta wolność przysługuje na podstawie art. 12 i art. 59 ust. 1 Konstytucji oraz art. 2 konwencji nr 87.

Wnioskodawca nie podważa treści art. 2 ust. 1, 2 i 5 ustawy o związkach zawodowych z uwagi na to, co w tych przepisach zostało uregulowane. Nie kwestionuje bowiem wolności tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich przez osoby wskazane w tych przepisach. Stwierdza jedynie, że wolność ta powinna zostać zagwarantowana na poziomie ustawowym również innym osobom.

2. Wolność zrzeszania się.

2.1. Zgodnie z art. 58 ust. 1 Konstytucji, każdemu zapewnia się wolność zrzeszania się. Zgodnie z systematyką rozdziału II Konstytucji, wskazany przepis wyraża jedną z wolności politycznych odnoszących się w swym zasadniczym wymiarze do uczestnictwa jednostek w życiu publicznym, ustalania i realizowania wspólnie określonych celów, uzyskiwania informacji o sposobie działania organów władzy publicznej oraz udziału w

ich powoływaniu. Widziany w tym kontekście art. 58 ust. 1 Konstytucji określa sferę wolności jednostki, wskazując na swobodę podejmowania określonych działań. Stanowi także – m.in. oprócz wolności zgromadzeń (art. 57 Konstytucji) – jeden z elementów determinujących status jednostki w relacji do państwa. Jest przez to rozstrzygnięciem mającym istotne znaczenie w perspektywie konstytucyjnego modelu ustrojowego.

Przepis art. 58 ust. 1 Konstytucji wyraża wolność człowieka. Odnosi się zatem do określonej sfery autonomicznego działania osób, które w tym konkretnym zakresie mają pozostać wolne od ingerencji władzy publicznej. Korzystanie z wolności nie może być reglamentowane przez państwo. Rolą państwa jest stworzenie warunków umożliwiających jednostce korzystanie z wolności. Dotyczy to w szczególności ustawodawcy, który powinien zagwarantować jednostkom realizowanie wolności w takim wymiarze, jaki wynika z unormowań stojących wyżej niż ustawa w hierarchii źródeł prawa powszechnie obowiązującego.

2.2. Istotą wolności zrzeszania się (art. 58 ust. 1 Konstytucji) jest wspólne działanie zmierzające do osiągnięcia uprzednio przyjętego celu. Każde zrzeszenie skupia jakąś grupę ludzi identyfikujących się z konkretnym zagadnieniem, problemem czy kwestią obecną w przestrzeni społecznej. Osoby te, dzięki swojej zbiorowej aktywności, chcą w określonym czasie doprowadzić do uzyskania założonych rezultatów. Najczęściej dopiero dzięki wspólnemu działaniu mogą one skutecznie chronić swoje różne interesy.

Korzystanie z wolności zrzeszania się zakłada – co do zasady – przyznanie jednostkom swobody wyznaczania celów, które chcą realizować. Wiąże się również z możliwością autonomicznego określania sposobu działania, które ma służyć osiągnięciu przyjętego celu.

Istotną cechą każdego zrzeszenia jest istnienie sprawy mającej znaczenie dla danej zbiorowości. Prowadzi to do powstania intelektualnej relacji między osobami i skłania je do podejmowania wspólnych działań. Chodzi przy tym o działania, które mają charakter zorganizowany i zaplanowany. Ten szczególny aspekt zbiorowej aktywności osób skupionych wokół konkretnej sprawy wyróżnia zrzeszenie na tle innych form wspólnego wyrażania określonych stanowisk, przede wszystkim względem różnego rodzaju zgromadzeń (art. 57 Konstytucji). Podstawową cechą zrzeszenia jest bowiem istnienie zorganizowanej i sformalizowanej struktury, która integruje członków danej zbiorowości oraz stanowi konieczną formę ich wspólnej działalności.

2.3. Zrzeszenie tworzy zawsze zidentyfikowana grupa osób, które dobrowolnie decydują się na członkostwo w danej organizacji. Zapewnienie wolności zrzeszania się (art. 12 i art. 58 ust. 1 Konstytucji) musi się zatem wiązać z wyznaczeniem odpowiednich form, w których możliwe jest korzystanie z tej wolności.

Zagadnienie to stało się przedmiotem regulacji już w I rozdziale Konstytucji. Podkreśla to znaczenie wolności zrzeszania się nie tylko w perspektywie statusu jednostki, ale również jako jednego z podstawowych elementów konstytucyjnego modelu ustrojowego państwa. Zgodnie z art. 12 Konstytucji, Rzeczpospolita Polska zapewnia wolność tworzenia i działania związków zawodowych, organizacji społeczno-zawodowych rolników, stowarzyszeń, ruchów obywatelskich i innych dobrowolnych zrzeszeń oraz fundacji. To rozbudowane wyliczenie charakteryzuje wielość form umożliwiających jednostkom podejmowanie zorganizowanego działania. Działanie to – stosownie do okoliczności i bieżących potrzeb – może być realizowane w jednej lub wielu z wyróżnionych i odrębnie określonych organizacji. Może być także podejmowane w formie każdego innego niż wskazane dobrowolnego zrzeszenia pewnej grupy osób. Wyliczenie w art. 12 Konstytucji nie wyczerpuje zakresu prawnej regulacji form zrzeszania się

przewidzianych na poziomie konstytucyjnym. Zbiorowa aktywność jednostek może się wyrażać m.in. w tworzeniu i działaniu partii politycznych (art. 11 Konstytucji), może przybierać formę organizacji pracodawców (art. 59 ust. 1 Konstytucji), może wreszcie realizować się w ramach samorządu zawodowego oraz innych rodzajów samorządów (art. 17 ust. 1 i 2 Konstytucji).

Wolność zrzeszania się, wyrażająca się podejmowaniem wspólnych działań w ramach przewidzianej prawem struktury organizacyjnej, może być realizowana w bardzo różnych formach odpowiadających celom wyznaczonym przez jednostki. Nie każda organizacja wspomniana na gruncie konstytucyjnym powinna być jednak wykorzystywana do osiągnięcia każdego, wspólnie określonego celu. Potwierdza to choćby uregulowanie już na poziomie konstytucyjnym charakterystyki zakresu działania partii politycznej, której celem jest wpływanie metodami demokratycznymi na kształtowanie polityki państwa (art. 11 ust. 1 Konstytucji). Bez wątpienia pojęciami zastanymi, określającymi szczególne cechy zrzeszenia, są kościoły, stowarzyszenia czy – bardziej specyficzne – fundacje.

Wolność zrzeszania realizowana jest zawsze za pośrednictwem określonej organizacji, której funkcjonowanie jest przejawem korzystania przez jednostki z przysługującej im wolności. Różne formy zrzeszania się przewidziane na gruncie konstytucyjnym nie mają jednak względem siebie charakteru konkurencyjnego. Są przypisane do realizowania odmiennych celów. To zaś idzie w parze z koniecznością zróżnicowania zakresu uprawnień powierzonych poszczególnym zrzeszeniom. Nie każde zrzeszenie działające w formie przewidzianej prawem ma mieć zatem te same instrumenty realizacji swoich celów.

2.4. Korzystanie z wolności zrzeszania się nie jest równoznaczne z przyznaniem jednostkom całkowitej dowolności w odniesieniu do kreowania i funkcjonowania zrzeszeń. Ograniczenia przewidziane na poziomie konstytucyjnym dotyczą – po pierwsze – celów i metod działania takich podmiotów (art. 13, art. 58 ust. 2 zdanie pierwsze Konstytucji). Jednostki dysponują – co do zasady – swobodą określania celów, jakie chcą osiągnąć, korzystając z wolności zrzeszania się. Mogą też wybrać odpowiednie do tego sposoby i formy działania. Granicą swobody w tym wymiarze są unormowania konstytucyjne i niekiedy także ustawowe, które wyłączają możliwość dążenia do niektórych celów; podobnie też wyłączają możliwość podejmowania określonych działań, mających służyć ich realizacji.

Konstytucja przewiduje również wprowadzenie ograniczeń o charakterze formalnym. Polegają one na objęciu określonych rodzajów zrzeszeń obowiązkiem rejestracji zgodnie z trybem przewidzianym przez ustawodawcę. Jednocześnie dopuszcza się poddanie zrzeszeń nadzorowi odpowiednich organów władzy publicznej (art. 58 ust. 3 Konstytucji).

Trzecim ważnym elementem konstytucyjnej regulacji wolności zrzeszania się jest przyznanie sądom kompetencji w zakresie orzekania w sprawie odmowy rejestracji lub zakazu działania zrzeszeń (art. 58 ust. 2 zdanie drugie Konstytucji). Unormowanie to potwierdza, że korzystanie z wolności zrzeszania się nie ma charakteru absolutnego i musi się zawsze mieścić w granicach wyznaczonych przez prawo. Powierzenie sądom rozstrzygnięcia o tym, czy granice te zostały przekroczone, ma jednocześnie bardzo istotne znaczenie gwarancyjne dla jednostek. Chroni przed arbitralnym działaniem państwa.

