

JOANNA UNTERSCHÜTZ

Reprezentatywność związków zawodowych a zasada równego traktowania partnerów społecznych

The Representativeness of Trade Unions and the Principle of Equal Treatment Between the Social Partners

Rozważania dotyczące zasad równego traktowania partnerów społecznych oraz reprezentatywności pragnę rozpocząć kilkoma uwagami dotyczącymi zasad zbiorowego prawa pracy w ogólności. Autorzy zajmujący się aktualnie problematyką zasad prawa prezentują mnogość koncepcji rozwijanych w tym obszarze¹. Na potrzeby tego opracowania proponuję przyjąć, że jako zasady określać będziemy normy prawne mające uzasadnienie aksjologiczne, które wyróżniają się w systemie prawa nadrzędnością hierarchiczną i treściową w stosunku do pozostałych norm, spełniające zarazem szczególne funkcje w systemie prawa przez to, że są to normy w przeważającej mierze nakierowane na cel, określające pożądany stan rzeczy oraz mające charakter „nakazów optymalizacji”, co oznacza, że mogą być spełnione w różnym stopniu. Możliwe jest także przyjęcie różnych kryteriów ich systematyzacji: od podziału zasad na kodeksowe i pozakodeksowe, dyrektywalne i opisowe, zasady prawa i postulaty prawa, po zaproponowany przez M. Cieślaka podział na naczelne zasady pierwszego stopnia oraz naczelne zasady drugiego stopnia². W odniesieniu do zasad zbiorowego prawa pracy do grupy naczelnych zasad drugiego stopnia proponuję zaliczyć te zasady, co do

¹ Por. G. Maroń, *Zasady prawa. Pojmowanie i typologie a rola w wykładni prawa i orzecznictwie konstytucyjnym*, Poznań 2011, s. 14; M. Kordela, *Zasady prawa. Studium teoretycznoprawne*, Poznań 2012.

² B. Ćwiertniak, *O ewolucji pojmowania „zasad prawa pracy” w doktrynie polskiego prawa pracy*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, pod red. A. Sobczyk, Warszawa 2010, s. 35; M. Cieślak, *Dzieła wybrane*, t. 2: *Polska procedura karna. Podstawowe założenia teoretyczne*, Kraków 2011, s. 165.

których można wskazać podstawę prawną w Konstytucji RP, a stopień ogólności pozwala na zastosowanie ich nie tylko do zbiorowego prawa pracy, ale też do prawa pracy jako całej gałęzi prawa. Na gruncie polskiego systemu prawa można do nich zaliczyć między innymi zasadę pokoju społecznego i zasadę równości (w szczególności w odniesieniu do partnerów społecznych). Natomiast w grupie zasad pierwszego stopnia znajdują się na przykład takie zasady, jak zasada swobody koalicji czy zasada reprezentatywności podmiotów zbiorowego prawa pracy.

Pomiędzy zasadami mogą zachodzić różnego rodzaju korelacje. O przeciwstawności zasad można mówić, gdy dwie zasady dotyczące tego samego zagadnienia postulują rozwiązanie go w kierunkach przeciwnych, wyłączających się wzajemnie³. Tego rodzaju relacja będzie zachodzić pomiędzy zasadą równości a zasadą reprezentatywności przedstawicieli pracowników. Aby ustalić treść normy wiążącej w danych okolicznościach, należy dokonać procesu ważenia zasad i ograniczenia zastosowania jednej z nich zgodnie z zasadami proporcjonalności.

Zasada równego traktowania partnerów społecznych bywa rozumiana w literaturze prawa pracy dwojako. Z jednej strony odnosi się do relacji zachodzących w ramach danej zbiorowości – pomiędzy organizacjami pracodawców lub pomiędzy poszczególnymi związkami zawodowymi. Z drugiej jest ujmowana jako zasada równouprawnienia czy też równorzędnego traktowania pracowników i pracodawców w zakresie wolności koalicji⁴. Jednakże ani w jednym, ani w drugim ujęciu nie ma charakteru bezwzględnego, co więcej – podnosi się, że w relacjach pomiędzy organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi rzeczywista równoprawność może być zagwarantowana jedynie przez zróżnicowanie uprawnień tych dwóch grup podmiotów⁵.

