

WYROK*

z dnia 23 października 2001 r.

Sygn. K. 22/01**Trybunał Konstytucyjny w składzie:**

Janusz Niemcewicz – przewodniczący
Krzysztof Kolasiński
Biruta Lewaszkiwicz-Petrykowska
Andrzej Mączyński
Jadwiga Skórzewska-Łosiak – sprawozdawca

Joanna Szymczak – protokolant

po rozpoznaniu 23 października 2001 r. na rozprawie sprawy z wniosku Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy z udziałem umocowanych przedstawicieli uczestników postępowania: wnioskodawcy, Ministra Pracy i Polityki Społecznej oraz Prokuratora Generalnego o stwierdzenie, że:

art. 241²⁵ § 5 kodeksu pracy jest niezgodny z art. 59 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej,

a w razie nieuwzględnienia tego wniosku o stwierdzenie, że:

1) art. 241^{25a} § 1 kodeksu pracy jest niezgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej,

2) art. 241^{25a} § 1 pkt 2 kodeksu pracy w związku z art. 241²⁵ § 5 kodeksu pracy jest niezgodny z art. 32 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej,

3) art. 241^{25a} § 3 zdanie pierwsze kodeksu pracy jest niezgodny z art. 59 ust. 2 i art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej,

o r z e k a:

1. Art. 241²⁵ § 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jednolity z 1998 r. Dz.U. Nr 21, poz. 94; zm.: Nr 106, poz.668, Nr 113, poz. 717; z 1999 r. Nr 99, poz. 1152; z 2000 r. Nr 19, poz. 239, Nr 43, poz. 489, Nr 107, poz. 1127, Nr 120, poz.1268; z 2001 r. Nr 28, poz. 301) jest zgodny z art. 59 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

2. Art. 241^{25a} § 1 pkt 1 ustawy powołanej w pkt. 1 jest zgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji.

3. Art. 241^{25a} § 1 pkt 2 w związku z art. 241²⁵ § 5 ustawy powołanej w pkt. 1 jest zgodny z art. 32 ust. 2 Konstytucji;

4. Art. 241^{25a} § 3 zdanie pierwsze ustawy powołanej w pkt. 1 jest zgodny z art. 59 ust. 2 i art. 32 Konstytucji.

* Tekst sentencji opublikowany został w Dz.U. Nr 125, poz. 1378.

Uzasadnienie:**I**

1. Pismem z 2 kwietnia 2001 r. Zarząd Krajowy Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy wystąpił do Trybunału Konstytucyjnego z wnioskiem o stwierdzenie, że art. 241²⁵ § 5 kodeksu pracy jest niezgodny z art. 59 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, a w razie nieuwzględnienia tego wniosku o stwierdzenie, że:

- 1) art. 241^{25a} § 1 kodeksu pracy jest niezgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji,
- 2) art. 241^{25a} § 1 pkt 2 w związku z art. 241²⁵ § 5 kodeksu pracy jest niezgodny z art. 32 ust. 2 Konstytucji,
- 3) art. 241^{25a} § 3 zdanie pierwsze kodeksu pracy jest niezgodne z art. 59 ust. 2 i art. 32 Konstytucji.

W ocenie wnioskodawcy art. 241²⁵ § 5 *in fine* kodeksu pracy pozbawia zakładową organizację związkową nie będącą organizacją reprezentatywną, prawa do zawarcia układu zbiorowego pracy w przypadku, gdy stanowisko takiego niereprezentatywnego związku nie będzie akceptowane przez związek reprezentatywny. Takie rozwiązanie jest niezgodne z art. 59 ust. 2 Konstytucji. Wymieniony przepis konstytucyjny nie przewiduje bowiem możliwości ustawowego ograniczenia prawa związków zawodowych do zawierania układów zbiorowych pracy.

Wnioskodawca zwraca uwagę, że art. 241^{25a} § 1 określa kryteria reprezentatywności dla zakładowych organizacji związkowych. Dla większości związków warunkiem koniecznym jest zrzeszanie co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Natomiast dla związków zawodowych, które mają cechę reprezentatywności ponadzakładowej, wymienionych w art. 241¹⁷ pkt 1 kodeksu pracy, warunkiem koniecznym jest zrzeszanie co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. W ocenie wnioskodawcy takie rozwiązanie narusza konstytucyjną zasadę równości dwa razy. Po pierwsze – wyznaczając niejednakowy “próg” reprezentatywności dla różnych organizacji zakładowych, po drugie – niejednakowo traktując ponadzakładowe reprezentatywne związki zawodowe. Jediną cechą istotną z punktu widzenia kwestionowanych przepisów jest fakt, że związki zawodowe funkcjonują w określonym zakładzie pracy i skupiają pracowników danego zakładu pracy bezpośrednio zainteresowanych w przedmiocie układu zbiorowego. Fakt posiadania przez dany związek reprezentatywności ponadzakładowej nie wzmacnia jego mandatu do reprezentowania pracowników danego zakładu. Pozornie obiektywny warunek reprezentatywności ponadzakładowej według art. 241 ust. 1 pkt 1 kodeksu pracy stanowi w istocie uprzywilejowanie dwóch związków zawodowych: OPZZ i NSZZ Solidarność. Ponadto skoro ustawodawca uznał, że fakt posiadania przez związek zawodowy reprezentatywności ponadzakładowej jest odpowiednim uzasadnieniem dla stosowania wobec tego związku łagodniejszego warunku nabywania cechy reprezentatywności ponadzakładowej, to powinien konsekwentnie jednakowo uprzywilejować w tym zakresie wszystkie związki zawodowe mające cechę reprezentatywności ponadzakładowej.