3. Wolność zrzeszania się w związku zawodowym.

3.1. Wolność zrzeszania się, gwarantowana w sposób ogólny w art. 58 ust. 1 Konstytucji, została uszczegółowiona w art. 59 Konstytucji. Przepis ten, potwierdzając

unormowanie wynikające z art. 12 Konstytucji, przewiduje wolność zrzeszania się w konkretnej formie organizacyjnej: w związku zawodowym, organizacji społeczno-zawodowej rolników bądź organizacji pracodawców. W ten sposób wolność związkowa, mająca swoją podstawę w art. 12 i w art. 59 ust. 1 Konstytucji, nie wyczerpuje sama w sobie wolności zrzeszania się. Stanowi jedynie część większej całości, jaką jest ogólniejsza wolność zrzeszania się różnych grup obywateli (zob. m.in. wyroki z: 7 marca 2000 r., sygn. K 26/98, OTK ZU nr 2/2000, poz. 57, cz. I, pkt 1; 12 lipca 2010 r., sygn. P 4/10, OTK ZU nr 6/A/2010, poz. 58, cz. III, pkt 3.2.1).

Art. 59 Konstytucji ma – jeśli chodzi o zakres normowania – charakter bardzo zróżnicowany. W ust. 1 wymieniono trzy typy podmiotów, w ramach których jednostki mogą realizować wolność zrzeszania się (związki zawodowe, organizacje społeczno-zawodowe rolników, organizacje pracodawców). W kolejnych jednostkach redakcyjnych tego przepisu mowa jest o uprawnieniach przysługujących tym podmiotom. Na podstawie ust. 2 uprawnienia te przyznano związkom zawodowym oraz pracodawcom i ich organizacjom (prawo do rokowań, prawo do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień). W ust. 3 uregulowano uprawnienia przypisane wyłącznie związkom zawodowym (prawo do strajku i innych form protestu). W art. 59 ust. 4 Konstytucji sformułowano natomiast zasadę ograniczania wolności związkowych. Ich ustawowe ograniczenie dopuszczalne jest jedynie w takim wymiarze, w jakim wynika z wiążących Polskę umów międzynarodowych.

3.2. Wyodrębnienie związków zawodowych i organizacji pracodawców w art. 59 ust. 1 Konstytucji spośród innych form zrzeszania się, a następnie przyznanie tym podmiotom szczególnych uprawnień, wiąże się z ukierunkowaniem ich działalności na realizację konkretnego celu. Jest nim ochrona interesów osób wykonujących pracę zarobkową i pracodawców. Wyraźna identyfikacja tego celu oraz powierzenie jego realizacji wskazanym typom podmiotów stanowiących formy zrzeszania się jednostek wiąże się z przyjętą w Konstytucji koncepcją ustrojową. Jej ważnymi elementami są m.in. zasada pomocniczości, wyrażona we wstępie do Konstytucji, zasada dialogu i współpracy partnerów społecznych (art. 20 Konstytucji) oraz zasada ochrony pracy (art. 24 Konstytucji). Korzystanie z wolności przewidzianych w art. 59 Konstytucji należy zatem postrzegać jako instrument realizacji wartości konstytucyjnych odnoszących się do praw i obowiązków partnerów społecznych związanych ze stosunkiem pracy.

3.3. Związek zawodowy, jako jeden z podmiotów wskazanych w art. 59 ust. 1 Konstytucji, odgrywa szczególną rolę w sferze ochrony interesów osób wykonujących pracę zarobkową w sprawach dotyczących stosunku pracy. Z tego względu związek zawodowy został na gruncie konstytucyjnym wyposażony w konkretne instrumenty służące rozwiązywaniu problemów zaistniałych w relacjach towarzyszących wykonywaniu pracy. Chodzi tu o relacje łączące osoby wykonujące pracę oraz podmioty, na rzecz których jest ona świadczona. Podejmując działania w tym obszarze związek zawodowy ma prawo do rokowań oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień (art. 59 ust. 2 Konstytucji). Został też wyposażony w prawo do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu w granicach określonych w ustawie (art. 59 ust. 3 zdanie pierwsze Konstytucji).

Uprawnienia przysługujące związkom zawodowym wyznaczają określone formy działania tych podmiotów. Przesądzają również o ich charakterze prawnym. Związek zawodowy został ukształtowany na poziomie konstytucyjnym jako organizacja funkcjonująca w określonym układzie wzajemnych relacji osób wykonujących pracę oraz pracodawców. W tym układzie związki zawodowe mogą m.in. prowadzić rokowania

będące przejawem dialogu partnerów społecznych, którzy dążą do koncyliacyjnego rozstrzygnięcia zaistniałych między nimi kwestii spornych (por. wyrok z 28 kwietnia 2009 r., sygn. K 27/07, OTK ZU nr 4/A/2009, poz. 54, cz. III, pkt 2.3.2). Efektem dialogu mogą być zawierane porozumienia, w tym układy zbiorowe pracy. Określają one formalnie stanowiska obu stron, ich prawa i obowiązki, a niekiedy modyfikują nawet – w granicach określonych ustawami – regulacje przepisów prawa powszechnie obowiązującego. Korzystanie przez związki zawodowe z ich konstytucyjnych uprawnień możliwe jest zatem w relacji do podmiotów bądź organizacji, w realiach społecznej gospodarki rynkowej przeważnie o charakterze niepublicznym, reprezentujących drugą stronę prowadzonego dialogu społecznego.

Prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, podobnie jak prawo do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień zostały – na poziomie konstytucyjnym – przypisane wyłącznie związkom zawodowym oraz odpowiednio pracodawcom i ich organizacjom. Uprawnienie przewidziane w art. 59 ust. 2 Konstytucji nie może być przez to realizowane przez żaden inny podmiot działający jako jedna z przewidzianych przez prawo form zrzeszania się. Tylko związki zawodowe zostały również wyposażone – na podstawie art. 59 ust. 3 Konstytucji – w prawo do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu. W ten sposób związki, występując w roli reprezentanta określonej zbiorowości, są podmiotem uprawnionym do prowadzenia rokowań, których formalnym wyrazem mogą być zawarte porozumienia. Fiasko koncyliacyjnej metody rozwiązywania sporów między osobami wykonującymi pracę oraz tymi, na rzecz których jest ona świadczona, może skutkować podjęciem – ale wyłącznie przez związek zawodowy – działań konfrontacyjnych, których formę stanowi strajk. Na tym tle widać wyraźnie społeczne znaczenie związku zawodowego. Jest to zrzeszenie, które – po pierwsze – umożliwia współpracę między partnerami społecznymi oraz – po drugie – podejmuje działania mające na celu sprawiedliwe rozłożenie zysku z pracy realizowanej przez pracowników, ale w ramach majątku należącego do osób trzecich – pracodawców.

3.4. Związek zawodowy został ukształtowany na poziomie konstytucyjnym jako organizacja mająca szczególne znaczenie w sferze ochrony interesów osób wykonujących pracę zarobkową w sprawach dotyczących stosunku pracy. Wykonywanie tej funkcji powiązane zostało z przyznaniem związkom zawodowym instrumentów służących rozwiązywaniu problemów zaistniałych w relacjach z pracodawcami oraz ich organizacjami. Charakter prawny związku zawodowego wyznaczony na gruncie konstytucyjnym, determinuje w zasadniczym wymiarze zakres swobody ustawodawcy wprowadzającego bardziej szczegółowe unormowania dotyczące funkcjonowania takiej organizacji. Ustawodawca nie może określić warunków korzystania z wolności zrzeszania się w związku zawodowym w taki sposób, który doprowadziłby w praktyce do pozbawienia tej organizacji jej konstytucyjnie identyfikowanej specyfiki. Chodzi tu zarówno o odpowiednie ukształtowanie sfery podmiotowej korzystania ze wspomnianej wolności, jak również o takie odwzorowanie konstytucyjnych uprawnień związku zawodowego, które pozwoli zachować tożsamość tego podmiotu, a przez to odróżnić go od innych zrzeszeń o celach określonych w Konstytucji. Z tego względu związek zawodowy powinien funkcjonować jako organizacja, która skupia osoby wykonujące pracę zarobkową, działa na rzecz ochrony ich praw związanych z wykonywaniem pracy, a przez to także występuje w relacji do podmiotu stanowiącego drugą stronę stosunku pracy. Ustawodawca ma pewien margines swobody regulacyjnej. Może m.in. ustanawiać granice korzystania z wolności zrzeszania się w związku zawodowym ze względu na to, by nie zacierać różnicy między związkiem zawodowym a innymi formami zrzeszeń, np.

stowarzyszeniem, partią polityczną czy kościołem.