W dalszej części opracowania skoncentruję się na tym aspekcie zasady równego traktowania partnerów społecznych, który dotyczy relacji pomiędzy różnymi organizacjami związkowymi. Cennych wytycznych w tym przedmiocie możemy poszukiwać w wypowiedziach Komitetu Wolności związkowej MOP, który postrzega zasadę równego traktowania partnerów społecznych jako jeden z aspektów wolności zrzeszania się – tworzenia i przystępowania przez pracodawców i pracowników do organizacji swobodnie przez nich wybranych. Przykładami dyskryminacji organizacji związkowej są działania organów władzy polegające na wywieraniu presji na pracowników przez wydawanie oświadczeń określonej treści przez te władze, nierówne rozdzielanie środków pomiędzy organizacje, a także przez przyznanie jednemu i odmowę przyznania innym prawa do korzystania z pomieszczeń, w których mogą być organizowane spotkania związkowe oraz

³ M. Cieślak, *op. cit.*, s. 167.

⁴ Z. Hajn, *Status prawny organizacji pracodawców*, Warszawa 1999, s. 18 i cytowana tam literatura.

⁵ *Ibidem*.

odmowa uznania liderów danej organizacji, którzy wypełniają swoje obowiązki związane z działalnością związkową i zachęcanie pracowników do zmiany członkostwa w innej niż dotychczasowa organizacji związkowej⁶.

Zasada reprezentatywności znajduje zastosowanie, gdy w danej sprawie jest zainteresowanych działaniem więcej niż jedna organizacja związkowa lub organizacja pracodawców, które nie wyłoniły wspólnej reprezentacji ani też nie zgadzają się na wspólne działanie⁷. Reprezentatywność oznacza zatem uprawnienie organizacji do reprezentowania praw i interesów określonej grupy pracodawców lub pracowników, dające tej organizacji (organizacjom) wyłączność lub pierwszeństwo w wykonywaniu tej funkcji⁸. Jest to pojęcie normatywne i wiąże się z wynikającą z norm prawnych lub porozumień zbiorowych kompetencją podejmowania działań zbiorowych w określonych sprawach, głównie z zakresu negocjowania i zawierania sporów zbiorowych pracy oraz na użytek sporów zbiorowych⁹.

Chociaż zasada reprezentatywności równego traktowania partnerów społecznych przeciwstawia się zasadzie równego traktowania partnerów społecznych, z koncepcją „organizacji reprezentatywnej” można spotkać się już w art. 3 ust. 5 Konstytucji MOP¹⁰. Międzynarodowa Organizacja Pracy nie określa pojęcia reprezentatywności wprost, a podstaw prawnych dla stosowania określonych kryteriów różnicowania sytuacji prawnych organizacji związkowych i pracodawców można doszukiwać się w treści Konwencji nr 87 oraz Konwencji nr 144, gdzie kryteria reprezentatywności pozostawia się ustawodawstwu krajowemu¹¹. Wymagane jest jednak, aby w sytuacji, gdy prawo do prowadzenia rokowań zbiorowych mają organizacje najbardziej reprezentatywne, kryteria ustalania reprezentatywności miały charakter obiektywny i wcześniej ustalony tak, aby uniknąć stronniczości czy nadużyć¹². Ustalone kryteria nie powinny być także takiego rodzaju, by wpływały na wybór pracowników co do tego, do jakiej organizacji związ-

⁶ International Labour Office, *Freedom of Association. Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, Geneva 2006, pkt. 342–344, s. 72.

⁷ M. Pliszkiwicz, M. Seweryński, *Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy*, „Państwo i Prawo” 1995, z. 9, s. 3–4.

⁸ Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013, s. 62; A.M. Świątkowski *Reprezentacja związkowa interesów zbiorowości pracowników*, [w:] *System prawa pracy*, t. 5: *Zbiorowe prawo pracy*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2014, s. 388.

⁹ G. Goździewicz, *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, pod red. G. Goździewicza, Toruń 2000, s. 63; Z. Hajn, *Status prawny...*, s. 107. W literaturze przyjmowana jest także koncepcja, zgodnie z którą reprezentatywność pełni funkcję reguły kolizyjnej, na podstawie której jest wyłaniana organizacja uprawniona do działania w charakterze strony w zbiorowych stosunkach pracy. Zob. M. Pliszkiwicz, M. Seweryński, *op. cit.*, s. 3–4. Zob. także: Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 62.

¹⁰ International Labour Office, *op. cit.*, pkt 346, s. 73.

¹¹ G. Goździewicz, *op. cit.*, s. 64.

