

JACEK BOROWICZ
ORCID: 0000-0002-1833-4020
Uniwersytet Wrocławski

UWAGI O ROLI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W ZAKRESIE ZWIĄZKOWEJ REPREZENTACJI PRAW I INTERESÓW PRACOWNIKÓW WYKONUJĄCYCH WOLNE ZAWODY

Abstrakt: Niniejszy artykuł poświęcony jest rozważaniom na temat roli związków zawodowych w reprezentacji i obronie praw i interesów zawodowych i socjalnych szczególnej grupy osób wykonujących pracę zarobkową w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, jaką stanowią wykonawcy wolnych zawodów regulowanych pozostający w zatrudnieniu (pracowniczym i niepracowniczym — w szczególności cywilnoprawnym). W szczególności rozważane są w nim kwestie relacji pomiędzy związkiem zawodowym a samorządem zawodowym w zakresie wpływu tych podmiotów na procesy tworzenia i stosowania przepisów prawa dotyczącego tej kategorii zatrudnionych.

Słowa kluczowe: związki zawodowe, samorząd zawodowy, wolne zawody, zatrudnienie pracownicze, zatrudnienie cywilnoprawne, uprawnienia związków zawodowych, zadania samorządu zawodowego

1. ROZWAŻANIA WPROWADZAJĄCE

W dotychczasowej literaturze zwracano uwagę, że w przypadku pracowników wykonujących wolny zawód występuje swoisty dualizm zbiorowej reprezentacji i ochrony ich praw i interesów. Wskazywano, że z jednej strony wykonujący wolny zawód w ramach stosunku pracy są reprezentowani przez macierzysty samorząd zawodowy (korporację zawodową). Powyższe wynika z ich szczególnego statusu zawodowego (dysponowanie prawem do wykonywania wolnego zawodu regulowanego) oraz obligatoryjnej przynależności do tejże korporacji (przymus korporacyjny). Samorządowi zawodowemu przypisane są zadania w zakresie reprezentacji oraz pieczy nad wykonywaniem zawodu poprzez sprawowanie władzy publicznej w granicach określonych przez prawo i w odniesieniu do wszystkich przedstawicieli danego zawodu — w szczególności bez względu na formę organi-

zacyjnoprawną jego wykonywania¹. Jednak z drugiej strony ze względu na status pracowniczy niektórych wykonawców wolnych zawodów reprezentacja i ochrona ich praw i interesów realizowana jest przez związki zawodowe. Uznawano bowiem, że wykonujący wolny zawód w ramach stosunku musi być zakwalifikowany do zbiorczej kategorii „ludzi pracy” w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych²(dalej: u.z.z.). Jako osoba o statusie pracowniczym dysponował on zatem prawem do tworzenia i zrzeszania się na zasadzie dobrowolności w związkach zawodowych³. Powyższe uwagi zachowują aktualność w świetle aktualnej, ukształtowanej w odpowiedzi na wyrok TK z 2 czerwca 2015 roku, K1/13⁴, regulacji u.z.z. Zgodnie z art. 2 ust. 1 u.z.z. prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje „osobom wykonującym pracę zarobkową”. Osobami wykonującymi pracę zarobkową w rozumieniu art. 1¹ pkt 1 u.z.z. są zaś pracownicy lub osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudniają do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz mają takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i broniące przez związek zawodowy. Kategoria ludzi pracy w rozumieniu art. 1 ust. 1 u.z.z. jest tożsama zatem z kategorią osób wykonujących pracę zarobkową w rozumieniu art. 1¹ pkt 1 u.z.z.

2. WYKONYWANIE WOLNEGO ZAWODU A WYKONYWANIE PRACY ZAROBKOWEJ W ROZUMIENIU U.Z.Z.

Aby odnieść się do kwestii roli związków zawodowych w reprezentacji i obronie praw oraz interesów wykonawców wolnych zawodów w procesach two-

¹ Istotą samorządu zawodowego jest obligatoryjne zrzeszanie się na zasadach określonych w ustawie osób wykonujących zawody zaufania publicznego dla celów: 1) reprezentacji zawodu, oraz 2) sprawowania pieczy nad należyтым wykonywaniem zawodu w granicach interesu publicznego i dla jego ochrony. Dwie wyżej wymienione funkcje samorządów zawodowych statuowane są w art. 17 ust. 1 Konstytucji RP, a następnie doprecyzowane poprzez przyznanie im konkretnych uprawnień i zadań w ramach przepisów ustaw regulujących zasady wykonywania danego zawodu zaufania publicznego. Zakres „pieczy nad należyтым wykonywaniem zawodu zaufania publicznego” w literaturze i orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego jest rozumiany szeroko — wskazuje się tu na: dokonywanie czynności związanych z władczym decydowaniem lub współdecydowaniem o dopuszczeniu do wykonywania zawodu, ustaleniem zasad etyki (deontologii) zawodowej, orzecznictwem dyscyplinarnym w sprawach odpowiedzialności za postępowanie sprzeczne z prawem, zasadami etyki lub godności zawodu bądź za naruszenie obowiązków zawodowych, prowadzenie przez organy samorządu rejestru osób aktualnie wykonujących dany zawód zaufania publicznego oraz posiadanie odpowiedniego wpływu na kształtowanie zasad odbywania aplikacji (jej organizowanie i nadzorowanie) oraz na ustalanie zakresu merytorycznego egzaminu zawodowego — zob. J. Borowicz *Korporacyjna reprezentacja praw i interesów pracowników wykonujących wolne zawody. Zarys problematyki*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2012, nr 6, s. 24.

² Dz.U. z 2022 roku poz. 854, tekst jedn.

³ J. Borowicz *Korporacyjna reprezentacja...*, s. 27.