Zdaniem wnioskodawcy odsetek lekarzy w stosunku do wszystkich pracowników zatrudnionych w Samodzielnych Publicznych Zakładach Opieki Zdrowotnej wynosi z reguły około 10%, często nie osiągając nawet takiego wskaźnika. Art. 241^{25a} § 1 pkt 2 w związku z art. 241²⁵ § 5 kodeksu pracy pozbawia w praktyce lekarzy jako grupy zawodowej prawa zawierania za pośrednictwem swojego związku zawodowego – zakładowego zbiorowego układu pracy. Takie rozwiązanie stanowi jawną dyskryminację.

Wnioskodawca kwestionuje również art. 241^{25a} § 3 zdanie pierwsze kodeksu pracy. Przepis ten przewiduje, że przy ustalaniu liczby pracowników zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej, która ubiega się o uznanie jej za organizację reprezentatywną uwzględnia się wyłącznie pracowników należących do tej organizacji przez okres co najmniej 6 miesięcy przed przystąpieniem do rokowań w sprawie zawarcia układu zbiorowego. Takich ograniczeń nie dopuszcza art. 59 ust. 2 Konstytucji. Kwestionowany przepis jest niezgodny z zasadą równości, ponieważ różnicuje w sposób niedopuszczalny związki zawodowe reprezentatywne w oparciu o kryterium stażu członkowskiego osób należących do tych związków. Wprowadzone rozwiązanie narusza zasadę równości także przez to, że różnicuje w sposób niedopuszczalny członków związków zawodowych. Osoby, które zapisały się do związku zawodowego przez okres półroczna nie mogą korzystać z prawa tworzenia związku zawodowego reprezentatywnego.

2. Prokurator Generalny w piśmie z 10 lipca 2000 r. wyraził pogląd, że:

1. Art. 241²⁵ § 5 kodeksu pracy, w części po drugim przecinku, nie jest niezgodny z art. 59 ust. 2 Konstytucji,

2. Art. 241^{25a} § 1 zdanie pierwsze wymienionej ustawy jest zgodny z art. 32 Konstytucji,

3. Art. 241^{25a} § 3 wymienionej ustawy jest zgodny z art. 32 i art. 59 ust. 2 Konstytucji.

Prokurator Generalny zwrócił uwagę, że nadesłany materiał nie zawiera uchwały Zarządu Krajowego Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy, określającej zakres zaskarżenia. Z informacji zawartej w nadesłanym piśmie nie wynika, aby uprawniony statutowy organ określił w uchwale przedmiot i zakres zaskarżenia.

W ocenie Prokuratora Generalnego wnioskodawca nie uwzględnił kontekstu, w jakim występuje art. 241²⁵ kodeksu pracy. W świetle przepisów kodeksu, podstawową zasadą jest zawieranie układu zbiorowego pracy przez pracodawcę z zakładową organizacją związkową albo wspólną reprezentacją bądź wspólnie działającymi organizacjami związkowymi. Ustawa przewiduje kolejne możliwości zawarcia układu zbiorowego, mimo nieprzystąpienia do rokowań któregoś z działających w zakładzie pracy związków zawodowych oraz wprowadza wymóg, aby w rokowaniach uczestniczyła co najmniej jedna reprezentatywna organizacja związkowa. Dopiero gdy organizacja związkowa nie skorzystała z żadnej z tych możliwości, może być zastosowane rozwiązanie przewidziane w zaskarżonym przepisie, polegające na tym, że układ zbiorowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art. 241^{25a} uczestniczące w rokowaniach.

Według Prokuratora Generalnego nie można zgodzić się z zarzutem dyskryminacyjnego charakteru zaskarżonych przepisów. Zaskarżone rozwiązania nie naruszają też konstytucyjnego prawa do udziału w rokowaniach nad zakładowymi układami zbiorowymi pracy. Reprezentatywność organizacji związkowej wynika głównie z dominującej ilości zrzeszonych w niej członków, nie zaś z programu i preferencji w jej działaniu. Rozwiązania prawne w tym przedmiocie mają na celu interes osób zrzeszonych w związkach zawodowych oraz ograniczają partykularyzm związkowy. Chronią też pracodawców przed uwikłaniem się w uzgadnianie postulatów związkowych, niekiedy się wykluczających. Przyjęte kryteria reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej są przekonujące na gruncie zasady racjonalności ustawodawcy i znajdują pośrednie oparcie w przepisach rozdziału 3 ustawy o związkach zawodowych, także różnicujących organizacje związkowe.

Prokurator Generalny uznał także za nietrafne zarzuty dotyczące art. 241^{25a} § 3 kodeksu pracy. Wnikająca z tego przepisu zasada, że nowo powołana do życia organizacja związkowa może brać udział w rokowaniach w sprawie układu zbiorowego dopiero po upływie sześciu miesięcy od jej utworzenia, jest uzasadniona koniecznością organizacyjnego i merytorycznego przygotowania się organizacji związkowej do jednego z trudniejszych zadań, jakim są rokowania nad układem zbiorowym pracy. Ustanowiony termin zapobiega pochopnemu powoływaniu nowych organizacji związkowych wyłącznie w celu wzięcia udziału w rokowaniach nad układem zbiorowym pracy, inicjowanym z reguły przez inną organizację związkową.

3. Na wezwanie Trybunału Konstytucyjnego Zarząd Krajowy Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy przy piśmie z 20 lipca 2001 r. nadesłał uchwałę podjętą 30 marca 2001 r. przez Zarząd Krajowy Związku, dotyczącą wystąpienia do Trybunału Konstytucyjnego o zbadanie zgodności wskazanych w niej przepisów kodeksu pracy z podanymi wzorcami konstytucyjnymi, co następnie znalazło wyraz we wniosku skierowanym do Trybunału Konstytucyjnego.

4. Minister Pracy i Polityki Społecznej ustosunkował się do wniosku Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy pismem z 25 września 2001 r., uznając przedstawione w nim zarzuty za nieuzasadnione.