3.5. Ważny kontekst analizy wolności zrzeszania się w związku zawodowym stanowi unormowanie zawarte w art. 11 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzonej w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmienionej następnie Protokołami nr 3, 5, i 8 oraz uzupełnionej Protokołem nr 2 (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284, ze zm.; dalej: EKPC). Wspomniany przepis EKPC gwarantuje każdemu m.in. prawo do swobodnego stowarzyszania się, włącznie z prawem tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich dla ochrony swoich interesów. W orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (dalej: ETPC) zakres prawa do zrzeszania się w związkach zawodowych ujmowany jest bardzo szeroko. Objęcie zakresem gwarancji przewidzianych w art. 11 ust. 1 EKPC było oceniane przez ETPC pod kątem istnienia określonej relacji zatrudnienia, łączącej dwie strony stosunku pracy. Relacja ta nie była jednak powiązana z formą świadczenia pracy. ETPC wskazywał jedynie na pewne elementy sytuacji prawnej jednostki uzasadniające uznanie jej za pracownika, a tym samym skutkujące przyznaniem jej praw na podstawie art. 11 ust. 1 EKPC. Podstawowym elementem jest przede wszystkim wykonywanie pracy za wynagrodzeniem na rzecz innego podmiotu. Relacja stron stosunku pracy może opierać się również na wzajemnym zaufaniu oraz zawierać elementy nadzoru ze strony pracodawcy. Stosując te kryteria ETPC – wypowiadając się w składzie Wielkiej Izby – uznał, że prawo zrzeszania się w związkach zawodowych wynikające z art. 11 ust. 1 EKPC przysługuje również duchownym, chociaż ostatecznie uznał, że Rumunia nie naruszyła EKPC, odmawiając rejestracji związku zawodowego duchownych kościoła prawosławnego (zob. wyrok z 9 lipca 2013 r. w sprawie Sindicatul „Păstorul cel Bun” przeciwko Rumunii, skarga nr 2330/09, § 142-143 i § 148). W swych wcześniejszych orzeczeniach ETPC potwierdzał, że prawo wynikające z art. 11 ust. 1 EKPC nie może być wyłączane w odniesieniu do żadnej grupy zawodowej. Przysługuje także członkom sił zbrojnych, policji i administracji państwa, jak również urzędnikom komunalnym niezaliczającym się do tej ostatniej kategorii (zob. wyroki z: 12 listopada 2008 r. w sprawie Demir and Baykara przeciwko Turcji, skarga nr 34503/97, § 107-108; 2 października 2014 r. w sprawie Matelly przeciwko Francji, skarga nr 10609/10, § 56). Stosowanie art. 11 ust. 1 EKPC nie jest przy tym uzależnione od tego, czy relacje między pracownikami a pracodawcą mają charakter publicznoprawny, czy też podlegają prawu prywatnemu. W obu wypadkach państwo ma umożliwić związkom zawodowym podejmowanie działań służących ochronie interesów zawodowych swoich członków (zob. wyroki z: 6 lutego 1976 r. w sprawie Swedish Engine Drivers' Union przeciwko Szwecji, skarga nr 5614/72, § 37; 21 lutego 2006 r. w sprawie Tüm Haber Sen and Çınar przeciwko Turcji, skarga 28602/95, § 28-29; 25 września 2012 r. w sprawie Trade Union of the Police in the Slovak Republic and Others przeciwko Słowacji, skarga nr 11828/08, § 54).

4. Podmiot wolności zrzeszania się w związku zawodowym.

4.1. Związek zawodowy jest szczególną formą realizacji wolności zrzeszania się nakierowaną na ochronę praw i obowiązków osób wykonujących pracę zarobkową. W sferze podmiotowej wolność zrzeszania się w związku zawodowym (art. 59 ust. 1 Konstytucji) nie przysługuje każdej jednostce w takim samym wymiarze, jaki dotyczy ogólnie ujętej wolności zrzeszania się (art. 59 ust. 1 Konstytucji). Związek zawodowy działa w odniesieniu do pewnej kategorii interesów wyznaczonych szczególną cechą podmiotów, które zrzesza. W dotychczasowym orzecznictwie wskazywano, że istotą działania związku zawodowego jest reprezentowanie praw i interesów zawodowych oraz socjalnych swoich członków, bezpośrednio związanych z ich pracowniczym statusem. Tak

wyznaczony zakres działań jest specyficzny dla związku zawodowego (zob. postanowienie z 21 listopada 2001 r., sygn. K 31/01, OTK ZU nr 8/2001, poz. 264, cz. II; wyrok z 24 października 2006 r., sygn. SK 41/05, OTK ZU nr 9/A/2006, poz. 126, cz. III, pkt 5). Nie wyklucza to oczywiście, że związek zawodowy, jako forma zrzeszania się, będzie działał również na rzecz innych interesów swoich członków. Niemniej jednak w perspektywie konstytucyjnej nie będą to cele pierwszoplanowe.

4.2. Podmiotem wolności zrzeszania się w związku zawodowym – przewidzianej w art. 59 ust. 1 Konstytucji – są pracownicy, rozumiani jako ogół osób zatrudnionych wykonujących pracę zarobkową, podejmujących wspólne i zorganizowane działania mające zapewnić ochronę praw i interesów związanych bezpośrednio z ich pracowniczym statusem. Wyjaśnienie znaczenia konstytucyjnego pojęcia „pracownik” ma zatem główne znaczenie podczas rozpatrywania sprawy odnoszącej się do wolności określonej w art. 59 ust. 1 Konstytucji. Istotne jest przy tym, aby pojęcie to było na gruncie konstytucyjnym rozumiane w sposób autonomiczny, bez jakiegokolwiek zawężenia czy ograniczenia przez ustawodawstwo. Pracownik, jako podmiot konstytucyjnej wolności zrzeszania się w związku zawodowym (art. 59 ust. 1 Konstytucji), nie może być przez to utożsamiany w prosty sposób z definicją pracownika, przyjętą w szczególności w art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, ze zm.; dalej: kodeks pracy) oraz w innych ustawach. Wykładnia pojęć konstytucyjnych nie może bowiem polegać na dowolnym przeniesieniu na ten poziom źródeł prawa definicji przyjmowanych przez ustawodawcę. Prowadziłoby to bowiem do podważenia ustrojowego znaczenia Konstytucji, jako ustawy zasadniczej będącej najwyższym prawem Rzeczypospolitej Polskiej (art. 8 ust. 1 Konstytucji).

Biorąc to pod uwagę, Trybunał Konstytucyjny wypowiedział się o pojęciu „pracownik”, wyłącznie w jego konstytucyjnym rozumieniu. Ta perspektywa wyznaczyła właściwy sposób rozumienia podmiotów, którym przysługuje wolność zrzeszania się w związku zawodowym (art. 59 ust. 1 Konstytucji). Trybunał wyraźnie podkreślił, że nie jest przedmiotem jego wypowiedzi treść pojęcia nadanego przez art. 2 kodeksu pracy. Nie tego dotyczył bowiem problem konstytucyjny rozpatrywany w bieżącej sprawie. Istotą rozstrzygnięcia Trybunału było to, czy określenie podmiotów wolności zrzeszania się w związkach zawodowych, wynikające z ustawy o związkach zawodowych, odsyłające do pojęcia pracownik w rozumieniu art. 2 kodeksu pracy, nie wyklucza arbitralnie żadnej grupy podmiotów będących adresatami wolności wyrażonej w art. 59 ust. 1 Konstytucji. Chodziło o stwierdzenie, czy każdy, kto spełnia kryterium pracownika jako podmiotu konstytucyjnej wolności zrzeszania się w związkach zawodowych, ma możliwości korzystania z tej wolności na gruncie ustawy o związkach zawodowych.

4.3. Pracownik, jako podmiot wolności zrzeszania się w związkach zawodowych (art. 59 ust. 1 Konstytucji) nie może być identyfikowany wyłącznie przez pryzmat rodzaju stosunku prawnego łączącego go z pracodawcą. Zdaniem Trybunału, status pracownika powinien być – na gruncie konstytucyjnym – oceniany przez odwołanie się do kryterium pracy zarobkowej. Na tym tle Trybunał wskazał trzy przesłanki wyznaczające ramy prawne konstytucyjnego rozumienia pojęcia pracownik, o którym mowa w art. 59 ust. 1 Konstytucji. Pojęcie to obejmuje wszystkie osoby, które – po pierwsze – wykonują określoną pracę zarobkową, po drugie, pozostają w stosunku prawnym z podmiotem, na rzecz którego ją świadczą, oraz – po trzecie – mają takie interesy zawodowe związane z wykonywaniem pracy, które mogą być grupowo chronione.

Chodziło tu o podkreślenie trzech elementów wyznaczających ramy prawne pojęcia pracownik, jako podmiotu konstytucyjnej wolności zrzeszania się w związku zawodowym

(art. 59 ust. 1 Konstytucji). Konstytucja nie uzależnia możliwości korzystania z tej wolności od tego, w jakiej formie dana osoba świadczy pracę. Z tej perspektywy nie określa także katalogu okoliczności, które miałyby przesądzać o istnieniu relacji między dwoma stronami łączącego je stosunku pracy. Nie rozstrzyga wreszcie o tym, jakie mogą być interesy związane z wykonywaniem pracy zarobkowej, których ochrony jednostki mogą się domagać w relacji do partnera społecznego. Osoby, które spełniają wskazane kryteria, mogą być uznane za pracownika, o którym mowa w art. 59 ust. 1 Konstytucji. To znaczy, że osoby te objęte są – w sferze podmiotowej – gwarancjami wolności zrzeszania się w związkach zawodowych. Ustawodawca powinien zapewnić tym osobom możliwość korzystania z wolności tworzenia i działania w organizacji, której celem jest zapewnienie efektywnej ochrony praw związanych z pracowniczym statusem jej członków.