⁴ <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20150000791/T/D20150791TK.pdf> (dostęp: 5.12.2023).

zenia i stosowania prawa należy skonfrontować pojęcie osoby wykonującej pracę zarobkową z formami organizacyjnoprawnymi wykonywania wolnych zawodów. W związku z tym warto zwrócić uwagę, że zastosowane w obowiązujących przepisach u.z.z. ujęcie „osoby wykonującej pracę zarobkową” rozpatrywane w kontekście pytania o zakres wolności związkowej wykonawców wolnych zawodów w istocie poszerza krąg profesjonalistów mogących współcześnie z niej korzystać⁵. Typowo wolny zawód regulowany wykonywany jest w określonych we właściwej pragmatyce zawodowej formach organizacyjnoprawnych. Trzeba przy tym zaznaczyć, że w rozważaniach teoretycznych wskazuje się dość powszechnie, że ze swej istoty zawód określany jako „wolny” powinien być wykonywany indywidualnie i osobiście oraz w sposób niezależny merytorycznie i organizacyjnie. Z zasady powinno to wykluczać więzi typu zatrudnieniowego jako z natury swej zagrażające intelektualnej samodzielności i niezależności profesjonalisty. Jednakże w ustawodawstwie polskim od wielu lat dominuje tendencja do włączania różnych form zatrudnienia (z pracowniczym na czele) do ustawowych katalogów form organizacyjnoprawnych wykonywania poszczególnych profesji uznawanych za wolne⁶. W literaturze wskazuje się więc na kategorię indywidualnych zależnych form organizacyjnoprawnych wykonywania wolnego zawodu, mieszczących w sobie różne kategorie zatrudnienia (pracowniczego i niepracowniczego — cywilnoprawnego i służbowego). Wskazuje się także na możliwość ujmowania konkretnego przypadku wykonywania wolnego zawodu w kategoriach samozatrudnienia⁷. Wybór konkretnej formy wykonywania zawodu pozostawiony jest samemu profesjonalistcie, jakkolwiek niekiedy w przypadku zamiaru wykonywania zawodu na rzecz określonego podmiotu mogą wystąpić sytuacje, w których przepisy regulujące jego działalność mogą te formy wprost określać. Dzieje się tak na przykład w wypadku zatrudnienia i samozatrudnienia wykonawców zawodów medycznych w podmiotach leczniczych w rozumieniu przepisów ustawy

⁵ W niniejszych rozważaniach będę posługiwał się określeniem „profesjonalisty” na oznaczenie osoby wykonującej wolny zawód, zaś osobę zatrudnioną w ramach stosunku pracy dla wykonywania czynności wolnego zawodu w ramach jej uprawnień zawodowych będę określał jako „pracownika-profesjonalistę”. Uzasadnienie dla przyjęcia takiej konwencji terminologicznej przedstawiłem szerzej w: J. Borowicz, *Wykonywanie wolnego zawodu w ramach stosunku pracy w prawie polskim*, Wrocław 2020, s. 17–19.

⁶ Dotyczy to w szczególności zawodów prawniczych takich jak radcowie prawni i rzecznicy patentowi, zawodów ekonomicznych takich jak doradcy podatkowi i biegli rewidentzi oraz licznej grupy zawodów medycznych: lekarzy, pielęgniarek i położnych, diagnostów laboratoryjnych, farmaceutów-aptekarzy, fizjoterapeutów.

⁷ Ujmując rzecz od strony wolnego zawodu, proponuje się wyróżnienie kategorii wolnych zawodów z elementami zatrudnienia pracowniczego: wykonywanego na stanowisku samodzielnym, wykonywanego w ramach komórki organizacyjnej zakładu pracy działającej w obszarze czynności wolnego zawodu czy też wykonywanego na stanowisku kierowniczym oraz wolnych zawodów z elementami zatrudnienia niepracowniczego (cywilnoprawego, służbowego). Na temat klasyfikacji form organizacyjnoprawnych wykonywania wolnego zawodu zob. szerzej: J. Borowicz, *Wykonywanie...*, s. 93 n.

z dnia 15 kwietnia 2011 roku o działalności leczniczej⁸ (dalej: u.d.l.). Przepisy tej ustawy wprowadzają na przykład kategorie tak zwanych indywidulanych praktyk (lekarza, pielęgniarki, położnej, fizjoterapeuty, diagnosty laboratoryjnego) wykonywanych wyłącznie w zakładzie leczniczym „na podstawie umowy z podmiotem leczniczym prowadzącym ten zakład” (art.5 ust. 2 u.d.l.). Ustawa ta, analizowana w kontekście wykonywania zawodów medycznych w podmiotach leczniczych, wielokrotnie odnosi się do kategorii pojęciowej „zatrudnienia” czy „pracownika” (zob. na przykład: art. 50 ust. 1–5, art. 62 – art.65, art. 88 u.d.l.), wskazuje także na podstawy prawne nawiązania stosunku zatrudnienia, takie jak stosunek pracy czy umowę cywilnoprawną (zob. na przykład: art. 36 ust.1, art. 46 ust. 3, 47 ust. 1 u.d.l.)

Zatem w sytuacji, w której prawo przewiduje dopuszczalność wykonywania danego wolnego zawodu w ramach stosunku pracy, przepisy u.z.z nie stwarzają żadnych przeszkód dla zrzeszania się w związkach zawodowych pracowników wykonujących takie profesje. W szczególności nie stoi temu na przeszkodzie ani szczególnie, regulowany prawem przedmiot zawodu, stanowiący w takim przypadku rodzaj pracy umówionej danego pracownika, ani fakt obligatoryjnej przynależności takiego pracownika do właściwej korporacji zawodowej, będącej podmiotem, któremu także przypisane są zadania reprezentacji i ochrony praw i interesów zawodowych tegoż pracownika–profesjonalisty⁹. Należy pamiętać, że do kręgu osób wykonujących pracę zarobkową w rozumieniu przepisów u.z.z. wprowadzamy nie tylko uprawnionego wykonawcę danego wolnego zawodu zatrudnionego w ramach stosunku pracy, ale także profesjonalistę wykonującego go w ramach stosunku służbowego oraz — co szczególnie ważne w przypadku licznej kategorii wolnych zawodów medycznych — na podstawie umowy cywilnoprawnej. Należy również wskazać na pogląd włączający *de lege lata* do kręgu osób wykonujących pracę zarobkową w rozumieniu u.z.z. także samozatrudnionych¹⁰. Zaakceptowanie go pozwala zaliczyć do tego kręgu profesjonalistów, którzy w ramach indywidualnej, samodzielnie prowadzonej działalności zawodowej, nie zatrudniając do tego rodzaju pracy innych osób, będą nawiązywać względnie stałą relację z jednym odbiorcą usług zawodowych. Przykładem mogą być wskazane wyżej przypadki praktyk zawodów medycznych wykonywanych wyłącznie w zakładzie leczniczym na podstawie umowy z podmiotem leczniczym prowadzącym ten zakład.