Oceniając zasadność zarzutu niezgodności art. 241²⁵ § 5 kodeksu pracy z art. 59 ust. 2 Konstytucji, Minister Pracy i Polityki Społecznej wyraził pogląd, że wolność układowa w ujęciu konstytucyjnym nie jest absolutna. Konstytucja w art. 59 ust. 2 upoważnia ustawodawcę do wprowadzania ograniczeń swobody układowej, jakie są dopuszczalne przez wiążące Rzeczpospolitą Polską umowy międzynarodowe. Do kategorii takich ograniczeń zalicza się wyłączenie lub ograniczenie zdolności układowej wynikające ze stosowania konstrukcji reprezentatywności.

Ustosunkowując się do zarzutu niezgodności art. 241^{25a} kodeksu pracy z art. 32 ust. 1 Konstytucji, Minister Pracy i Polityki Społecznej stwierdził, że odwoływanie się do zasady równości w rozpoznawanej sprawie nie jest przekonujące. Konstrukcja reprezentatywności jest w swojej istocie odstępstwem od zasady równości akceptowanym ze względu na konieczność ustanowienia takich reguł prawnych, które zapobiegałyby chaosowi kompetencyjnemu i paraliżowi decyzyjnemu w czasie rokowań zbiorowych i zawieraniu układów zbiorowych pracy. Prawodawca zachowuje w istotnym zakresie swobodę w formułowaniu kryteriów reprezentatywności w sposób odzwierciedlający określoną politykę ustawodawczą wobec ruchu związkowego. Kwestionowany przez wnioskodawcę przepis art. 241^{25a} kodeksu pracy jest wyrazem takiej polityki opartej na racjonalnym założeniu, że organizacje zakładowe wchodzące w skład najbardziej reprezentatywnych, w sensie faktycznym, organizacji ponadzakładowych, o których mowa w art. 241¹⁷ § 1 pkt 1, mają z tego tytułu silniejszą pozycję wobec pracodawcy i mogą, nawet przy mniejszej liczbie członków, skutecznie reprezentować pracowników.

Minister Pracy i Polityki Społecznej za nieuzasadniony uznał również zarzut niezgodności art. 241^{25a} § 1 pkt 2 w związku z art. 241²⁵ § 5 kodeksu pracy z art. 32 ust. 2 Konstytucji. W rozważanej sytuacji nie występuje bezpośrednie różnicowanie w przepisach sytuacji lekarzy i innych pracowników w zakresie reprezentacji ich interesów zawodowych w rokowaniach układowych w zakładzie pracy. Różnicowanie takie występuje jednak faktycznie. Ma ono charakter pośredni i wynika z relacji liczbowych pomiędzy lekarzami a pozostałymi pracownikami zakładów służby zdrowia. Różnicowanie wynikające pośrednio z art. 241^{25a} § 1 kodeksu pracy jest usprawiedliwione i wynika z przekonania ustawodawcy, że organizacje zakładowe wchodzące w skład

najbardziej reprezentatywnych organizacji ponadzakładowych, o których mowa w art. 241¹⁷ § 1 pkt 1, mają z tego tytułu silniejszą pozycję wobec pracodawcy i mogą nawet przy mniejszej liczbie członków skutecznie reprezentować pracowników.

Zdaniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej zarzut niezgodności art. 241^{25a} § 3 kodeksu pracy z art. 59 ust. 2 Konstytucji jest niejasny. Kwestionowany przepis służy ułatwieniu rokowań, zmierzając do oparcia konstrukcji reprezentatywności na ustabilizowanej bazie członkowskiej i eliminując wpływ krótkotrwałego stanu liczbowego organizacji związkowych na ustalenie reprezentatywności. Celem ustawodawcy jest usprawnienie całościowo widzianego systemu rokowań zbiorowych.

W ocenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w treści art. 241^{25a} kodeksu pracy nie można dopatrzeć się naruszenia zasady równości w żadnym z jej aspektów objętych art. 32 ust. 1 Konstytucji. Uzależnienie zaliczenia członka do liczby zrzeszonych pracowników umożliwiającą uzyskanie reprezentatywności odnosi się w jednakowym stopniu do wszystkich organizacji związkowych.

II

Na rozprawie 23 października 2001 r. przedstawiciele uczestników postępowania podtrzymali swoje stanowiska przedstawione na piśmie, rozwijając argumenty na ich poparcie. Wobec nieobecności na rozprawie przedstawiciela Sejmu, stanowisko Sejmu nie zostało w sprawie wyrażone.

III

Trybunał Konstytucyjny zważył, co następuje.

1. Artykuł 59 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej zapewnia wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, organizacjach społeczno-zawodowych rolników oraz w organizacjach pracodawców (ust. 1). Związkom zawodowym przysługuje prawo do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu w granicach określonych w ustawie (ust. 3), zaś związkom zawodowym i organizacjom pracodawców prawo do rokowań, w szczególności w celu rozwiązywania sporów zbiorowych, oraz do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień (ust. 2). Z przepisu tego wynika m.in. wymóg zagwarantowania związkom zawodowym i organizacjom pracodawców:

- 1) prawa występowania z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego,
- 2) prawa uczestniczenia w rokowaniach dotyczących układu zbiorowego,
- 3) swobody podejmowania decyzji w sprawie związania się wynegocjowanym układem zbiorowym oraz
- 4) możliwie szerokiego zakresu swobody w zakresie kształtowania treści układów zbiorowych.

Analizowany przepis nakłada ponadto na ustawodawcę obowiązek uznania mocy obowiązującej układów zbiorowych, zawieranych przez partnerów socjalnych zgodnie z zasadami określonymi w ustawie. Dla wykładni przepisów konstytucyjnych dotyczących prawa do zawierania układów zbiorowych istotne znaczenie ma społeczna funkcja tego prawa. Prawo to jest nie tylko środkiem realizacji interesów związków zawodowych i związków pracodawców, ale przede wszystkim służy ono realizacji interesów pracowników i pracodawców.