¹² International Labour Office, *op. cit.*, pkt. 346, 346, s. 73.

kowej przystąpić¹³. Dopuszczalne jest stosowanie różnych systemów ustalania reprezentatywności. Mogą one opierać się na wskazaniu określonej liczby członków związku, ale też ich podstawą może być referendum, w którym biorą udział pracownicy, oraz kombinacja tych dwóch systemów¹⁴. Próg reprezentatywności może być ustalony przez ustawodawcę procentowo, oczywiście przy zachowaniu warunków zastosowania wcześniej ustalonych obiektywnych kryteriów, które nie będą stwarzać podstaw do stronniczego traktowania niektórych organizacji¹⁵. Dodatkowo wymagane jest, aby w razie wątpliwości uprawnienie do weryfikacji reprezentatywnego charakteru organizacji było dokonywane przez niezależny podmiot (np. sąd)¹⁶. Dodać wypada, że Komitet Wolności Związkowej uznaje, że dla ustalenia reprezentatywności związku zawodowego nie jest konieczne podanie imiennej listy członków – praktyka taka może być uznana za niezgodną z zasadą swobody zrzeszania się, gdyż może narażać członków organizacji związkowej na represję i dyskryminację¹⁷.

W piśmiennictwie zbiorowego prawa pracy zwraca się uwagę, że w odniesieniu do organizacji związkowych brak jest jednolitych kryteriów reprezentatywności dla wszystkich przejawów aktywności organizacji związkowych¹⁸. Przyjęto wyróżniać cztery poziomy reprezentatywności: ogólnokrajowy, regionalny, ponadzakładowy i zakładowy¹⁹.

Reprezentatywność na poziomie krajowym pozwala organizacjom pracowników i pracodawców przede wszystkim na uczestniczenie w stosunkach trójstronnych, opiniowanie założeń i projektów aktów prawnych oraz opiniowanie dokumentów konsultacyjnych Unii Europejskiej, w szczególności białych ksiąg, zielonych ksiąg i komunikatów oraz projektów aktów prawnych Unii Europejskiej w zakresie zadań objętych zadaniami tych organizacji, związków zawodowych w zakresie zadań objętych zadaniami związków zawodowych, prawo występowania z wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie spraw objętych ich zadaniami oraz negocjowanie generalnych układów zbiorowych pracy²⁰.

Organizacje związkowe muszą spełniać dwa kryteria: ilościowe i związane z objęciem ich działalnością podmiotów działających w różnych gałęziach gospo-

¹³ *Ibidem*, pkt. 346, 355, s. 75.

¹⁴ *Ibidem*, pkt. 346, 349, s. 74.

¹⁵ *Ibidem*, pkt. 346, s. 75.

¹⁶ *Ibidem*, pkt. 346, 351, s. 74.

¹⁷ *Ibidem*, pkt. 346, 352–353, s. 74.

¹⁸ M. Gładoch, *Komentarz do art. 241^{25a}*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. A. Sobczyk, Warszawa 2014.

¹⁹ Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 63.

²⁰ *Ibidem*.

darki²¹. Natomiast organizacje pracodawców uznaje się za reprezentatywne, jeśli oprócz dwóch wspomnianych kryteriów spełniają także trzeci, którym jest ogólnokrajowy zasięg. Zdaniem niektórych autorów, jak Z. Hajn, w przypadku organizacji pracodawców dodatkowo system reprezentatywności w części przypadków opiera się na zasadzie uznania pozwalającej organom administracji państwowej nadawać ważne kompetencje wybranym organom w sposób dyskrejonalny, natomiast stosowane kryteria reprezentatywności mają charakter formalistyczny²². Reprezentatywność na poziomie regionalnym ma znaczenie dla stosunków trójstronnych na poziomie regionu, w szczególności dla występowania w wojewódzkich radach dialogu społecznego²³.