⁸ Dz.U. z 2023 roku poz. 991, tekst jedn.

⁹ Zob. K.W. Baran, [w:] D. Książek, M. Lekston, A. Tomanek, K.W. Baran, *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019, art. 1(1), <https://sip.lex.pl/#/commentary/587792556/589996/baran-krzysztof-w-red-komentarz-do-ustawy-o-zwiazkach-zawodowych-w-zbiorowe-prawo-zatrudnienia...?cm=URELATIONS> (dostęp: 8.12.2023); zob. też J. Borowicz, *Wykonywanie...*, s. 163–164.

¹⁰ K.W. Baran, [w:] D. Książek, M. Lekston, A. Tomanek, K.W. Baran, *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, art. 2, <https://sip.lex.pl/#/commentary/587792557/589997/baran-krzysztof-w-red-komentarz-do-ustawy-o-zwiazkach-zawodowych-w-zbiorowe-prawo-zatrudnienia...?cm=URELATIONS> (dostęp: 8.12.2023).

2.1. PRAWA I INTERESY PROFESJONALISTÓW ZWIĄZANE Z WYKONYWANIEM PRACY ZAROBKOWEJ

Analizując przypadek wykonywania wolnego zawodu kwalifikowanego jako wykonywanie pracy zarobkowej w rozumieniu u.z.z., można na wstępie rozważyć co najmniej dwa główne scenariusze:

— należy uznać, że w wielu przypadkach ze względu na specyfikę przedmiotu wolnego zawodu osoby zatrudnione do jego wykonywania (w szczególności jako pracownicy w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks pracy¹¹ — dalej: k.p.) mogą być stosunkowo nielicznie reprezentowane w strukturze załogi danego pracodawcy, będąc zatrudnionymi do obsługi wyspecjalizowanych potrzeb pracodawcy, wynikających ze specyfiki przedmiotu jego działalności (na przykład radcy prawni). W sytuacji takiej poszczególni wykonujący u niego pracę zarobkową pracownicy-profesjoniści, wchodząc do zakresu zbiorowości załogi danego zakładu pracy, korzystają wraz z innymi zatrudnionymi z wolności związkowej i (w konsekwencji zrzeszenia się w związku zawodowym działającym u tego pracodawcy) ze związkowej reprezentacji i ochrony swoich praw i interesów. Można uznać, że co do zasady ogólna kategoria praw i interesów takich pracowników-profesjonalistów pokrywa się z kategorią praw i interesów reszty członków załogi danego zakładu pracy. Ewentualne różnice szczegółowe w ich treści będą wynikać na przykład ze specyfiki warunków pracy na danym obejmującym czynności wolnego zawodu stanowisku pracy, czy też na przykład z konieczności uwzględnienia w procesie regulowania na poziomie zakładowym wynagrodzeń za pracę dyrektyw, wynikających z art. 78. § 1 k.p. — a więc ustalenia ich tak, aby odpowiadały w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy (szczególne, specjalistyczne czynności zawodowe) i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu (posiadanie uprawnień zawodowych);

— profesjoniści mogą być także zatrudniani u pracodawcy prowadzącego zakład pracy dedykowany zorganizowanemu wykonywaniu usług danego wolnego zawodu¹². W takiej sytuacji może powstać relatywnie duża zbiorowość profesjonalistów skupionych u jednego pracodawcy (lub u kilku pracodawców danego typu). Można zakładać sytuację, w której, korzystając z wolności założenia związku zawodowego według swojego wyboru, stworzą oni taki, który będzie zrzeszał wyłącznie przedstawicieli zawodu/zawodów. Odwołanie się do wykonywania wolnego zawodu w ramach zatrudnienia u danego pracodawcy jako

¹¹ Dz.U. z 2023 roku poz. 1465, tekst jedn.

¹² Taki zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym stanowi placówkę zatrudnienia zarówno dla wykonawców wolnego zawodu wykonujących go w formie pracowniczej jak i niezbędnego personelu pomocniczego. Pracodawca, tworząc taki zakład pracy, oferuje w ramach jego działalności usługi wchodzące w zakres definicji ustawowej danego zawodu na spełniane przez zatrudnionych przez siebie uprawnionych jego wykonawców — zob. szerzej: J. Borowicz, *Zakłady pracy dedykowane usługom wolnego zawodu*, [w:] *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga Jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, Warszawa 2011, s. 41 n.