4.4. Kryteria uznania danego podmiotu za pracownika były wielokrotnie wskazywane także w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (dalej: TSUE). W prawie Unii Europejskiej, przede wszystkim na tle art. 45 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz. U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864/2), pojęcie pracownika definiowane jest przez odwołanie się do cech stosunku pracy istniejącego między stronami. W tym kontekście bada się, czy dana osoba bądź podmiot wykonuje przez pewien okres odpłatne świadczenie na rzecz innego podmiotu i czy w jakimś stopniu pozostaje pod jego kierownictwem (zob. wyroki z: 4 grudnia 2014 r. w sprawie FNV Kunsten Informatie en Media przeciwko Staat der Nederlanden, C-413/13, pkt 34; 10 września 2014 r. w sprawie Iraklis Haralambidis przeciwko Calogero Casilli, C-270/13, pkt 28; 21 lutego 2013 r. w sprawie L.N. przeciwko Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte, C-46/12, pkt 40; 14 października 2010 r. w sprawie van Delft i inni przeciwko College voor zorgverzekeringen, C-345/09, pkt 89). Ocena statusu pracownika nie jest dokonywana przez odwołanie się do kryteriów formalnych dotyczących rodzaju umowy, na podstawie której wykonywane jest określone świadczenie. Ma każdorazowo charakter materialny i dotyczy najczęściej trzech podstawowych sfer: rodzaju wykonywanej czynności, relacji, która łączy pracownika z pracodawcą, oraz wynagrodzenia za wykonywaną pracę.

Po pierwsze, pracownikiem jest podmiot wykonujący konkretne i rzeczywiste zajęcie, z wyłączeniem działalności o charakterze ograniczonym, mającej znaczenie marginalne i dodatkowe (zob. wyrok z 4 września 2009 r. w sprawie Athanasios Vatsouras i Josif Koupatantze przeciwko Arbeitsgemeinschaft (ARGE) Nürnberg 900, C-22/08 i C-23/08, pkt 26 i powołane tam orzecznictwo).

Po drugie, pracownik ma pozostawać w określonym podporządkowaniu podmiotowi, na rzecz którego wykonuje konkretne czynności. Status pracownika ma zatem m.in. usługodawca prowadzący działalność na własny rachunek w sytuacji, w której nie może swobodnie kształtować swojego czasu pracy, nie może decydować o miejscu jej wykonywania ani o zadaniach, jakie będą mu powierzone. Kryterium świadczącym o istnieniu podporządkowania danemu pracodawcy jest również brak ponoszenia ryzyka gospodarczego tego pracodawcy. Kryterium może być również sytuacja, w której podmiot wykonujący świadczenie zostaje ekonomicznie zintegrowany z przedsiębiorstwem pracodawcy podczas trwania stosunku pracy, tworząc z tym przedsiębiorstwem gospodarczą całość (zob. wyrok w sprawie FNV Kunsten Informatie en Media przeciwko Staat der Nederlanden, pkt 36 i powołane tam orzecznictwo).

Po trzecie, ważną cechą świadcząca o pozostawaniu w stosunku pracy jest otrzymywanie wynagrodzenia za wykonywane czynności. Uznanie za pracownika może nastąpić niezależnie od tego, czy wysokość wynagrodzenia była ograniczona, oraz niezależnie od pochodzenia środków, z których było wypłacane wynagrodzenie. Status

pracownika jest również niezależny od wydajności danej osoby oraz od tego, czy świadczy ona pracę jedynie przez niewielką liczbę godzin w miesiącu (zob. wyrok w sprawie L.N. przeciwko Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte, pkt 41 i powołane tam orzecznictwo).

W swoim orzecznictwie TSUE rozpatrywał sprawy związków zawodowych reprezentujących zarówno pracowników, jak i podmioty świadczące usługi na własny rachunek. W takich sprawach TSUE stwierdzał – po pierwsze – że związek zawodowy, który podejmuje działania w imieniu podmiotów niemających statusu pracownika, nie może być traktowany jako organizacja uczestnicząca w dialogu partnerów społecznych. Działa bowiem wówczas jako związek przedsiębiorców. Nie może przez to korzystać ze wszystkich uprawnień przysługujących związkom zawodowym, jako organizacjom reprezentującym pracowników i działającym na rzecz poprawy interesów związanych z ich pracowniczym statusem. Po drugie, podmioty zrzeszone w związku zawodowym, niemające jednak charakteru pracowników, nie mogą korzystać z uprawnień, których beneficjentami mogą być wyłącznie pracownicy reprezentowani przez ten związek zawodowy (por. wyrok w sprawie FNV Kunsten Informatie en Media przeciwko Staat der Nederlanden, pkt 24, 28-29).

5. Ustawowa regulacja wolności zrzeszania się w związku zawodowym.

5.1. Wolność zrzeszania się w związku zawodowym gwarantowana na poziomie konstytucyjnym jest przedmiotem szczególnej regulacji ustawowej. W badanej sprawie Trybunał Konstytucyjny nie odniósł się do wszystkich unormowań ustawowych określających ramy prawne realizowania wspomnianej wolności. Ograniczył się jedynie do tego kontekstu normatywnego, jaki wynika z ustawy o związkach zawodowych.

Zakres normowania ustawy o związkach zawodowych obejmuje m.in. zasady tworzenia związków, w tym przede wszystkim wymagania dotyczące statutu takiej organizacji, procedurę zgłaszania oraz okoliczności wykreślenia jej z rejestru (rozdział II ustawy). Ustawa określa również m.in. uprawnienia związków zawodowych (rozdział III ustawy) oraz zakres działania i właściwość zakładowej organizacji związkowej (rozdział IV ustawy).

Przepisy kwestionowane w badanej sprawie zawarte są w rozdziale I ustawy o związkach zawodowych zawierającym przepisy ogólne. Zgodnie z art. 1 ustawy związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy powołaną do reprezentowania i obrony ich praw oraz interesów zawodowych i socjalnych. Związek w swojej działalności jest organizacją niezależną zarówno od pracodawców i innych organizacji, jak i organów administracji państwowej i samorządu terytorialnego. Ustawa wyraża przy tym zasadę równouprawnienia wszystkich związków zawodowych. W rozdziale I ustawy przyznano niektórym podmiotom prawo tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich (art. 2 ustawy). Sformułowano zasadę, że nikt nie może ponosić ujemnych następstw z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej (art. 3). Określono także podstawowe funkcje związków zawodowych. Są to organizacje, które reprezentują pracowników, bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych (art. 4 ustawy). Związki zawodowe współuczestniczą w tworzeniu korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku (art. 6 ustawy). Oprócz tego kontrolują przestrzeganie przepisów dotyczących interesów pracowników, emerytów, rencistów, bezrobotnych i ich rodzin (art. 8 ustawy). Ustawodawca przyznał związkom zawodowym prawo reprezentowania interesów pracowniczych na forum międzynarodowym (art. 5 ustawy). Związki mają prawo tworzyć

ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) i ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje). Organizacje związkowe mają również prawo tworzenia i wstępowania do międzynarodowych organizacji pracowników (art. 11 ustawy).

5.2. Podmiotową sferę wolności zrzeszania się w związku zawodowym normuje art. 2 ustawy o związkach zawodowych. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że choć przedmiotem regulacji ustawowej jest korzystanie z konstytucyjnej wolności, ustawodawca posługuje się terminologią dotyczącą konstytucyjnych praw jednostek. W tym sensie art. 2 ustawy o związkach zawodowych rozróżnia „prawo tworzenia” związków zawodowych działających w zakładzie pracy oraz „prawo wstępowania” do nich i przypisuje je różnym kategoriom podmiotów. W perspektywie konstytucyjnej zachowania te stanowią treść konstytucyjnie określonej wolności.

Podmiotem uprawnionym do tworzenia związków i wstępowania do nich są pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy. Oprócz tego uprawnionymi do tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich są członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osoby, które wykonują pracę na podstawie umowy agencyjnej, z zastrzeżeniem, że nie są pracodawcami (art. 2 ust. 1 ustawy). Prawo tworzenia związków zawodowych w zakładach pracy i wstępowania do takich związków przysługuje również osobom skierowanym do tych zakładów w celu odbycia służby zastępczej (art. 2 ust. 5 ustawy).

Prawo zawężone jedynie do wstępowania do związków zawodowych przysługuje dwóm grupom podmiotów. Po pierwsze – osobom wykonującym pracę nakładczą. Osoby te mogą wstąpić do związku zawodowego pod warunkiem, że chodzi o związek działający w zakładzie pracy, z którym osoby te nawiązały umowę o pracę nakładczą (art. 2 ust. 2 ustawy). Druga kategoria podmiotów uprawnionych do wstępowania do związków zawodowych to osoby bezrobotne (art. 2 ust. 4 ustawy). Status osoby bezrobotnej nie powoduje utraty prawa dotychczasowej przynależności do związku zawodowego.