Reprezentatywność na poziomie ponadzakładowym pozwala na zawieranie ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Na tym poziomie obowiązuje pierwszeństwo i kodeksowa preferencja wspólnej reprezentacji związkowej lub wspólnie działających organizacji związkowych, którym prawo przyznaje łączną zdolność do prowadzenia rokowań w celu zawarcia układu zbiorowego pracy, chociaż ostatecznie układ zawierają wszystkie ponadzakładowe organizacje związkowe, jeżeli tylko prowadziły rokowania nad tym układem (art. 241¹⁷ § 6 k.p.)²⁴. Stosunkowo skomplikowana formuła reprezentatywności związku na szczeblu ponadzakładowym stanowi z jednej strony odbicie sytuacji w ruchu związkowym (pluralizm w połączeniu z częstym brakiem współdziałania związków), z drugiej zaś liczebności poszczególnych ponadzakładowych organizacji związkowych. Formuła ta zapewnia reprezentatywność dużym organizacjom związkowym, w tym zwłaszcza OPZZ i NSZZ „Solidarność”. Dotyczy to zarówno całego związku, jak i wchodzących w jego skład związków i ich zrzeszeń²⁵.

W praktyce wprowadzenie kryterium reprezentatywności na poziomie zakładowym w odniesieniu do zawierania zakładowych układów zbiorowych pracy ma dużo istotniejsze znaczenie niż w przypadku zawierania układów ponadzakładowych – z jednej strony ze względu na znacznie większe rozpowszechnienie układów zbiorowych pracy na poziomie zakładowym, z drugiej zaś ze względu na znaczną liczbą organizacji zakładowych działających u niektórych pracodawców²⁶.

W przypadku zakładowego układu zbiorowego pracy, który ma być zawarty u pracodawcy objętego działalnością więcej niż jednej zakładowej organizacji związkowej, preferowane jest prowadzenie rokowań przez wspólną ich reprezen-

²¹ Art. 23 ustawy z dnia 24 lipca 2015 roku o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1240).

²² Z. Hajn, *Status prawny...*, s. 105.

²³ *Idem*, *Zbiorowe prawo pracy...*, s. 64.

²⁴ Postanowienie SN z dnia 8 października 1996 roku, I PRN 91/96.

²⁵ J. Piątkowski, *Komentarz do art. 241¹⁷ Kodeksu pracy*, SIP LEX.

²⁶ M. Gładoch, *op. cit.*

tację. W razie jej braku przewidziano mechanizm analogiczny do stosowanego dla zawierania układów ponadzakładowych, z tym że ustanowione zostały nieco inne kryteria reprezentatywności (art. 241^{25a} k.p.), uzależnione od tego, czy organizacja związkowa jest jednostką organizacyjną, czy organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Komisji Trójstronnej. Dla tych organizacji ustanowiony niższy, 7-procentowy próg reprezentatywności.

Preferencyjne warunki ustanowione dla organizacji reprezentatywnych na poziomie krajowym uznaje się za uzasadnione, ponieważ związki zawodowe, zrzeszone w wielkich strukturach ponadzakładowych, integrują interesy różnych grup pracowniczych, w tym również słabszych grup zawodowych, które nie są w stanie skutecznie bronić swoich interesów przez samodzielne działania. Przyjęte kryteria reprezentatywności zakładowej korespondują z wymienioną wyżej preferencją ustawodawcy do zawierania układów zakładowych obejmujących możliwie najszerszy zakres grup zawodowych i nie różnicują organizacji związkowych posiadających wspólną cechę istotną²⁷.

Zastosowane przez polskiego ustawodawcę kryterium ilościowe, choć formalistyczne, ma jednak pewne zalety: wyłącza ono jakikolwiek woluntaryzm i subiektywizm ocen oraz pozwala na eliminację takich bliżej nieokreślonych cech, jak zasługi dla reprezentacji i obrony praw i interesów pracowniczych, atrakcyjność programu czy doświadczenie negocjacyjne itp. Kryterium ilościowe, jako główny wyznacznik, posiada jednak także wady, z których najważniejszą wydaje się brak stałości czy trwałości danych, zwłaszcza przy dużej płynności uzwiązkowienia załóg pracowniczych²⁸.

Jak wspomniano, reguły wyłaniania reprezentatywnej organizacji związkowej dotyczą tylko rokowań w sprawie zawarcia układu zbiorowego pracy. Nie przewidziano natomiast żadnych ograniczeń w zakresie prowadzenia sporu zbiorowego. Każda działająca w zakładzie pracy organizacja związkowa i korzystająca z uprawnień w myśl art. 25¹ ust. 1 u.z.z. ma prawo wszcząć spór zbiorowy, ogłosić strajk, a także zawrzeć porozumienie kończące spór, które będzie traktowane jak źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 ust. 1 k.p.