kryterium członkostwa w takim związku zawodowym uzasadnione byłoby racjonalną potrzebą uwzględnienia specyfiki ich praw i interesów, a w szczególności specyfiki warunków pracy i płacy jego członków. Co jest istotne, współcześnie można tu mówić nie tylko o przypadku zrzeszenia się wykonawców wolnych zawodów zatrudnionych w ramach stosunku pracy, ale także na innych podstawach prawnych — a w szczególności w ramach zatrudnienia cywilnoprawnego. Pozostaje zawsze pytanie o liczebność załogi zakładu pracy przeznaczonego do wykonywaniu usług danego wolnego zawodu — w tym zwłaszcza liczebność zatrudnionych w nim profesjonalistów — chociażby jako elementu warunkującego możliwość powołania w nim do życia organizacji związkowej, zwłaszcza takiej, która spełniałaby kryteria uprawnionej zakładowej organizacji związkowej (art. 25¹ u.z.z.). W przypadku niektórych tak zwanych wolnych zawodów grupowych¹³ specyfika ich wykonywania u danego pracodawcy związana jest z jednej strony z koniecznością (wynikającą niekiedy z wymogów prawnych) zatrudnienia odpowiednio dużej grupy profesjonalistów reprezentujących jeden lub kilka współzależnych przedmiotowo zawodów — z drugiej strony z koniecznością zapewnienia ich wykonawcom wyspecjalizowanych, szczególnych warunków organizacyjnych i materialnych świadczenia ich usług zawodowych (na przykład pomieszczenia i wyposażenia określone przez przepisy prawa) oraz wsparcia personelu pomocniczego¹⁴. Prowadzić to może do skoncentrowania u danego pracodawcy relatywnie sporej grupy zatrudnionych przezeń profesjonalistów. Zatem skutkować to będzie w szczególności powstaniem środowiska, w którym mogą zamienić się ich zbiorowe i indywidualne prawa i interesy, odzwierciedlające szczególny charakter wykonywanej przez nich pracy zarobkowej. Sztandarowym przykładem będzie tu zatrudnienie wykonawców wolnych zawodów medycznych (lekarze, pielęgniarki, położne, fizjoterapeuci, diagnosty laboratoryjni, farmaceuci) — na przykład w podmiotach leczniczych prowadzących przychodnie, dia-

¹³ Poszczególne wolne zawody mogą być dla potrzeb klasyfikacyjnych łączone w grupy znamienne na przykład podobieństwem lub współzależnością czynności wchodzących do ich przedmiotu. Tak wyróżnia się na przykład zawody prawnicze, medyczne, techniczne czy ekonomiczne obejmujące swoim zakresem kilka wyspecjalizowanych profesji (na przykład zawody prawnicze grupują zawody adwokata, radcy prawnego, notariusza i rzecznika patentowego) — zob. szerzej: J. Jacyszyn, *Wykonywanie wolnych zawodów w Polsce*, Warszawa 2004, s. 276 n.

¹⁴ Tak na przykład w świetle art. 17 ust. 1 u.d.l. podmiot leczniczy jest obowiązany między innymi spełniać warunki takie jak posiadanie pomieszczeń lub urządzeń, odpowiadających wymaganiom określonym w art. 22 u.d.l. (zgodnie z art. 22 ust. 1–2 pomieszczenia i urządzenia podmiotu wykonującego działalność leczniczą odpowiadają wymaganiom odpowiednim do rodzaju wykonywanej działalności leczniczej oraz zakresu udzielanych świadczeń zdrowotnych; wymagania, o których mowa, dotyczą w szczególności warunków: 1) ogólnoprzestrzennych; 2) sanitarnych; 3) instalacyjnych). Ponadto podmiot leczniczy zobowiązany jest do stosowania wyrobów odpowiadających wymaganiom ustawy z dnia 20 maja 2010 roku o wyrobach medycznych oraz — co istotne z punktu widzenia prowadzonych tu rozważań — zobowiązany jest także zapewniać udzielanie świadczeń zdrowotnych wyłącznie przez osoby wykonujące zawód medyczny oraz spełniające wymagania zdrowotne określone w odrębnych przepisach.

gnostyczne laboratoria medyczne czy szpitale. Jednak można sobie wyobrazić podobną koncentrację pracowników-profesjonalistów (lub szerzej: profesjonalistów pozostających stosunku zatrudnienia) na przykład w firmie audytorskiej w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 11 maja 2017 roku o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym¹⁵, kancelarii podatkowej¹⁶ czy tak zwanej „fabryce prawa” — dużej kancelarii prawniczej zatrudniającej na przykład w ramach stosunku pracy profesjonalistów (radców prawnych, rzeczników patentowych) jako część swojego personelu merytorycznego.

W kontekście roli związków zawodowych w reprezentowaniu i obronie praw i interesów osób wykonujących wolny zawód w ramach zatrudnienia w procesie tworzenia i stosowania prawa istotne jest ustalenie, czy osoby te posiadają prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i brnione przez związki zawodowe. W literaturze wskazuje się w związku z tym, że kategoria owych praw i interesów obejmuje te, które w szczególności dotyczą warunków pracy (na przykład organizacyjno-technicznych), warunków płacowych (na przykład zasad redystrybucji środków finansowych) oraz socjalnych (na przykład wydatkowania środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych). Nadmieniamy przy tym, że elementy te nie wyczerpują zakresu prawa i interesów związanych z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i brnione przez związki zawodowe¹⁷. W związku tym należy zwrócić uwagę, że sam ustawodawca, określając katalogi zadań niektórych samorządów zawodowych,

¹⁵ Dz.U. z 2020 roku, poz. 1415, tekst jedn. Zgodnie z art. 46 tej ustawy firmą audytorską jest jednostka, w której badania sprawozdań finansowych przeprowadzają biegli rewidenty, wpisana na listę firm audytorskich, prowadząca działalność w jednej z określonych w tym przepisie form organizacyjnych (na przykład działalności gospodarczej prowadzonej przez biegłego rewidenta we własnym imieniu i na własny rachunek, spółki cywilnej, spółki jawnej lub spółki partnerskiej, w której większość głosów posiadają biegli rewidenty lub firmy audytorskie, spółki komandytowej, w której komplementariuszami są wyłącznie biegli rewidenty lub firmy audytorskie, spółki kapitałowej lub spółdzielni, które spełniają następujące wymagania tej ustawy lub spółdzielczego związku rewizyjnego, który spełnia następujące wymagania tej ustawy). Zgodnie z art. 47 ust. 13 przedmiotem działalności firmy audytorskiej jest wykonywanie czynności rewizji finansowej oraz innych wyraźnie wskazanych czynności. Wśród wymienionych dziewięciu czynności ustawa wymienia między innymi usługowe prowadzenie ksiąg rachunkowych i podatkowych, doradztwo podatkowe czy świadczenie usług doradztwa lub zarządzania, wymagających posiadania wiedzy z zakresu rachunkowości, rewizji finansowej, prawa podatkowego oraz organizacji i funkcjonowania przedsiębiorstw.