Art. 59 Konstytucji reguluje ponadto niektóre kwestie związane z ustanawianiem ograniczeń praw zagwarantowanych w tym przepisie. W myśl ust. 3 zdanie drugie ze względu na dobro publiczne ustawa może ograniczyć prowadzenie strajku lub zakazać go

w odniesieniu do określonych kategorii pracowników lub w określonych dziedzinach. Z kolei ust. 4 stanowi, że zakres wolności zrzeszania się w związkach zawodowych i organizacjach pracodawców oraz innych wolności związkowych może podlegać tylko takim ograniczeniom ustawowym, jakie są dopuszczalne przez wiążące Rzeczpospolitą Polską umowy międzynarodowe. Art. 59 Konstytucji nie upoważnia natomiast *expressis verbis* do ustanawiania ograniczeń prawa do zawierania układów zbiorowych. W ocenie wnioskodawcy brak takiego upoważnienia oznacza zakaz ustanawiania przez ustawę ograniczeń analizowanego prawa. Trybunał Konstytucyjny nie podziela tego poglądu. Upoważnienie do ograniczenia prawa zagwarantowanego w ustawie zasadniczej może wynikać nie tylko z wyraźnego przepisu konstytucyjnego, przewidującego ustanawianie ograniczeń tego prawa, ale również z innej normy konstytucyjnej, poddającej pod ochronę określone dobra konstytucyjne. W niektórych sytuacjach może dochodzić do kolizji normy konstytucyjnej poddającej pod ochronę określone prawo jednostki oraz normy konstytucyjnej nakazującej realizację określonego dobra. W tego typu przypadkach rozstrzygnięcie kolizji zależy od wagi dobra znajdującego się u podstaw danego prawa oraz wagi dobra konstytucyjnego kolidującego z danym prawem. Istnieją sytuacje, w których waga określonego dobra chronionego konstytucyjnie uzasadnia ograniczenie – w pewnym zakresie – prawa jednostki. Zasada ta odnosi się również do konstytucyjnego prawa do zawierania układów zbiorowych. Analizowany przepis nie zakazuje zatem ustawodawcy ustanawiania ograniczeń dotyczących treści zawieranych układów zbiorowych, jeżeli ograniczenia te są niezbędne dla realizacji innych wartości konstytucyjnych. Konstytucja nie wyklucza również uregulowania w drodze ustawy procedury zawierania układów zbiorowych.

Należy podkreślić, że w świetle przepisów Konstytucji kształtowanie stosunków między partnerami socjalnymi należy przede wszystkim do samych zainteresowanych. Rola państwa w zakresie kształtowania stosunków pracy nie pozostaje jednak bierna. Rzeczpospolita Polska ma konstytucyjny obowiązek chronić pracę. Państwo ma w szczególności obowiązek nadzorowania warunków wykonywania pracy (art. 24 Konstytucji). Zawierane porozumienia i układy nie mogą naruszać wartości konstytucyjnych.

2. Sprawy związane z zawieraniem układów zbiorowych zostały uregulowane przede wszystkim w kodeksie pracy. Ustawa ta rozróżnia dwa rodzaje układów zbiorowych pracy: układy ponadzakładowe oraz układy zakładowe. Zakładowy układ zbiorowy pracy jest zawierany przez pracodawcę i zakładowe organizacje związkowe. Układ taki zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawcę, chyba że strony w układzie postanowią inaczej. Ustawodawca preferuje tym samym zawieranie układów obejmujących wszystkie grupy zawodowe zatrudnione w danym zakładzie pracy. Ustawa nie wyklucza jednak zawierania układów ograniczonych do określonej grupy pracowniczej lub do określonego zawodu, jeżeli strony układu tak postanowią.

Ustawodawca pozostawia partnerom socjalnym szeroki zakres swobody w zakresie kształtowania zakładowych układów pracy. Postanowienia układów zbiorowych nie mogą jednak być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Układy nie mogą regulować spraw unormowanych przez bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa pracy. Ponadto postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego.

Ocena zasadności przedstawionych przez wnioskodawcę zarzutów wymaga zwięzłego przedstawienia regulacji dotyczących procedury zawierania zakładowych

układów zbiorowych, obowiązujących do 31 grudnia 2000 r. Prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego przysługiwało pracodawcy oraz każdej zakładowej organizacji związkowej. Jeżeli pracowników, dla których miał być zawarty układ zakładowy, reprezentowała więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w celu zawarcia układu prowadziła ich wspólna reprezentacja. W razie nie wyłonienia wspólnej reprezentacji, rokowania prowadziły działające wspólnie wszystkie zakładowe organizacje związkowe lub też niektóre z zakładowych organizacji związkowych, wraz ze wspólną reprezentacją pozostałych organizacji związkowych. Odrębne rozwiązania przewidziane były na wypadek, gdyby nie wszystkie organizacje związkowe przystąpiły do rokowań w sprawie zawarcia zakładowego układu zbiorowego. W takiej sytuacji rokowania mogły być prowadzone przez te organizacje związkowe, które zrzeszały łącznie co najmniej 50% pracowników oraz innych osób wykonujących pracę na rzecz pracodawcy i wyłoniły wspólną reprezentację lub przystąpiły do wspólnych rokowań. W ocenie Rady Ministrów tak wysoki stopień uzwiązkowienia występował bardzo rzadko. W konsekwencji brak zgody jednej zakładowej organizacji związkowej uniemożliwiał w praktyce zawarcie układu (*Uzasadnienie projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw*, druk sejmowy, III kadencja, nr 1423). Układ zakładowy zawierały wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania. Takie rozwiązanie oznaczało, że odmowa ze strony jednej, nawet nielicznej organizacji związkowej, biorącej udział w rokowaniach, uniemożliwiała zawarcie układu.