W innych przypadkach, jak np. ustalanie regulaminów wewnątrzzakładowych, ustalanie planów urlopów, wydłużenie okresu rozliczeniowego, ustawodawca wymaga, aby organizacje związkowe albo organizacje związkowe, reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., przedstawiły wspólnie uzgodnione stanowisko w terminie 30 dni. W razie jego braku decyzje w tych sprawach podej-

²⁷ Wyrok TK z dnia 23 października 2001 roku, K 22/01, OTK 2001, nr 7, poz. 215, Legalis nr 50915.

²⁸ G. Goździewicz, *Komentarz do art. 241¹⁷ k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. W. Muszalskiego, SIP Legalis.

muje pracodawca po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych (art. 30 ust. 5 u.z.z.). Inaczej dzieje się w przypadku rokowań nad porozumieniem dotyczącym zwolnień grupowych. W tym przypadku pracodawca powinien w pierwszej kolejności podjąć próbę uzgodnienia treści porozumienia z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, a następnie uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. Dopiero gdy to nie jest możliwe, pracodawca sam wydaje regulamin²⁹.

W literaturze prawa pracy uznaje się, że ustawowy wymóg wypracowania wspólnego stanowiska przez związki zawodowe niemające statusu prawnego reprezentatywnych organizacji związkowych ma na względzie ochronę interesów większości pracowników przed działaniami podejmowanymi przez organizacje związkowe reprezentujące mniejszą część zbiorowości pracowników zatrudnionych przez danego pracodawcę³⁰. Przyjęcie zasady, że w razie rozbieżności stanowisk wśród związków zawodowych prawo zawarcia układu przysługuje związkowi reprezentatywnym, ma w założeniu służyć przełamaniu impasu w rokowaniach. Ocenia się, że taka regulacja odpowiada standardom europejskim³¹ oraz kryteriom wyznaczanym przez Komitet Wolności Związkowej MOP.

Ustalone przez ustawę obiektywne i sprawdzalne kryteria wyłaniania związków reprezentatywnych są gwarancją zasady równego traktowania wszystkich związków zawodowych. Pozbawienie związków niereprezentatywnych możliwości zawarcia układu też nie może być przejawem dyskryminacji związkowej. Zastosowanie zasady reprezentatywności uniemożliwia wówczas równe traktowanie wszystkich organizacji związkowych. Organ stosujący prawo stoi przed trudnym wyborem, którą z zasad (i w jakim stopniu) uwzględnić. Kolidują zasad to ostatecznie zawsze kolidują wartości, a procedura ważenia ma służyć znoszeniu niezgodności wartości istotnych dla danego przypadku³².

Trybunał Konstytucyjny, badając zgodność z zasadą równości przepisów dotyczących reprezentatywności związków zawodowych³³, przyznał, że jeżeli pracodawca różnicuje podmioty prawa, które charakteryzują się wspólną cechą istotną, to wprowadza on odstępstwo od zasady równości. Jest ono dopuszczalne, jeżeli są spełnione trzy warunki. Po pierwsze, wprowadzone przez pracodawcę różnicowania muszą być racjonalnie uzasadnione. Po drugie, waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie podmiotów podobnych, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku różnego traktowania

²⁹ Art. 3 ust. 3–4 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U., nr 90, poz. 844).

³⁰ A.M. Świątkowski, *Reprezentacja związkowa interesów...*, s. 397.

³¹ J. Piątkowski, *op. cit.*

³² M. Kordela, *op. cit.*, s. 251.

³³ Orzeczenie TK z dnia 11 grudnia 1996 roku, K 11/96, OTK 1996, nr 6, poz. 54, SIP Legalis nr 10336.