¹⁶ Zważywszy, że rozmaite kategorie czynności doradztwa podatkowego obok doradców podatkowych mogą wykonywać także adwokaci, radcowie prawni i biegli rewidenty — można sobie wyobrazić taką wielozawodową kancelarię podatkową — zob. art. 3 ust. 1–3 ustawy z dnia 5 lipca 1996 roku o doradztwie podatkowym, Dz.U. z 2021 roku poz. 2117, tekst jedn. Z kolei art. 4 ust. 1–3 tej ustawy wskazuje na rozmaite jednostki organizacyjne, które są uprawnione do wykonywania niektórych czynności doradztwa podatkowego z zaznaczeniem, że są one wykonywane przez doradców podatkowych, radców prawnych lub biegłych rewidentów w tych jednostkach zatrudnionych.

¹⁷ K.W. Baran, [w:] D. Książek, M. Lekston, A. Tomanek, K.W. Baran, *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, art. 1(1).

wskazuje na takie, które dotyczą opiniowania lub (rzadziej) negocjowania właśnie „warunków pracy i płacy” — zob. art. 4 ust 4 pkt 4 ustawy z dnia 1 lipca 2011 roku o samorządzie pielęgniarek i położnych, (dalej: u.s.p.p.)¹⁸, art. 5 pkt 12 ustawy z dnia 2 grudnia 2009 roku o izbach lekarskich¹⁹ (dalej: u.i.lek.), art. 76 pkt 15 ustawy z dnia 15 września 2022 roku o medycynie laboratoryjnej²⁰ (dalej: u.m.lab.), art. 10 ust.2 pkt 3 ustawy z dnia 21 grudnia 1990 roku o zawodzie lekarza weterynarii i izbach lekarsko-weterynaryjnych²¹ (dalej: u.z.l.wet.). Ustawodawca przesądza zatem o tym, że owi profesjonalści takowe warunki pracy i płacy „mają”. Pojęcie „warunków pracy i płacy”, jakim posługuje się w tych przypadkach ustawodawca, przynależy do siatki pojęciowej prawa pracy. Jednocześnie we wskazanych przykładach ustawodawca odnosi je do sytuacji przedstawicieli danego zawodu (na przykład opiniowaniu podlegają warunki pracy i płacy pielęgniarek i położnych). Zakładając konieczność zachowania spójności pojęciowej w systemie prawa, należałoby przyjąć, że we wskazanych przypadkach chodzi o warunki pracy i płacy przedstawicieli danego zawodu zatrudnionych w ramach stosunku pracy. Jednak zgodnie z przepisem art. 1¹ pkt 1 u.z.z. przymiot osoby wykonującej pracę zarobkową mają także osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy, których prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy mogą być reprezentowane i broniące przez związki zawodowe. Przypadek chociażby zawodów medycznych dostarcza przykładów zatrudnienia profesjonalistów na innych podstawach niż stosunek pracy, zaś realia ich wykonywania wskazują, że u danego podmiotu leczniczego w tej samej placówce zatrudnienia (a więc w tych samych warunkach organizacyjnych i materialnych wykonywania czynności zawodowych, kształtowanych niejednokrotnie przepisami prawa w odniesieniu do wszystkich zatrudnionych w podmiocie leczniczym) mogą funkcjonować zarówno profesjonalści-pracownicy jak i profesjonalści zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych. Uwzględniając to, że w niniejszych rozważaniach odnosimy się do profesjonalistów zatrudniających się w celach zarobkowych, trzeba uznać, że analogicznie jak w przypadku pracowników-profesjonalistów także w przypadku profesjonalistów zatrudnianych na kontraktach cywilnoprawnych można mówić o warunkach wykonywania zatrudnienia oraz warunkach wynagradzania z tytułu owego zatrudnienia. Stanowią one swoisty rdzeń kategorii praw i interesów tych profesjonalistów, które — podobnie jak w przypadku warunków pracy i płacy pracowników-profesjonalistów — mogą być potencjalnie reprezentowane i broniące przez związki zawodowe.

¹⁸ Dz.U. z 2021 roku poz. 628, tekst jedn.

¹⁹ Dz.U. z 2021 roku poz. 1342, tekst jedn.

²⁰ Dz.U. z 2023 roku poz. 2125, tekst jedn.

²¹ Dz.U. z 2023 roku poz. 154, tekst jedn.

2.2. UWAGI O ROLI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W TWORZENIU PRAWA W ZAKRESIE REGULACJI PRAWNEJ ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW WYKONUJĄCYCH WOLNE ZAWODY

Przeprowadzone wyżej wywody, potwierdzające objęcie profesjonalistów wykonujących pracę zarobkową w rozumieniu art. 2 u.z.z. (w szczególności zatrudnionych w ramach stosunku pracy) wolnościami związkowymi, umiejscawiają związki zawodowe w pozycji podmiotu uprawnionego do uczestniczenia w formach przewidzianych przez prawo w procesach tworzenia przepisów prawa kształtujących sytuację prawną osób wykonujących wolne zawody na zasadach zatrudnieniowych. Przewidziane chociażby przez przepisy art. 19 u.z.z. uprawnienie do opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych siłą rzeczy może być realizowane w odniesieniu do przepisów prawa oddziałujących w wymiarze ogólnokrajowym na sytuację prawną profesjonalistów wykonujących zawód w warunkach zatrudnienia. Warto podkreślić, że w przypadku warunków wykonywania konkretnego wolnego zawodu takie uprawnienia opiniodawcze związków zawodowych mogą wynikać niekiedy wprost z przepisów odnoszących bezpośrednio do tej profesji. Tak na przykład w świetle art. 50 ust. 2 u.d.l. Minister właściwy do spraw zdrowia, po zasięgnięciu opinii Naczelnej Rady Pielęgniarek i Położnych oraz reprezentatywnych związków zawodowych, określa w drodze rozporządzenia sposób ustalania minimalnych norm zatrudnienia pielęgniarek w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami, mając na celu zapewnienie właściwej jakości i dostępności świadczeń zdrowotnych²².