Unormowanie zawarte w art. 2 ustawy o związkach zawodowych uzupełniają ust. 3, 6 i 7 tego przepisu. Zgodnie z art. 2 ust. 3 tej ustawy prawo przynależności i wstępowania do związków zawodowych osób uprawnionych na podstawie art. 2 ust. 1 i 2 tej ustawy nie wygasa z chwilą ich przejścia na emeryturę lub rentę. To znaczy, że pracownicy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych, osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej oraz osoby wykonujące pracę nakładczą mogą pozostać członkami związku zawodowego, do którego wstąpili przed przejściem na emeryturę lub rentę. Mogą również przystąpić do innego związku zawodowego, mimo że zakończyli świadczenie pracy. Osoby te nie mogą jednak tworzyć nowego związku zawodowego.

W myśl art. 2 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych, w wypadku funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej i Służby Więziennej oraz strażaków Państwowej Straży Pożarnej, a także pracowników Najwyższej Izby Kontroli zastosowanie mają przepisy ustawy o związkach zawodowych z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z odrębnych ustaw. Znaczenie tego unormowania należy odczytywać przede wszystkim w kontekście potwierdzenia możliwości wprowadzania ograniczeń w zakresie tworzenia związków zawodowych przez funkcjonariuszy służb publicznych i przystępowania do takich związków.

Zgodnie z art. 2 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych, przepisy tej ustawy dotyczące pracowników, mają odpowiednie zastosowanie do innych osób niebędących pracownikami, ale objętych zakresem normowania w art. 2 ust. 1-6 tej ustawy. Chodzi tu o rozciągnięcie zakresu stosowania ustawy o związkach zawodowych m.in. względem osób zatrudnionych na podstawie umowy agencyjnej oraz członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

5.3. Zgodnie z art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych prawo tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich przyznano trzem grupom podmiotów.

Pierwszą tworzą pracownicy, bez względu na podstawę stosunku pracy. Ustawa o związkach zawodowych posługuje się w tym wypadku pojęciem pracownika w rozumieniu przyjętym w art. 2 kodeksu pracy. Chodzi tu o osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Umowa stanowiąca formę zatrudnienia może być umową terminową, bezterminową, umową w celu zastępstwa za nieobecnego pracownika, umową o telepracę czy umową w celu przygotowania zawodowego. Pracownikami są także osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy, osoby przebywające na urloпах oraz pracownicy tymczasowi. Pojęcie pracownika, wykorzystywane na gruncie art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, dotyczy tylko tych osób wykonujących pracę, które nawiązały stosunek prawny w jednej z form przewidzianych w art. 2 kodeksu pracy. Pojęcie to nie obejmuje natomiast osób wykonujących pracę na podstawie różnego rodzaju umów cywilnoprawnych.

Druga grupa osób mających prawo do tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich, na podstawie art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, obejmuje członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych. W tym wypadku chodzi o rolników, którzy są właścicielami lub posiadaczami samoistnymi gruntów rolnych, jak również dzierżawcami, użytkownikami lub innymi posiadaczami zależnymi gruntów rolnych (art. 139 § 1 ustawy z 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze, Dz. U. z 2013 r. poz. 1443, ze zm.; dalej: prawo spółdzielcze). Członkami rolniczej spółdzielni produkcyjnej mogą być również inne osoby mające kwalifikacje do pracy w spółdzielni (art. 139 § 2 prawa spółdzielczego). Członkowie spółdzielni produkcyjnej mają prawo i obowiązek pracować w spółdzielni zgodnie z ustaleniami przyjętymi przez jej zarząd oraz stosownie do potrzeb wynikających z planu działalności gospodarczej spółdzielni (art. 155 § 1 prawa spółdzielczego). Stosunek łączący rolniczą spółdzielnię produkcyjną z jej członkami ma charakter cywilnoprawny, bo wynika z istniejącego między stronami stosunku członkostwa. Członkowie spółdzielni nie są więc pracownikami w rozumieniu art. 2 kodeksu pracy. Podstawą świadczenia pracy w rolniczej spółdzielni produkcyjnej przez jej członka nie jest stosunek pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 21 października 2009 r., sygn. akt I UK 115/09, Lex nr 558571).

Trzecia kategoria podmiotów uprawnionych do tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich na podstawie art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych obejmuje osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie są oni pracodawcami. Chodzi tu o osoby zobowiązane, w zakresie działalności swego przedsiębiorstwa, do stałego pośredniczenia, za wynagrodzeniem, podczas zawierania z klientami umów na rzecz dającego zlecenie przedsiębiorcy albo do zawierania ich w jego imieniu (art. 758 § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, Dz. U. z 2014 r. poz. 121, ze zm.; dalej: kodeks cywilny).

5.4. Prawo tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich przyznano – w myśl art. 2 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych – osobom odbywającym służbę zastępczą. Chodzi w tym wypadku o osoby podlegające obowiązkowi służby wojskowej, którym przekonania religijne lub wyznawane zasady moralne nie pozwalają na pełnienie tej służby (art. 1 ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o służbie zastępczej, Dz. U. z 2014 r. poz. 1027; dalej: ustawa o służbie zastępczej). Odbywając służbę zastępczą, osoby te spełniają powszechny obowiązek obrony Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie służby wojskowej (art. 2 ust. 1 ustawy o służbie zastępczej).

Służba zastępcza ma charakter czasowy. Polega na wykonywaniu – w ciągu 18 bądź 6 miesięcy – prac na rzecz ochrony środowiska, ochrony przeciwpożarowej, ochrony zdrowia, pomocy społecznej, opieki nad osobami niepełnosprawnymi albo bezdomnymi oraz na rzecz administracji publicznej i wymiaru sprawiedliwości (art. 2 ust. 2 oraz art. 3 ustawy o służbie zastępczej). Praca w ramach służby zastępczej wykonywana jest w państwowych i samorządowych jednostkach organizacyjnych, podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami oraz w organizacjach pożytku publicznego (art. 2 ust. 3 ustawy o służbie zastępczej). Osoby odbywające służbę zastępczą nie pozostają w stosunku pracy z podmiotem, do którego zostały skierowane w celu odbycia tej służby (art. 23 ust. 1 ustawy o służbie zastępczej). Sytuacja prawna tych osób kształtowana jest na podstawie stosowanych odpowiednio przepisów kodeksu pracy w zakresie wskazanym w art. 24 ust. 1 ustawy o służbie zastępczej.

Ustawodawca przyznaje osobom odbywającym służbę zastępczą określone prawa i nakłada na te osoby ograniczenia wynikające z ich statusu prawnego. Istotne ograniczenia wynikają z art. 25 ustawy o służbie zastępczej. Zgodnie z ust. 1 tego przepisu, osoby odbywające służbę zastępczą nie mogą pełnić funkcji kierowniczych. Art. 25 ust. 2 ustawy o służbie zastępczej przewiduje natomiast, że w okresie odbywania służby zastępczej zawieszaniu ulega członkostwo osoby odbywającej taką służbę w związku zawodowym, którego jest członkiem w dniu powołania do służby. Zgodnie z art. 26 ust. 1 ustawy o służbie zastępczej osobom pełniącym służbę przysługują m.in. miesięczne świadczenia pieniężne oraz inne świadczenia gwarantowane przez podmiot, u którego służba przebiega. Przysługuje im również urlop wypoczynkowy oraz zwolnienie od pracy w sytuacjach przewidzianych w ustawie. W myśl art. 34 ust. 1 ustawy o służbie zastępczej, w okresie między dniem doręczenia karty skierowania do odbycia służby zastępczej a dniem jej zakończenia, stosunek pracy z osobą odbywającą taką służbę nie może być przez pracodawcę wypowiedziany ani rozwiązany. Ustawodawca zagwarantował również osobie odbywającej służbę zastępczą prawo powrotu na poprzednio zajmowane stanowisko u dotychczasowego pracodawcy (art. 37 ustawy o służbie zastępczej).

5.5. Osobną kategorię podmiotów uprawnionych jedynie do wstępowania do niektórych związków zawodowych, tworzą osoby wykonujące pracę nakładczą. Chodzi tu o osoby zawierające z pracodawcą umowę o pracę nakładczą zgodnie z przepisami rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz. U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19, ze zm.). Zgodnie z art. 2 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych osoby te nie mogą samodzielnie tworzyć związków zawodowych. Mogą wstępować wyłącznie do tych związków, które działają już w zakładzie pracy, z którym nawiązały umowę o pracę nakładczą. W efekcie warunkiem korzystania przez takie osoby z uprawnień przewidzianego w art. 2 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych jest to, czy u danego pracodawcy funkcjonuje jakiś związek zawodowy.