podmiotów podobnych. Po trzecie, różnicowanie podmiotów podobnych musi znajdować podstawę w wartościach, zasadach lub normach konstytucyjnych³⁴. Trybunał uznał jednak, że „różnicowanie możliwości uczestnictwa związków zawodowych w drugim stadium rokowań, polegające na dopuszczeniu tylko niektórych spośród nich do tego stadium i wyłączeniu innych, nie jest sprzeczne z zasadą równości”³⁵. Wydaje się zatem, że w opinii TK za zastosowaniem zasady reprezentatywności przemawiają istotne wartości, takie jak efektywność rokowań mających doprowadzić do zawarcia układu ponadzakładowego, ochrona interesów słabszych grup pracowniczych, potrzeba wyważenia interesów całej branży, jak również wszystkich grup pracowników objętych układem zbiorowym – zarówno tych zrzeszonych w związku zawodowym, jak i tych, którzy korzystają z negatywnej wolności związkowej³⁶. Wartości te zdają się równoważyć swobodę tworzenia i działania związków zawodowych oraz nakaz równego traktowania wszystkich organizacji związkowych. Tylko reprezentatywny i niezależny związek zawodowy daje gwarancję zdolności i umiejętności skutecznego i odpowiedzialnego dialogu społecznego, zawarcia układu zbiorowego lub innego porozumienia oraz efektywnego sprawowania nadzoru nad zbiorowością pracowników objętych tym aktem, aby w czasie jego obowiązywania nie zakłócili pokoju społecznego³⁷. Przyjęcie zasady, że w razie rozbieżności stanowisk wśród związków zawodowych prawo zawarcia układu przysługuje związkom reprezentatywnym ma w założeniu służyć przełamaniu impasu w rokowaniach. Taka regulacja odpowiada standardom europejskim³⁸.

BIBLIOGRAFIA

- Cieślak M., *Dziela wybrane*, t. 2: *Polska procedura karna. Podstawowe założenia teoretyczne*, Kraków 2011.
- Ćwiertniak B., *O ewolucji pojmowania „zasad prawa pracy” w doktrynie polskiego prawa pracy*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, pod red. A. Sobczyka, Warszawa 2010.
- Głądoch M., *Komentarz do art. 241^{25a}*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. A. Sobczyka, Warszawa 2014.
- Goździewicz G., *Komentarz do art. 241¹⁷ k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. W. Muszalskiego, SIP Legalis.
- Goździewicz G., *Podstawowe zasady zbiorowego prawa pracy*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej*, pod red. G. Goździewicza, Toruń 2000.

³⁴ Wyrok TK z dnia 23 października 2001 roku, K 22/01.

³⁵ Orzeczenie TK z dnia 11 grudnia 1996 roku, K 11/96.

³⁶ Wyrok TK z dnia 23 października 2001 roku, K 22/01; orzeczenie TK z dnia 11 grudnia 1996 roku, K 11/96.

³⁷ A.M. Świątkowski, *Gwarancje prawne pokoju społecznego w stosunkach pracy*, Warszawa 2013, s. 214. Zob. także: International Labour Office, *op. cit.*, s. 193.

³⁸ J. Piątkowski, *op. cit.*

- Hajn Z., *Status prawny organizacji pracodawców*, Warszawa 1999.
- Hajn Z., *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013.
- International Labour Office, *Freedom of Association. Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, Geneva 2006.
- Kordela M., *Zasady prawa. Studium teoretycznoprawne*, Poznań 2012.
- Maroń G., *Zasady prawa. Pojmowanie i typologie a rola w wykładni prawa i orzecznictwie konstytucyjnym*, Poznań 2011.
- Piątkowski J., *Komentarz do art. 241¹⁷ Kodeksu pracy*, SIP LEX.
- Pliszkiwicz M., Seweryński M., *Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy*, „Państwo i Prawo” 1995, z. 9.
- Świątkowski A.M., *Gwarancje prawne pokoju społecznego w stosunkach pracy*, Warszawa 2013.
- Świątkowski A.M., *Reprezentacja związkowa interesów zbiorowości pracowników*, [w:] *System prawa pracy*, t. 5: *Zbiorowe prawo pracy*, pod red. K.W. Barana, Warszawa 2014.

SUMMARY

The principle of equal treatment between the social partners refers to the relations within a group: between employers' organizations, or between trade unions. It is recognised as a principle equal treatment of workers and employers regarding the freedom of coalition. ILO Freedom of Association Committee considers the principle of equal treatment between the social partners as one of the aspects of freedom of association. Representativeness is the organisation's right to represent the rights and interests of a group of employers or employees, giving the organization (organizations) exclusivity or priority in performing this function. Criteria for determining representativeness should be objective and predetermined, so as to avoid bias or abuse. In relation to trade union organizations, there are no uniform criteria for representativeness for all the aspects of its activity. The principle of equal treatment between the social partners and the principle of representativeness are opposed. Application of the principle of representativeness prevents equal treatment of all trade union organizations. The collision of principles is ultimately always the collision of values, and the procedure of balancing and restricting the use of one of them in accordance with the principle of proportionality aim to alleviate incompatibility of values relevant to the case.

Keywords: equal treatment; representativeness; collective labour law; principles of labour law