Należy przyjąć, że wpływ na kształtowanie przepisów prawa, mogących dotyczących między innymi sytuacji profesjonalistów wykonujących wolne zawody w ramach zatrudnienia, może mieć przewidziane prawem współdziałanie związków zawodowych z właściwą korporacją zawodową. Na przykład zgodnie z art. 5 pkt 20 ustawy u.i.lek. do zadań samorządu lekarskiego należy współdziałanie z organami administracji publicznej, związkami zawodowymi oraz innymi organizacjami w kraju i za granicą w sprawach dotyczących ochrony zdrowia i warunków wykonywania zawodu lekarza. Należy przyjąć, że w szczególności kategoria „spraw dotyczących warunków wykonywania zawodu” ze względu na przewidzianą prawem dopuszczalność jego wykonywania w warunkach zatrudnienia (pracowniczego ale i niepracowniczego — cywilnoprawnego i służbowego) może obejmować chociażby kwestie ukształtowania warunków pracy i płacy lekarzy jako wyodrębnionej grupy zawodowej, wykonującej zadania w sferze ochrony zdrowia w Polsce. Uregulowania wskazujące na

²² Na poziomie zakładowym zgodnie z art. 50 ust. 1 u.d.l. minimalne normy zatrudnienia pielęgniarek ustala kierownik tego podmiotu leczniczego niebędącego przedsiębiorcą po zasięgnięciu opinii: 1) kierujących jednostkami lub komórkami organizacyjnymi określonymi w regulaminie organizacyjnym; 2) przedstawicieli organów samorządu pielęgniarek oraz związków zawodowych pielęgniarek i położnych działających na terenie podmiotu.

przewidziane prawem zadanie polegające na współdziałaniu korporacji zawodów medycznych ze związkami zawodowymi w odniesieniu do warunków wykonywania zawodu (lub „w sprawach związanych z wykonywaniem zawodu” albo związanych z jego przedmiotem) występują również w przepisach ustawy z dnia 15 września 2022 roku o medycynie laboratoryjnej (art. 76 pkt 21), ustawy z dnia 19 kwietnia 1991 roku o izbach aptekarskich²³ (dalej: u.i.ap. — art. 7 ust. 1 pkt 6) oraz ustawy z dnia 21 grudnia 1990 roku o zawodzie lekarza weterynarii i izbach lekarsko-weterynaryjnych (art. 10 ust. 2 pkt 11)²⁴. Można założyć, że konsekwencją takiego współdziałania może być podjęcie przez oba podmioty niezależnych (ale być może skoordynowanych lub uzgodnionych) działań wynikających z przypisanych im ich własnych uprawnień w sferze oddziaływania na proces tworzenia prawa w Polsce, a także w Unii Europejskiej. W przypadku związków zawodowych działania te będą oparte o uprawnienia wynikające z przepisów art. 19 – art. 20 u.z.z.

Bezpośredni wpływ związków zawodowych na tworzenie przepisów prawa dotyczących warunków pracy i płacy pracowników-profesjonalistów będzie szczególnie wyraźny w obszarze autonomicznego prawa pracy. Należy przypomnieć w związku z tym, że w przypadku niektórych zawodów medycznych ustawodawca przypisuje ich samorządom zadanie „opiniowania warunków pracy i płacy” wykonawców danego zawodu (zob. art. 4 ust 4 pkt u.s.p.p., art. 5 pkt 12 u.i.lek., art. 76 pkt 15 u.m.lab.). W odosobnionym przypadku korporacji lekarzy weterynarii ustawodawca przypisuje jej zadanie „negocjowania warunków pracy i płacy” (art. 10 ust.2 pkt 3 u.z.l.wet.). Trzeba podkreślić zatem, że o ile w powyższym zakresie ustawodawca przypisuje korporacjom zawodów medycznych zadania konsultacyjne w odniesieniu do warunków pracy i płacy pracowników-profesjonalistów — o tyle nie przypisuje im uprawnień do współdecydowania o kształcie przepisów je określających poprzez zawieranie z pracodawcą porozumień lub uzgodnień w tym zakresie. W przypadku samorządu zawodowego lekarzy weterynarii, któremu jako jednemu z niejasnych powodów przypisano zadanie negocjowania warunków pracy płacy zrzeszonych w niej profesjonalistów można zakładać, że logicznym zakończeniem takiego procesu mogłoby być ustalenie tychże warunków w porozumieniu zawartym ze stroną pracodawczą. Jednak to związki zawodowe zgodnie z art. 21 ust.1–2 u.z.z. usytuowane są w pozycji podmiotów uprawnionych do prowadzenia rokowań zbiorowych skutkujących potencjalnie zawarciem z pracodawcą/pracodawcami odpowiedniego porozumienia zbiorowego (w szczególności zakładowego lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy) lub uzgadniających treść regulaminów pracy i wynagradzania (art. 77², § 4 k.p., art. 104². § 1 k.p.). To one zatem wpływają bezpośrednio także na kształt warunków pracy i płacy pracowników-profesjonalistów objętych zakresem da-

²³ Dz.U. z 2021 roku poz. 1850, tekst jedn.