6. Problem konstytucyjny.

6.1. Aby ocenić wątpliwości sformułowane przez wnioskodawcę, należało porównać zakres ustawowych gwarancji wolności zrzeszania się w związkach zawodowych z podmiotowym zakresem tej wolności w jej konstytucyjnym ujęciu (art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji). Na tej podstawie można było ustalić, czy ustawodawca zrealizował obowiązek zapewnienia wszystkim uprawnionym podmiotom warunków do korzystania z przysługującej im wolności, czy też posłużył się regulacją niepełną. Stwierdzenie, że konkretne rozwiązanie ustawodawcze nie odpowiada

gwarancjom konstytucyjnym w takim wymiarze, jaki jest niezbędny dla ich całkowitego urzeczywistnienia, skutkuje uznaniem przez Trybunał niezgodności badanych norm z wzorcami określającymi ramy prawne danej wolności bądź prawa konstytucyjnego. Nie jest to rozstrzygnięcie oceniające prostą dopuszczalność posłużenia się przez ustawodawcę ograniczeniem danej wolności konstytucyjnej. Trybunał Konstytucyjny wypowiada się o tym, czy dana wolność – w badanej sprawie chodziło o wolność zrzeszania się w związkach zawodowych – została w ogóle zagwarantowana przez ustawodawcę podmiotom przewidzianym w Konstytucji. Kontrola Trybunału ma w tej sytuacji charakter pierwotny względem oceny proporcjonalności ograniczenia takiej wolności.

6.2. Wątpliwości dotyczące wyznaczonego przez ustawodawcę podmiotowego zakresu stosowania ustawy o związkach zawodowych nie wynikają w sposób jednoznaczny – wbrew kategoriernie sformułowanym zarzutom stawianym w uzasadnieniu wniosku – z faktu wadliwego tłumaczenia tekstu konwencji nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, w szczególności jej art. 2. Są natomiast konsekwencją tego, że pojęcie „pracownik” użyte w polskim przekładzie konwencji zostało następnie powiązane z tożsamym pojęciem występującym w systemie prawa, a konkretnie w prawie pracy.

Trzeba zauważyć, że konwencję nr 87 wprowadzono do polskiego porządku prawnego w 1957 r., na wiele lat przed wejściem w życie kodeksu pracy (1 stycznia 1975 r.). Prawa przysługujące pracownikom na podstawie art. 2 konwencji nr 87 obowiązywały zatem jeszcze przed pojawieniem się definicji pracownika, o której mowa w art. 2 kodeksu pracy. Kwestionowana ustawa o związkach zawodowych została uchwalona 23 maja 1991 r. Ustawodawca posłużył się wówczas pojęciem pracownik, obecnym od dłuższego czasu w systemie prawa. O pracowniku traktował wówczas zarówno art. 2 konwencji nr 87, jak i art. 2 kodeksu pracy. W przepisach tych posłużono się jednak pojęciem pracownika w odniesieniu do specyficznej materii normowanej odpowiednio w każdym z tych aktów normatywnych. Od chwili wejścia w życie ustawy o związkach zawodowych, pojęcie „pracownik” zastosowane w art. 2 tej ustawy było rozumiane w perspektywie dotychczas obowiązującego pojęcia w art. 2 kodeksu pracy. Niemniej aż do wejścia w życie obecnej Konstytucji z 1997 r., zbadanie zgodności art. 2 ustawy o związkach zawodowych z konwencją nr 87 nie było możliwe z uwagi na brak kompetencji Trybunału Konstytucyjnego w zakresie orzekania w sprawach zgodności ustaw z ratyfikowanymi umowami międzynarodowymi, których ratyfikacja wymagała uprzedniej zgody wyrażonej w ustawie.

Problem rozpatrywany w badanej sprawie przez Trybunał dotyczył nie tyle wadliwości sformułowań zawartych w konwencji nr 87 ile przeniesienia do ustawy o związkach zawodowych tej definicji pracownika, która obowiązuje na gruncie kodeksu pracy. Trybunał ocenił, czy ustawowe gwarancje korzystania z wolności zrzeszania się w związkach zawodowych przysługujące wyłącznie tym pracownikom, którzy spełniają kryteria określone w art. 2 kodeksu pracy, odpowiadają obowiązującym obecnie gwarancjom konstytucyjnym. Ocena ta dotyczyła – co należy w tym miejscu podkreślić – przepisów ustawy o związkach zawodowych, która jest aktem normatywnym o charakterze przedkonstytucyjnym.

6.3. Trybunał Konstytucyjny dokonał oceny kwestionowanych przepisów ustawy o związkach zawodowych, mając na względzie nie tylko zakres konstytucyjnych gwarancji wolności zrzeszania się w związkach zawodowych (art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji). Wziął przy tym także pod uwagę rzeczywistość społeczną, w jakiej funkcjonują związki zawodowe, ukształtowaną na tle aktualnych tendencji na rynku pracy

w Polsce. Jedną z zauważalnych tendencji jest zmniejszanie się trwałości stosunku pracy związane z coraz częstszym zastępowaniem innymi formami zatrudnienia umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Chodzi tu zarówno o zatrudnienie na podstawie umów na czas określony oraz umów cywilnoprawnych, jak i wyraźnie zauważalny wzrost umów o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w 1995 r. z ogólnej liczby ponad 15 400 tys. osób pracujących, przeszło 10 114 tys. było zatrudnionych na podstawie stosunku pracy; w 2005 r. było to odpowiednio ponad 12 890 tys. oraz 9 500 tys. osób (zob. Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2006, s. 236); w końcu 2013 r. – 14 200 tys. oraz 10 400 tys. osób (zob. Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2014, s. 239).

Nie bez znaczenia dla postrzegania zjawisk zachodzących na rynku pracy jest zauważalny w ostatnich latach, stopniowy wzrost liczby osób pracujących na własny rachunek. W 1995 r. było to ponad 5200 tys. osób, w 2005 r. wartość ta spadła do nieco ponad 3200 tys., a z końcem 2013 r. wynosiła ponad 3700 tys. osób. Jednocześnie w IV kwartale 2014 r. tylko 645 tys. stanowili pracodawcy (zob. Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2014, s. 81).

Nawiązując do szacunkowych danych na temat aktywności ekonomicznej ludności Polski, można również dostrzec zmiany dotyczące rodzajów umów o pracę pracowników najemnych. W 2010 r. z ogólnej liczby 11 918 tys. pracowników najemnych, 8665 było zatrudnionych na czas nieokreślony, natomiast 3253 na czas określony (zob. Aktywność ekonomiczna ludności Polski w latach 2010-2012, s. 104). W IV kwartale 2014 r. liczba pracowników najemnych wynosiła 12 612 tys.; 8961 tys. było zatrudnionych na czas nieokreślony, a 3652 tys. na czas określony (zob. Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV, kwartał 2014, s. 88). Na tym tle należy zaznaczyć, że w Polsce jest najwyższy w Unii Europejskiej odsetek osób zatrudnionych na podstawie terminowych umów o pracę (ok. 27%).

Sygnalizowany wyżej wzrost znaczenia mniej stabilnych form zatrudnienia wywołuje liczne niepożądane efekty. Wiązą się one przede wszystkim z brakiem ciągłości i stabilności zatrudnienia oraz obniżeniem bezpieczeństwa socjalnego pracowników. Pociąga to za sobą negatywne skutki głównie w sferze stabilności osobistej i rodzinnej pracowników, prawa do urlopu, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, niektórych form zabezpieczenia społecznego czy prawa do emerytury.

7. Ocena zgodności art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych z art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji.

7.1. Konstytucyjna wolność zrzeszania się w związkach zawodowych (art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji) stanowi szczególną formę realizacji wolności zrzeszania się (art. 58 Konstytucji), nakierowaną na osiągnięcie celów właściwych tej grupie podmiotów, jaką tworzą pracownicy (zob. wyżej cz. III, pkt 3). Przysługuje ona osobom wykonującym pracę zarobkową, które pozostają w określonym stosunku prawnym z podmiotem, na rzecz którego ją wykonują, i mają specyficzne interesy zawodowe, związane ściśle z jej wykonywaniem. Osoby te są podmiotem wolności, o której mowa w art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji, a to znaczy, że mogą dążyć do ochrony swoich interesów zawodowych, wykorzystując do tego działalność związku zawodowego. Należy przy tym podkreślić, że zakres uprawnień przysługujących takim osobom obejmuje możliwość zarówno dobrowolnego tworzenia związków zawodowych, jak i dobrowolnego przystępowania do takich organizacji.

Konstytucyjne kryteria uznania danej osoby za pracownika mają charakter

stosunkowo szeroki i zapewniają ustawodawcy dosyć dużą swobodę regulacyjną. Granicą tej swobody jest jednak sytuacja, w której ustawodawca całkowicie pozbawia pewną grupę pracowników możliwości wykonywania przysługującej im konstytucyjnej wolności zrzeszania się w związkach zawodowych. Trybunał stwierdził, że z taką okolicznością mamy do czynienia na gruncie kwestionowanego we wniosku art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

7.2. Ustawowa regulacja wolności zrzeszania się w związkach zawodowych zakłada przyznanie możliwości tworzenia takich organizacji enumeratywnie określonej grupie podmiotów i wstępowania do nich (zob. wyżej cz. III, pkt 4). Ustawodawca wyodrębnił taką grupę, posługując się kryterium formy zatrudnienia. Możliwość tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich została uzależniona od tego, na jakiej podstawie i w jakiej formie prawnej dana osoba świadczy pracę.