Przedstawione regulacje zostały zmienione ustawą z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 107, poz. 1127). Ustawa ta weszła w życie z dniem 1 stycznia 2001 r. Z uzasadnienia projektu wynika, że podstawowym celem Rady Ministrów, która wniosła projekt ustawy, było usprawnienie procesu negocjowania i zawierania układów zbiorowych pracy. W szczególności zaproponowane rozwiązania miały na celu zapobiec powstaniu sytuacji, w której sprzeciw pojedynczej organizacji związkowej uniemożliwia prowadzenia rokowań w sprawie zawarcia układu zbiorowego, a odmowa zawarcia układu przez którąkolwiek z organizacji uczestniczących w rokowaniach wyklucza zawarcie układu zakładowego.

Aktualnie, w myśl przepisów kodeksu pracy, prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego przysługuje pracodawcy oraz każdej zakładowej organizacji związkowej. Podmiot ten wyznacza termin nie krótszy niż 30 dni od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu dla przystąpienia do rokowań przez inne organizacje związkowe. Jeżeli w wyznaczonym terminie nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które do nich przystąpiły. Jeżeli pracowników, dla których ma być zawarty układ zakładowy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w celu zawarcia układu prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe. Warunkiem prowadzenia rokowań jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu przepisów art. 241^{25a} kodeksu pracy. Fakt, że któraś z organizacji związkowych działających w danym zakładzie odmawia wzięcia udziału w rokowaniach, nie uniemożliwia prowadzenia rokowań przez pozostałe organizacje związkowe, jeżeli uczestniczy w nich jedna z organizacji spełniających kryteria reprezentatywności zakładowej. Prowadzenie rokowań nie jest możliwe tylko w sytuacji, w której żadna z organizacji reprezentatywnych nie chce wziąć udziału w rokowaniach.

Zgodnie z art. 241²⁵ § 5 kodeksu pracy układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art. 241^{25a}, uczestniczące w rokowaniach. Oznacza to, że dla zawarcia układu zbiorowego wystarcza –

po stronie związkowej – zgoda wszystkich reprezentatywnych organizacji związkowych, które wzięły udział w rokowaniach. Odmowa zawarcia układu przez organizację nie spełniającą kryteriów reprezentatywności zakładowej nie uniemożliwia zawarcia układu zakładowego. Zgodne działanie organizacji reprezentatywnych, które wzięły udział w rokowaniach, może doprowadzić do zawarcia układu zbiorowego wbrew stanowisku organizacji związkowych nie spełniających kryteriów reprezentatywności.

Pojęcie reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej zostało określone w art. 241^{25a} § 1 kodeksu pracy. W myśl tego przepisu reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja związkowa:

1) będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej zrzeszającej co najmniej pięćset tysięcy pracowników, pod warunkiem że zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, lub

2) zrzeszająca co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia wymogów, o których mowa w § 1, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników. Przy ustalaniu liczby pracowników zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej uwzględnia się wyłącznie pracowników należących do tej organizacji przez okres co najmniej 6 miesięcy przed przystąpieniem do rokowań w sprawie zawarcia układu zakładowego. W razie gdy pracownik należy do kilku zakładowych organizacji związkowych, uwzględniony może być tylko jako członek jednej wskazanej przez niego organizacji związkowej.

3. Pierwszy z zarzutów przedstawionych przez wnioskodawcę dotyczy art. 241²⁵ § 5 kodeksu pracy. Przepis ten stanowi: “Układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art. 241^{25a}, uczestniczące w rokowaniach.” Zdaniem wnioskodawcy cytowany przepis jest niezgodny z art. 59 ust. 2 Konstytucji, ponieważ pozbawia zakładową organizację związkową nie będącą organizacją reprezentatywną prawa do zawarcia układu zbiorowego, jeżeli stanowisko organizacji niereprezentatywnej nie jest akceptowane przez związek reprezentatywny.

Oceniając zasadność przedstawionego zarzutu należy w pierwszej kolejności zwrócić uwagę na fakt, że prawo do zawierania układów zbiorowych jest prawem wykonywanym kolektywnie przez zainteresowane organizacje związkowe. W procesie negocjowania treści i zawierania układów zbiorowych uczestniczy szereg podmiotów o różnych interesach. Organizacje związkowe mogą reprezentować różne grupy pracownicze, niejednokrotnie posiadające przeciwstawne interesy. W konsekwencji ustawodawca musi uwzględniać potencjalne konflikty między organizacjami związkowymi i wprowadzać rozwiązania na wypadek, gdyby poszczególne organizacje związkowe nie uzgodniły stanowiska. Ustawy muszą zawierać reguły rozstrzygnięcia konfliktów między organizacjami związkowymi, tak aby umożliwić efektywne zawieranie zakładowych układów zbiorowych przy poszanowaniu interesów jak najszerszego kręgu pracowników danego zakładu oraz przy poszanowaniu interesów pracodawcy. Reguły te ze swojej istoty mogą prowadzić do sytuacji, w której – przy podejmowaniu decyzji o zawarcie układu zbiorowego – zostaje pominięte stanowisko określonej organizacji związkowej.

Art. 241²⁵ § 5 kodeksu pracy dotyczy sytuacji, w której zakładowe organizacje związkowe biorące udział w rokowaniach w sprawie układu zakładowego nie są w stanie uzgodnić wspólnego stanowiska. Przepis ten umożliwia w takim przypadku zawarcie

układu zbiorowego przez wszystkie organizacje reprezentatywne, które brały udział w rokowaniach. Sformułowany zarzut dotyczy w swojej istocie samej zasady reprezentatywności jako reguły pozwalającej rozstrzygać konflikty między organizacjami związkowymi.

W doktrynie prawa pracy zwraca się uwagę, że “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 działanie. W tych warunkach reguła reprezentatywności spełnia rolę ogólnej reguły kolizyjnej, na podstawie której wyłaniana jest organizacja uprawniona do działania w charakterze strony w tych stosunkach” (M. Pliszkiewicz, M. Seweryński, *Problemy reprezentatywności w zbiorowych stosunkach pracy*, Państwo i Prawo nr 9/1995, s. 4). Reguła reprezentatywności jest powszechnie aprobowana przez przedstawicieli doktryny prawa pracy.