²⁴ Należy zaznaczyć, że przepisy określające zadania samorządu zawodowego pielęgniarów i położnych nie wymieniają związków zawodowych wśród podmiotów, z którymi ten samorząd ma podejmować współpracę – zob. art. 4 u.s.p.p.

nego porozumienia zbiorowego/regulaminu. Co istotne — dla ukształtowania pozycji związków zawodowych w sferze kształtowania warunków pracy i płacy profesjonalistów pozostających w zatrudnieniu, w świetle art. 21 ust. 3 u.z.z. przepisy Działu XI k.p. znajdują odpowiednie zastosowanie także do innych niż pracownicy profesjonalistów wykonujących pracę zarobkową oraz ich pracodawców, a także do organizacji zrzeszających te podmioty.

Relacje pomiędzy zadaniami korporacji zawodowej a uprawnieniami związku zawodowego w zakresie wpływu na warunki pracy i płacy pracowników wykonujących przywoływane wolne zawody medyczne w niektórych przypadkach rozstrzyga wprost ustawodawca, wskazując, że zadania korporacji (tu już określone jako jej „uprawnienia” — samorządów pielęgniarek i położnych oraz lekarzy weterynarii) dotyczące opiniowania/negocjowania warunków pracy i płacy nie naruszają uprawnień związków zawodowych, wynikających „z odrębnych przepisów”/„przepisów ustawy o związkach zawodowych i kodeksu pracy” (zob. art. 4 ust. 4 u.s.p.p., art. 11 u.z.l.wet.). Pomimo braku analogicznych uregulowań w przepisach dotyczących zadań pozostałych korporacji zawodów medycznych należy uznać, że w taki właśnie sposób należy postrzegać także relację pomiędzy ich zadaniami w zakresie opiniowania warunków pracy i płacy swoich członków a uprawnieniami przypisanym w tym zakresie związkom zawodowym.

2.3. UWAGI O ROLI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W STOSOWANIU PRAWA W SFERZE ZATRUDNIENIA WYKONAWCÓW WOLNYCH ZAWODÓW

Rola i uprawnienia związków zawodowych w sferze stosowania przepisów prawa w odniesieniu do osób wykonujących wolne zawody w ramach zatrudnienia wyznaczana jest przepisami ustawy o związkach zawodowych i kodeksu pracy określającymi konsultacyjne, stanowcze i kontrolne uprawnienia związków zawodowych. Ustawodawstwo określające zadania korporacji zawodowych w ograniczonym zakresie wkraczają bezpośrednio w relacje pracownicze (czy szerzej: zatrudnieniowe) profesjonalistów. Pozostają one zatem co do zasady poddane wynikającym z prawem określonych uprawnień działaniom związków zawodowych służącym reprezentacji i ochronie praw i interesów profesjonalistów wykonujących pracę zarobkową. Należy natomiast zwrócić uwagę na przepisy modyfikujące zasady ochrony trwałości stosunku pracy niektórych kategorii pracowników-profesjonalistów. W szczególnych przypadkach ustanawiają one organ korporacji zawodowej w roli podmiotu konsultującego lub wyrażającego zgodę na wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. Zgodnie zatem z przepisami dotyczącymi zasad funkcjonowania organów samorządu zawodowego niektórych zawodów medycznych pracodawca bez uzyskania zgody właściwego organu odpowiedniej korporacji nie może wypowiedzieć umowy o pracę profesjonalście (lekarzowi, pielęgniarce i położnej, diagnoście laboratoryjnemu, aptekarzowi, lekarzowi weterynarii) pełniącemu funkcje z wyboru we wskazanych w przepisach

organach samorządowych (art. 11 ust. 1–2 u.i.lek, art. 17 ust. 1 u.s.p.p., art. 95 ust. 1–2 u.m.lab., art. 23 ust. 1–2 u.i.apr., art. 22 ust. 1–2 u.z.l.wet.). W przypadku pielęgniarek i położnych zgoda właściwego podmiotu korporacyjnego wymagana jest także w przypadku rozwiązania stosunku pracy (art. 17 ust. 1 u.s.p.p.). Ponadto w przypadku pielęgniarek, położnych oraz diagnostów laboratoryjnych będących członkami wskazanych w przepisach organów korporacyjnych pracodawca nie może również bez zgody organu samorządu zawodowego wypowiedzieć im na niekorzyść warunków pracy i płacy (art. 17 ust. 1 u.s.p.p., art. 95 ust. 1 u.m.lab.). Jak podnosi się w literaturze, zastosowana tu konstrukcja szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy chroni osoby pełniące funkcje w określonych organach korporacji zawodów medycznych jako pozazwiązkowych przedstawicieli pracowników-profesjonalistów. Należy zgodzić się z poglądem, że osoby te ze względu na konfliktogenność pełnionych funkcji (podobnie jak działacze związkowi) są potencjalnie narażone ze strony pracodawców na negatywne konsekwencje swojego zaangażowania w obronę praw i interesów pracowników. W literaturze wskazuje się ponadto, że są to funkcje społeczne i pełnione w celu prawidłowego — z punktu widzenia interesów ogólnospołecznych — działania samorządów zawodowych, co może uzasadniać przedmiotową ochronę²⁵. Należy również wskazać na przepisy pragmatyki zawodowej radców prawnych określające, że rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem z radcą prawnym przez jednostkę organizacyjną z powodu nienależytego wykonywania obowiązków radcy prawnego wynikających z przepisów ustawy może nastąpić po uprzednim zasięgnięciu opinii rady okręgowej izby radców prawnych (art. 19 ust. 1. ustawy z dnia 6 lipca 1982 roku o radcach prawnych²⁶ — dalej: u.r.pr.). W literaturze wskazuje się, że przepis ten ustanawia praktyczną, rzeczywistą gwarancję niezależności radcy prawnego wykonującego zawód w oparciu o umowę o pracę, chroniąc go przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem z powodu nienależytego wykonywania zawodowych obowiązków²⁷. Należy przy tym podkreślić, że uprawnienia opiniodawcze przypisane są radzie okręgowej izby radców prawnych w przypadku zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę łącznie z przyczyny wskazanej w art. 19 ust. 1 u.r.pr. Przy założeniu możliwości członkostwa danego radcy prawnego w związku zawodowym trzeba przyjąć, że zamiar wypowiedzenia jego umowy o pracę z przyczyn innych niż wymieniona w tym przepisie, a także zamiar rozwiązania jego umowy o pracę będą aktualizować przewidziane w przepisach k.p. uprawnienia konsultacyjne reprezentującej go zakładowej organizacji związkowej.