Z dokonanej uprzednio analizy wynika, że jedynie niektóre osoby wykonujące pracę zarobkową zostały przez ustawodawcę wyposażone w możliwość tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich. Są to przede wszystkim osoby pozostające w stosunku pracy na podstawie art. 2 kodeksu pracy. Oprócz tego prawo to przyznano dwóm innym kategoriom osób, świadczących pracę w ramach stosunków prawnych o charakterze cywilnoprawnym. Są to członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, pod warunkiem wszakże, że nie są pracodawcami. W efekcie ustawodawca dokonał w art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych swoistej reglamentacji wolności tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich. Zagwarantował ją wyłącznie konkretnie wskazanym kategoriom podmiotów. Wykładnia tego przepisu, dokonywana na tle pozostałej części art. 2 ustawy o związkach zawodowych, prowadzi do wniosku, że intencją ustawodawcy było stworzenie kompleksowego uregulowania sfery podmiotowej zrzeszania się w związkach zawodowych. Nie jest zatem możliwe przyjęcie takiego rozumienia art. 2 ust. 1 tej ustawy, zgodnie z którym zawarte w tym przepisie wyliczenie podmiotów uprawnionych do tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich miałyby jedynie charakter przykładowy. Zgodnie z art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych osoby zaliczające się do jednej z trzech wymienionych w tym przepisie kategorii podmiotów mogą zarówno tworzyć związki zawodowe, jak i wstępować do nich. Osoby nieobjęte zakresem regulacji art. 2 ust. 1 ustawy takiej możliwości nie mają. Możliwość ta przysługuje także osobom skierowanym do odbycia służby zastępczej, jakkolwiek może być realizowana wyłącznie w konkretnych zakładach, zgodnie z art. 2 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych.

Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że zakres regulacji dopuszczalności tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich przewidziany w art. 2 ust. 1 ustawy jest zbyt wąski w stosunku do gwarancji konstytucyjnych wynikających z art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji. Określając grupę podmiotów uprawnionych do tworzenia związków zawodowych oraz wstępowania do nich, ustawodawca posłużył się kryterium formy zatrudnienia. Kryterium to nie zostało jednak przewidziane w Konstytucji jako wyznacznik grupy podmiotów korzystających z wolności zrzeszania się w związkach zawodowych. Podmioty te charakteryzuje przede wszystkim fakt wykonywania pracy zarobkowej na czyjąś rzecz oraz posiadanie interesów zawodowych, które mogą być grupowo chronione przez związek zawodowy. Nie ma w tym kontekście istotnego znaczenia to, w jakiej formie i na jakiej podstawie dana osoba świadczy pracę zarobkową. Forma zatrudnienia nie jest bowiem elementem decydującym o możliwości korzystania z wolności, o której mowa w art. 59 ust. 1 Konstytucji. Przyjęcie tego kryterium przez ustawodawcę doprowadziło do sytuacji, w której pewna część podmiotów objętych zakresem konstytucyjnej regulacji wolności zrzeszania się w związkach zawodowych nie

została uwzględniona w art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. W efekcie podmioty te, z uwagi na brzmienie kwestionowanego przepisu, pozbawione zostały – na gruncie ustawowym – możliwości tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich. Z tego względu art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, w zakresie, w jakim nie gwarantuje możliwości korzystania z wolności zrzeszania się w związki zawodowe osobom wykonującym pracę w rozumieniu konstytucyjnym, niewymienionym w tym przepisie ustawy, uzależniając realizowanie tej wolności od formy zatrudnienia, jest niezgodny z art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji.

8. Ocena zgodności art. 2 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych z art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji.

Unormowanie przewidziane w art. 2 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych umożliwia wstępowanie do związków zawodowych osobom wykonującym pracę nakładczą. Osoby te mogą się jednak zrzeszać wyłącznie w ramach tych związków zawodowych, które działają w zakładzie pracy, z którym osoby te nawiązały umowę o pracę nakładczą.

W art. 2 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych ustawodawca określa szczegółowo zakres wolności zrzeszania się w związkach zawodowych konkretnej kategorii osób wykonujących pracę zarobkową. Czyni to jednak w sposób wadliwy z punktu widzenia zakresu gwarancji określonych w art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji. Niekonstytucyjność kwestionowanego przepisu ustawy o związkach zawodowych wynika z trzech powodów.

Po pierwsze, przyznana w ustawie możliwość zrzeszania się w związkach zawodowych została ściśle powiązana z formą świadczenia pracy. Ustawodawca przyznał taką możliwość konkretnej grupie osób, identyfikując ją za pomocą formy prawnej, na podstawie której wykonują pracę zarobkową. W ten sposób zastosował kryterium, które nie może determinować zakresu podmiotowego korzystania z wolności, o której mowa w art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji.

Po drugie, art. 2 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych przewiduje możliwość wstępowania jedynie do związków zawodowych działających w zakładzie pracy, z którym osoby wykonujące pracę nakładczą nawiązały umowę. W ten sposób ustawodawca uzależnił możliwość korzystania z wolności zrzeszania się w związkach od miejsca wykonywania pracy. Wprowadzenie takiego kryterium oznacza, że warunkiem zrzeszania się osób wykonujących pracę nakładczą w związku zawodowym jest to, czy w konkretnym zakładzie istnieje już taka organizacja. Osoby te – pozbawione przez ustawodawcę prawa do tworzenia związków zawodowych – nie mogą zatem samodzielnie dążyć do ochrony swoich praw i interesów zawodowych. Jest to uzależnione od aktywności innych pracowników, którzy zdecydują się powołać związek zawodowy w danym miejscu pracy. Kryterium miejsca wykonywania pracy zarobkowej nie może przesądzać o zakresie korzystania przez jednostki z wolności, o której mowa w art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji.

Po trzecie, ograniczenie polegające na przyznaniu osobom wykonującym pracę nakładczą jedynie prawa wstąpienia do związku zawodowego, z wyłączeniem możliwości tworzenia związków, jest nieuzasadnione z punktu widzenia funkcji, jaką spełniać ma taka organizacja. Związek zawodowy odgrywa szczególną rolę w sferze ochrony zawodowych interesów zrzeszonych w nim osób. Zachowanie swoistego charakteru związku zawodowego oraz zapewnienie możliwości posługiwania się przez ten podmiot uprawnieniami przewidzianymi na poziomie konstytucyjnym nie wymaga zastosowania tak drastycznego rozwiązania, jakim jest pozbawienie pewnej grupy pracowników prawa do samodzielnego utworzenia takiej organizacji.

9. Ocena zgodności art. 2 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych z art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji oraz art. 2 konwencji nr 87.

Zakwestionowany przez wnioskodawcę art. 2 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych przyznaje możliwość tworzenia związków zawodowych osobom odbywającym służbę zastępczą i ich wstępowania do takich związków. Osoby te mogą – w myśl powołanego przepisu – korzystać z wolności zrzeszania się w związkach w zakładach pracy, do których zostały skierowane w celu odbycia służby.

Kwestionowany przepis rozszerza – w sferze podmiotowej – zakres regulacji wolności zrzeszania się w związkach zawodowych wynikający z art. 2 ust. 1 ustawy. W ten sposób do kategorii podmiotów, które mogą tworzyć związki zawodowe i wstępować do nich na podstawie art. 2 ust. 1 ustawy ustawodawca dodał również osobną grupę osób odbywających służbę zastępczą. Znaczenie art. 2 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych polega na potwierdzeniu, że osoby te mogą również korzystać z wolności zrzeszania się w związkach zawodowych stosownie do ich sytuacji prawnej.

Trybunał Konstytucyjny dostrzegł specyfikę normowania prawa do tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich w art. 2 ustawy. Polega ona – z jednej strony – na określeniu katalogu podmiotów mających takie prawo w art. 2 ust. 1 ustawy. Wyliczenie zawarte w tym przepisie nie ma, jak już wyżej wskazano (zob. cz. III, pkt 5.4), charakteru przykładowego. Ustawodawca enumeratywnie wylicza podmioty, którym przyznaje możliwość tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich. Z drugiej strony, na gruncie tego samego art. 2 ustawy o związkach zawodowych, ustawodawca rozszerzył katalog podmiotów uprawnionych o kolejną kategorię osób wskazanych wyraźnie w ust. 5 tego przepisu. Posłużenie się tego rodzaju techniką legislacyjną sprawia, że prawidłowe odczytanie zakresu podmiotowego wolności tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich wymaga łącznego stosowania art. 2 ust. 1 i 5 ustawy. O ile jednak kwestionowany przez wnioskodawcę art. 2 ust. 1 ustawy wyłącza możliwość zrzeszania się w związkach osób wykonujących pracę, które nie zostały wymienione w tym przepisie, i z tego względu uznany został za niezgodny z art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji (zob. cz. III, pkt 7), o tyle art. 2 ust. 5 ustawy dodaje do tego wyliczenia osobną grupę podmiotów, których ustawodawca uprzednio nie uwzględnił. Nie ma zatem charakteru wyłączającego, ale jedynie potwierdza możliwość tworzenia związków zawodowych osób odbywających służbę zastępczą i ich wstępowania do takich związków. Przepis ten przyznaje tym osobom możliwość korzystania z wolności zrzeszania się w związkach zawodowych gwarantowanej na gruncie konstytucyjnym oraz w konwencji nr 87. Z tego względu Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że art. 2 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych jest zgodny z powołanymi przez wnioskodawcę wzorcami kontroli.