Trybunał Konstytucyjny rozważał kwestię dopuszczalności różnicowania związków zawodowych w zakresie udziału w rokowaniach w sprawie ponadzakładowych układów zbiorowych w orzeczeniu z 11 grudnia 1996 r., sygn. K. 11/96. Trybunał uznał wówczas, że “zróżnicowanie możliwości uczestnictwa związków zawodowych w drugim stadium rokowań, polegające na dopuszczeniu tylko niektórych spośród nich do tego stadium a wyłączeniu innych nie jest sprzeczne z zasadą równości.” Rozwiązania przyjęte przez ustawodawcę “są przejawem polityki ustawodawczej starającej się zrównoważyć wolność tworzenia związków zawodowych z potrzebą zapewnienia efektywności rokowań mających doprowadzić do zawarcia układu ponadzakładowego.” W cytowanym orzeczeniu Trybunał Konstytucyjny nie rozważał jednak kwestii, czy przedstawione rozwiązania ustawowe są zgodne z prawem związków zawodowych do zawierania układów zbiorowych.

W ocenie Trybunału Konstytucyjnego kwestionowany przepis nie pozbawia organizacji związkowych niereprezentatywnych prawa do zawierania układów zbiorowych. Organizacje związkowe, które nie spełniają kryteriów reprezentatywności, mogą występować z inicjatywą zawarcia zakładowego układu zbiorowego. Mogą uczestniczyć w rokowaniach i wpływać tym samym na treść negocjowanych układów zbiorowych. Mogą być stronami układów zbiorowych. Organizacje nie spełniające kryteriów reprezentatywności nie mogą natomiast samodzielnie prowadzić rokowań w sprawie układu zakładowego bez udziału co najmniej jednej organizacji reprezentatywnej. Nie mogą uniemożliwić zawarcia układu zbiorowego przez zgodnie działające organizacje reprezentatywne. Organizacje nie spełniające kryteriów reprezentatywności nie mogą też samodzielnie zawrzeć układu zbiorowego bez jednoczesnego udziału w tym układzie wszystkich organizacji reprezentatywnych, uczestniczących w rokowaniach. Takie rozwiązanie nie pozostaje jednak w sprzeczności z Konstytucją. Art. 59 ust. 2 Konstytucji nie daje podstaw do wysuwania roszczeń o zawarcie zakładowego układu zbiorowego przez każdą organizację związkową, która porozumie się z pracodawcą, niezależnie od stanowiska większości pracowników danego zakładu, reprezentowanych przez inne organizacje związkowe.

4. Kolejne zarzuty przedstawione przez wnioskodawcę dotyczą naruszenia zasady równości. W ocenie wnioskodawcy art. 241^{25a} § 1 kodeksu pracy jest niezgodny z art. 32 ust. 1 Konstytucji, pkt 2 wymienionego przepisu w związku z art. 241²⁵ § 5 kodeksu pracy jest niezgodny z art. 32 ust. 2 Konstytucji, a art. 241^{25a} § 3 zdanie pierwsze kodeksu pracy jest niezgodny z art. 32 Konstytucji. Należy zwrócić uwagę, że wnioskodawca w różny sposób określa podstawę kontroli dla poszczególnych przepisów. Jest to art. 32 ust. 1, art.

32 ust. 2 lub też cały art. 32 Konstytucji. W uzasadnieniu wniosku nie wyjaśniono jednak bliżej, jakie treści normatywne wiążą się z ust. 1 i 2 art. 32 Konstytucji.

W ocenie Trybunału Konstytucyjnego art. 32 stanowi całość normatywną. Ust. 1 wymienionego artykułu formułuje w sposób ogólny zasadę równości jako normę konstytucyjną adresowaną do wszelkich organów władzy publicznej – zarówno do organów stosujących prawo jak i do organów stanowiących prawo. Ust. 2 precyzuje bliżej znaczenie konstytucyjnej zasady równości. Po pierwsze, art. 32 ust. 2 wyraża uniwersalny charakter zasady równości, nakazując jej przestrzeganie we wszystkich sferach życia – zarówno w życiu politycznym, społecznym jak i gospodarczym. Po drugie, art. 32 ust. 2 określa bliżej granice dopuszczalnych różnicowań podmiotów prawa. W myśl tego przepisu żadne kryterium nie może stanowić podstawy dla różnicowań niesprawiedliwych, dyskryminujących określone podmioty. W świetle tych argumentów przedstawione różnice co do sposobu określania podstawy kontroli przez wnioskodawcę, nie dają podstaw do różnicowania treści norm konstytucyjnych wyrażonych we wskazanych przepisach.

Zgodnie z ustalonym orzecznictwem Trybunału Konstytucyjnego, zasada równości, wyrażona w art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji, polega na tym, że wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się daną cechą istotną w równym stopniu, powinny być traktowane równo, tj. bez różnicowań zarówno faworyzujących jak i dyskryminujących. Jednocześnie zasada równości zakłada odmienne traktowanie tych podmiotów prawa, które nie posiadają wspólnej cechy istotnej. Badając zgodność regulacji prawnej z konstytucyjną zasadą równości należy ustalić, czy zachodzi podobieństwo określonych podmiotów, a więc czy możliwe jest wskazanie wspólnej cechy istotnej lub faktycznej uzasadniającej równe traktowanie tych podmiotów. Ustalenie to wymaga analizy celu i treści aktu normatywnego, w którym zawarta została kontrolowana norma prawna. Jeżeli prawodawca różnicuje podmioty prawa, które charakteryzują się wspólną cechą istotną, to wprowadza on odstępstwo od zasady równości. Odstępstwo takie jest dopuszczalne, jeżeli zostały spełnione trzy warunki. Po pierwsze, wprowadzone przez prawodawcę różnicowania muszą być racjonalnie uzasadnione. Muszą one mieć związek z celem i treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma. 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 podmiotów podobnych. Po trzecie, różnicowanie podmiotów podobnych musi znajdować podstawę w wartościach, zasadach lub normach konstytucyjnych.

5. Art. 241^{25a} § 1 kodeksu pracy określa kryteria reprezentatywności zakładowych organizacji związkowych. Przepis ten ustanawia ogólne kryterium reprezentatywności zakładowej – wymóg zrzeszania co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Jednocześnie ustawodawca przewidział szczególne, bardziej korzystne kryterium reprezentatywności zakładowej dla organizacji związkowych będących jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej, zrzeszającej co najmniej pięćset tysięcy pracowników. W ocenie wnioskodawcy wymieniony przepis w dwojaki sposób narusza zasadę równości. Po pierwsze, wyznacza różne kryteria reprezentatywności zakładowej. Dla większości organizacji związkowych ustawa wprowadza kryterium zrzeszania co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Natomiast organizacja związkowa będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną na podstawie art. 241¹⁷ § 1 pkt 1 (tj. zrzeszającej co najmniej pięćset tysięcy pracowników), jest uważana za organizację reprezentatywną, jeżeli zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Po drugie, ustawodawca różnicuje ponadzakładowe organizacje związkowe, spełniające kryteria

reprezentatywności ponadzakładowej. W myśl art. 241¹⁷ kodeksu pracy reprezentatywną organizacją związkową jest ponadzakładowa organizacja związkowa zrzeszająca:

- 1) co najmniej pięćset tysięcy pracowników lub
- 2) co najmniej 10% ogółu pracowników objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż dziesięć tysięcy pracowników, lub
- 3) największą liczbę pracowników, dla których ma być zawarty określony układ ponadzakładowy.

W świetle art. 241^{25a} § 1 obniżony warunek reprezentatywności zakładowej dotyczy wyłącznie zakładowych organizacji związkowych należących do ponadzakładowych organizacji związkowych wymienionych w art. 241¹⁷ § 1 pkt 1, nie dotyczy natomiast organizacji związkowych należących do ponadzakładowych organizacji związkowych wymienionych w punkcie 2 i 3.

Wnioskodawca kwestionuje nie tylko fakt zróżnicowania kryteriów reprezentatywności zakładowej, ale również warunek zrzeszania co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy ustanowiony dla organizacji zakładowych nie należących do organizacji związkowych zrzeszających co najmniej pięćset tysięcy pracowników. W ocenie wnioskodawcy art. 241^{25a} § 1 pkt 2 w związku z art. 241²⁵ § 5 kodeksu pracy dyskryminuje lekarzy, uniemożliwiając związkom zawodowym lekarzy zawieranie zakładowych układów zbiorowych.

Badając zgodność zaskarżonych przepisów z zasadą równości należy w pierwszej kolejności rozważyć ten ostatni zarzut. Trybunał Konstytucyjny podziela pogląd, że kwestionowane przepisy uniemożliwiają samodzielne zawieranie układów zbiorowych przez związki zawodowe zrzeszające osoby wykonujące jeden zawód, jeżeli osoby te stanowią mniejszość zatrudnionych. Ustawodawca różnicuje pozycję związków zawodowych, spełniających kryteria reprezentatywności zakładowej, zrzeszających przedstawicieli różnych zawodów oraz związków zawodowych lekarzy, które w praktyce nie mogą spełnić wymienionych kryteriów. Rozwiązanie ustawowe odpowiada preferencji dla układów zbiorowych obejmujących możliwie najszerszy zakres pracowników danego zakładu, wykonujących różne zawody.

Punktem wyjścia dla oceny zgodności art. 241^{25a} § 1 pkt 2 w związku z art. 241²⁵ § 5 kodeksu pracy z zasadą równości jest założenie jednakowego – co do zasady – traktowania wszystkich związków zawodowych. Działalność związku zawodowego w danym zakładzie pracy można uznać za wspólną cechę istotną uzasadniającą równe traktowanie w zbiorowych stosunkach pracy. Jednocześnie doktryna prawa jednomyślnie uznaje dopuszczalność różnicowania związków zawodowych w oparciu o kryterium reprezentatywności, podkreślając przy tym szeroki zakres swobody ustawodawcy w określaniu tego kryterium. Swoboda regulacyjna w tym zakresie nie jest jednak nieograniczona, a wprowadzone przez prawodawcę kryteria nie powinny prowadzić do nieuzasadnionych różnicowań zakładowych organizacji związkowych. Różnicowanie związków zawodowych w oparciu o kwestionowane kryterium spełnia wszystkie trzy wymienione wyżej przesłanki dopuszczalnego różnicowania podmiotów podobnych. Po pierwsze, wprowadzone przez prawodawcę różnicowania są racjonalnie uzasadnione i pozostają one w związku z celem i treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma. Kwestionowane regulacje mają na celu ochronę słabszych grup pracowniczych przed dominacją ze strony grup silniejszych. Znajdują zatem uzasadnienie w zróżnicowaniu faktycznego statusu i siły oddziaływania poszczególnych grup zawodowych. Jednocześnie przepisy te umożliwiają efektywne korzystanie z prawa do zawierania układów zbiorowych. Po drugie, waga wymienionych interesów, którym różnicowanie ma służyć, pozostaje w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku tego różnicowania. Ochrona interesów słabszych grup

pracowniczych oraz dążenie do zapewnienia efektywności rokowań uzasadniają wprowadzenie rozwiązań, które ograniczają możliwość zawierania układów zakładowych dla pojedynczych zawodów. Po trzecie, w świetle przedstawionych argumentów wprowadzone różnicowanie znajduje podstawę w wartościach i zasadach konstytucyjnych, w szczególności w art. 24 Konstytucji poddającym pod ochronę pracę.