Trybunał Konstytucyjny zaznaczył, że warunkiem uznania art. 2 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych za zgodny z Konstytucją jest takie rozumienie tego przepisu, które nie odbiera osobom odbywającym służbę zastępczą możliwości zrzeszania się w związkach zawodowych w inny sposób niż w zakładach pracy, do których zostały skierowane w celu odbycia tej służby. Trybunał odczytał art. 2 ust. 5 ustawy jako przepis gwarantujący możliwość zrzeszania się w związkach zawodowych osobom, które w ramach służby zastępczej realizują powszechny obowiązek obrony Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie służby wojskowej (art. 2 ust. 1 ustawy o służbie zastępczej). Specyfika pełnienia służby zastępczej, czasowy charakter tej służby oraz prawa i obowiązki związane z jej przebiegiem (zob. wyżej cz. III, pkt 5.4) uzasadniają posłużenie się unormowaniem, które jednoznacznie potwierdza możliwość zrzeszania się w związkach zawodowych również w okresie pełnienia tej służby. Ma to istotne znaczenie, biorąc pod uwagę zawieszenie członkostwa osób odbywających służbę zastępczą w innych związkach

zawodowych, których są członkami przed powołaniem do tej służby (art. 25 ust. 2 ustawy o służbie zastępczej). W tym kontekście art. 2 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych zapewnia możliwość realizacji wolności zrzeszania się w związkach zawodowych w ramach tej sytuacji prawnej, która determinuje status osoby odbywającej służbę zastępczą. Przepis ten nie może jednak stanowić podstawy pozbawienia takich osób wolności gwarantowanej im w art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji.

10. Umorzenie postępowania w pozostałym zakresie.

Trybunał Konstytucyjny uznał, że dwa przepisy ustawy o związkach zawodowych są niezgodne z art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji. Rozstrzygnięcie Trybunału wydane w odniesieniu do konstytucyjnych wzorców kontroli czyni zbędną ocenę art. 2 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych z art. 2 konwencji nr 87.

W dotychczasowym orzecznictwie Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie wskazywał, że w sytuacji stwierdzenia niekonstytucyjności kwestionowanej regulacji z jednym ze wskazanych wzorców kontroli, postępowanie w zakresie badania zgodności tej regulacji z pozostałymi wzorcami powinno być umorzone na podstawie art. 39 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. Nr 102, poz. 643, ze zm.; dalej: ustawa o TK) ze względu na zbędność wydania orzeczenia (zob. wyroki TK z: 11 maja 2004 r., sygn. K 4/03, OTK ZU nr 5/A/2004, poz. 41; 16 lutego 2010 r., sygn. P 16/09, OTK ZU nr 2/A/2010, poz. 12; 12 stycznia 2012 r., sygn. Kp 10/09, OTK ZU nr 1/A/2012, poz. 4). Trybunał w obecnym składzie podtrzymał ten pogląd. Z powyższych względów postępowanie w zakresie badania zgodności art. 2 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych z art. 31 ust. 3 Konstytucji i z art. 2 konwencji nr 87 zostało umorzone na podstawie art. 39 ust. 1 pkt 1 ustawy o TK ze względu na zbędność wydania orzeczenia.

Wnioskodawca odwołał się w uzasadnieniu swojego wniosku do treści art. 31 ust. 3 Konstytucji. Uczynił to jednak w sposób ogólny, określając wskazany przepis konstytucyjny łącznym wzorcem kontroli wszystkich kwestionowanych przepisów ustawy o związkach zawodowych. W tym stanie rzeczy nawiązanie do art. 31 ust. 3 Konstytucji w uzasadnieniu wniosku nie spełnia wymogów określonych w art. 32 ust. 1 pkt 4 ustawy o TK. Wziąwszy to pod uwagę, Trybunał, działając na podstawie art. 39 ust. 1 pkt 1 ustawy o TK w pozostałym zakresie umorzył postępowanie w sprawie badania zakwestionowanych przepisów ustawy o związkach zawodowych z art. 31 ust. 3 Konstytucji z uwagi na niedopuszczalność wydania orzeczenia.

11. Skutki wyroku.

Trybunał Konstytucyjny stwierdził w badanej sprawie, że niekonstytucyjność art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych polega na ograniczeniu wolności zrzeszania się w związkach osobom wykonującym pracę zarobkową, które nie zaliczają się do jednej z trzech kategorii podmiotów wymienionych w tym przepisie. Wadliwość regulacji ustawowej wynika zatem z jej zbyt wąsko ujętego zakresu podmiotowego. Uniemożliwia realizowanie wolności zrzeszania się w związkach zawodowych pewnej grupie osób będących adresatami wolności, o której mowa w art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji.

Trybunał uznał, że ciążący na ustawodawcy obowiązek urzeczywistnienia wolności zrzeszania się w związkach zawodowych musi polegać na przyznaniu możliwości tworzenia związków i wstępowania do nich wszystkim osobom, które na gruncie konstytucyjnym mogą być zaliczone do kategorii pracowników. Trybunał wskazał ustawodawcy kryteria pozwalające na identyfikację podmiotów objętych zakresem art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji. Ustawodawca powinien zagwarantować tym podmiotom możliwość zrzeszania się w związkach zawodowych. Na ustawodawcy ciąży przy tym obowiązek rozróżnienia, głównie w grupie osób samozatrudnionych, tych, którzy mają wszystkie cechy

pracowników i muszą mieć możliwość zrzeszania się w związki zawodowe, i tych, którzy zaliczają się do grupy przedsiębiorców. Ci bowiem powinni korzystać z wolności zrzeszania się w organizacjach przedsiębiorców (zob. np. wyrok w sprawie FNV Kunsten Informatie en Media przeciwko Staat der Nederlanden przywołany w cz. III, pkt 4.4).

Niezależnie od działań podjętych przez ustawodawcę, wydany w badanej sprawie wyrok Trybunału Konstytucyjnego ma moc powszechnie obowiązującą i jest ostateczny (art. 190 ust. 1 Konstytucji). Jest wypowiedzią, która w sposób wiążący określa zakres podmiotowy wolności zrzeszania się w związkach zawodowych, o której mowa w art. 59 ust. 1 Konstytucji. Wolność ta przysługuje każdemu pracownikowi w rozumieniu konstytucyjnym. Do sądów należy dokonywanie samodzielnej oceny tego, czy odpowiednia grupa osób pragnąca zrzeszyć się w związku zawodowym spełnia kryteria pozwalające na zaliczenie ich do grona podmiotów wolności ujętej w art. 59 ust. 1 Konstytucji. Rolą sądów jest również udzielanie takim podmiotom gwarancji przynależności do związków zawodowych.

Wyrok wydany w niniejszej sprawie nie skutkuje utratą mocy obowiązującej art. 2 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych ani modyfikacją jego obecnego brzmienia. Trybunał nie podważył bowiem wolności tworzenia związków zawodowych osób posiadających status pracownika w rozumieniu art. 2 kodeksu pracy, członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych ani też osób wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej i wstępowania do nich. Wyrok Trybunału powinien doprowadzić do niezwłocznej interwencji ustawodawcy i uzupełnienia badanego przepisu ustawy w taki sposób, który zapewni realizację normy konstytucyjnej wyrażonej – w tym wypadku – w art. 59 ust. 1 w związku z art. 12 Konstytucji (por. m.in. wyroki TK z: 25 czerwca 2002 r., sygn. K 45/01, OTK ZU nr 4/A/2002, poz. 46, cz. III, pkt 8; 7 marca 2007 r., sygn. K 28/05, OTK ZU nr 3/A/2007, poz. 24, cz. III, pkt 6; 2 czerwca 2010 r., sygn. SK 38/09, OTK ZU nr 5/A/2010, poz. 46, cz. III, pkt 6; 9 lipca 2012 r., sygn. P 59/11, OTK ZU nr 7/A/2012, poz. 76, cz. III, pkt 6; 18 września 2014 r., sygn. K 44/12, OTK ZU nr 8/A/2014, poz. 92, cz. III, pkt 4.2).

Trybunał Konstytucyjny nie dostrzegł konieczności dokonywania zmian ustawodawczych art. 2 kodeksu pracy (por. wyżej cz. III, pkt 4.2). Trybunał stwierdził jedynie, że posłużenie się w ustawie o związkach zawodowych pojęciem pracownik w tym rozumieniu, jakie wynika z art. 2 kodeksu pracy, wyłącza możliwość zrzeszania się w związkach zawodowych podmiotów wolności przewidzianej w art. 59 ust. 1 Konstytucji. Wypowiedź Trybunału dotyczyła zatem wyłącznie treści kwestionowanych unormowań ustawy o związkach zawodowych, stanowiących odesłanie do pojęcia zawartego w kodeksie pracy, i w tym zakresie wskazano na konieczność podjęcia stosownych działań ustawodawczych, które w pełni odzwierciedlą konstytucyjny zakres podmiotowy wolności zrzeszania się w związkach zawodowych. Wybór odpowiedniej techniki legislacyjnej w tym zakresie pozostawiony jest wszakże ustawodawcy.

Mając powyższe na uwadze, Trybunał Konstytucyjny orzekł jak w sentencji.