W dalszej kolejności rozważyć należy zarzut naruszenia zasady równości poprzez nieuzasadnione zróżnicowanie kryteriów reprezentatywności zakładowej. W ocenie Trybunału Konstytucyjnego cechą istotną z punktu widzenia badanych regulacji jest faktyczna zdolność organizacji związkowych do reprezentowania w stosunkach pracy interesów szerokiej rzeszy pracowników. Ustawodawca przyjmuje za podstawowe kryterium reprezentatywności zakładowej fakt zrzeszania określonej części zatrudnionych w danym zakładzie. Jednocześnie różnicuje to kryterium w zależności od tego, czy zakładowa organizacja związkowa jest jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej zrzeszającej co najmniej pięćset tysięcy pracowników. Należy w związku tym zwrócić uwagę, że zdolność organizacji związkowych do reprezentowania interesów pracowników zależy od szeregu czynników. Jednym z najważniejszych czynników jest odsetek pracowników danego zakładu zrzeszonych w danym związku. Nie jest to jednak czynnik jedyny. Duże znaczenie może mieć również profil społeczny związku zawodowego i liczba reprezentowanych grup pracowniczych. Z tego punktu widzenia fakt przynależności do ponadzakładowej organizacji związkowej zrzeszającej co najmniej pięćset tysięcy pracowników nie pozostaje bez znaczenia dla reprezentowania przez tę organizację interesów pracowniczych w danym zakładzie. Trybunał Konstytucyjny podziela pogląd Ministra Pracy i Polityki Społecznej, że organizacje zakładowe wchodzące w skład organizacji ponadzakładowych, o których mowa w art. 241¹⁷ § 1 pkt 1, mają silniejszą pozycję wobec pracodawcy i mogą skutecznie reprezentować interesy pracowników nawet przy mniejszej liczbie członków.

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 poprzez samodzielne działania. Przyjęte kryteria reprezentatywności zakładowej korespondują z wymienioną wyżej preferencją ustawodawcy dla zawierania układów zakładowych obejmujących możliwie najszerszy zakres grup zawodowych i nie różnicują organizacji związkowych posiadających wspólną cechę istotną. W świetle przedstawionych argumentów niezasadny jest również zarzut różnicowania organizacji spełniających kryteria reprezentatywności ponadzakładowej. Na marginesie należy zauważyć, że kryterium określone w art. 241¹⁷ § 1 pkt 3 może być stosowane tylko w kontekście konkretnych negocjacji nad ponadzakładowym układem zbiorowym. Nie jest możliwe jego stosowanie w kontekście rokowań nad układem zakładowym.

Wobec przedstawionych argumentów należy stwierdzić, że zaskarżone przepisy nie ustanawiają różnicowań nieusprawiedliwionych i nie wykraczają poza granice swobody regulacyjnej wyznaczone przez Konstytucję.

6. Kolejny zarzut przedstawiony przez Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy dotyczy art. 241^{25a} § 3 zdanie pierwsze kodeksu pracy. W myśl tego przepisu przy ustalaniu liczby pracowników zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej, o której mowa w § 1 i 2, tj. organizacji reprezentatywnej, uwzględnia się wyłącznie pracowników należących do tej organizacji przez okres co najmniej 6 miesięcy przed przystąpieniem do rokowań w sprawie zawarcia układu zakładowego. W ocenie wnioskodawcy wymieniony przepis jest niezgodny z art. 59 ust. 2 i art. 32 Konstytucji.

Trybunał Konstytucyjny nie podziela poglądu wnioskodawcy, że cechą reprezentatywności nabywa się wyłącznie według kryterium liczby członków danego związku zawodowego. Zakwestionowany przez wnioskodawcę przepis precyzuje kryteria reprezentatywności zakładowej związków zawodowych. Zgodnie z art. 241^{25a} § 3 zdanie pierwsze za organizacje związkowe reprezentatywne mogą zostać uznane tylko takie organizacje, które mogą wykazać się pewną stabilnością bazy członkowskiej w określonej perspektywie czasowej. Ustawodawca uznaje w ten sposób, że zdolność związków zawodowych do reprezentowania interesów pracowniczych zależy nie tylko od liczby ich członków w danym momencie czasowym, ale również od pewnej minimalnej stabilizacji liczby zrzeszonych pracowników. Za reprezentatywną nie może zostać uznana w szczególności taka organizacja związkowa, która tylko przejściowo osiągnęła określone w ustawie kryteria liczbowe, prowadząc intensywną rekrutację nowych członków z myślą o udziale w rokowaniach w sprawie układu zbiorowego. Jak słusznie zauważa Minister Pracy i Polityki Społecznej, kwestionowany przepis eliminuje wpływ krótkotrwałych zmian w stanie liczbowym organizacji związkowej na ustalanie reprezentatywności.

W ocenie Trybunału Konstytucyjnego art. 241^{25a} § 3 zdanie pierwsze kodeksu pracy mieści się w granicach swobody regulacyjnej przysługującej ustawodawcy i nie prowadzi do nieuzasadnionego różnicowania podmiotów posiadających wspólną cechę istotną. Nie narusza prawa występowania z inicjatywą zawarcia układu zbiorowego, prawa uczestniczenia w rokowaniach dotyczących układu zbiorowego, swobody podejmowania decyzji w sprawie związania się wynegocjowanym układem zbiorowym oraz nie ogranicza swobody kształtowania treści układów zbiorowych.

W świetle argumentów przedstawionych już w uzasadnieniu, nie narusza prawa związków zawodowych do zawierania układów zbiorowych. Przyjęte rozwiązanie ma zastosowanie w szczególności w razie konfliktów i rozłamów w ruchu związkowym i ułatwia efektywne korzystanie z prawa do zawierania układów zbiorowych.

Z przedstawionych względów Trybunał Konstytucyjny orzekł jak w sentencji.