²⁵ A. Rycak, *Ochrona trwałości umownego stosunku pracy w nowym ustroju pracy*, [w:] *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013, <https://sip.lex.pl/#/monograph/369265356/169681/rycak-artur-powszechna-ochrona-trwalosci-stosunku-pracy?cm=URLATIONS> (dostęp: 17.12.2023).

²⁶ Dz.U. z 2022 roku poz. 1166, tekst jedn.

²⁷ Zob. K. Stoga, D. Szubielska, *Dwugłos radców prawnych dotyczący statusu radcy prawnego*, „Radca Prawny. Zeszyty Naukowe” 2015, nr 3, s. 19–20.

3. UWAGI KOŃCOWE

Rozważając rolę związków zawodowych w zakresie tworzenia i stosowania prawa w odniesieniu do przypadku wykonawców wolnych zawodów pozostających w zatrudnieniu spełniającym kryteria pracy zarobkowej w rozumieniu u.z.z., należy w pierwszym rzędzie zauważyć, że o ile osoby te jako uprawnieni wykonawcy wolnych zawodów regulowanych podlegają tak zwanemu przymusowi korporacyjnemu, przynależąc obowiązkowo do właściwego samorządu zawodowego, o tyle jako wykonujące pracę zarobkową korzystają z wolności związkowej mogąc zrzeszać się w związkach zawodowych na zasadach dobrowolności. W konsekwencji możliwe są scenariusze obejmujące sytuację, w której uprawnieni nie tworzą, ani nie przystępują do związku zawodowego, sytuację, w której istnieje związek zawodowy zrzeszający ogół lub część pracowników danego pracodawcy bez względu na rodzaj wykonywanej pracy (a więc z udziałem zatrudnionych u niego profesjonalistów) — jak i sytuację powołania związku zawodowego zrzeszającego wyłącznie osoby wykonujące dany wolny zawód (lub kilka zawodów komplementarnych, na przykład medycznych) w ramach zatrudnienia u danego pracodawcy. W sytuacji braku związku zawodowego to korporacja zawodowa będzie przejmować rolę pozazwiązkowego i pozazakładowego przedstawicielstwa w odniesieniu do profesjonalistów zatrudnionych u danego pracodawcy dysponując jednakże w tym zakresie odmiennym i — w odniesieniu do sfery zatrudnienia — w istocie ograniczonym instrumentarium w porównaniu z zakresem przewidywanych przez prawo uprawnień związków zawodowych. Jednocześnie, jak wskazano we wcześniejszych rozważaniach, w przypadku, w którym ta kategoria zatrudnionych byłaby jednak reprezentowana przez związki zawodowe, to rola tych związków w zakresie reprezentacji i obrony jej praw i interesów mogłaby być potencjalnie kształtowana przez dopuszczane przez prawo współdziałanie niektórych korporacji zawodowych. Należy w tym miejscu podnieść, że o ile związkowi zawodowemu przypisuje się przymioty niezależności (ujmowanej w kategoriach wolności związkowej) i podlegania w zakresie swoich zadań tylko ustawom, to niezależność ta nie wyklucza wchodzenia przez związek zawodowy — jako podmiot samorządnie kształtujący kierunki swoich działań — w relację współpracy z innymi podmiotami. Zatem także w przypadku tych samorządów zawodowych, którym obowiązuje prawo nie przypisuje wprost zadań z zakresu współdziałania ze związkami zawodowymi w zakresie kształtowania warunków wykonywania zawodów — jest ono jak najbardziej możliwe. Jak podnosi się w związku tym w literaturze, relację, jaka zachodzi pomiędzy związkiem zawodowym a korporacją zawodową, należy charakteryzować jako dobrowolne współdziałanie równych i niezależnych podmiotów²⁸. Jednocześnie, jak podkreślono we wcześniejszych rozważaniach, w przypadkach, w których dochodziłoby do choć-

²⁸ J. Borowicz, *Korporacyjna reprezentacja*..., s. 28.

by częściowego nakładania się określonych prawem zadań korporacji zawodowej i uprawnień związków zawodowych, te pierwsze co do zasady nie naruszają uprawnień związkowych. Należy podtrzymać pogląd, zgodnie z którym pozycję związku zawodowego jako podmiotu reprezentującego i broniącego interesów i praw profesjonalistów wykonujących prace zarobkową w rozumieniu u.z.z. należy ocenić — w porównaniu z pozycją korporacji zawodowej — jako silniejszą. Wynika to z faktu wyposażenia go w zestaw zróżnicowanych, odnoszących się zarówno do sfery zbiorowej jak i indywidualnej, uprawnień takich jak: współtworzenie powszechnego i zakładowego prawa pracy, prawo prowadzenia rokowań zbiorowych, prawo prowadzenia sporu zbiorowego, uprawnienia w zakresie kontroli i nadzoru nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy, prawo do żądania informacji od pracodawcy czy prawo zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych, a pozwalających na efektywne pełnienie roli przypisanej mu przez prawo²⁹. W nawiązaniu do powyższego należy przywołać wyrażany w literaturze pogląd, zgodnie z którym sprawy zawodowe, personalne i socjalne pracowników regulowane przepisami prawa pracy (zbiorowego i indywidualnego) zostały przekazane przez ustawodawcę do wyłącznej kompetencji związków zawodowych. Mówi się w związku z tym o „totalnym” charakterze związkowej reprezentacji i obrony interesów pracowników i ich praw w zbiorowych stosunkach pracy czy o „monopolu związkowej reprezentacji interesów i obrony praw” wynikającym między innymi z przyznania przez normy prawa stanowione przez państwo organizacjom związkowym statusu prawnego wyłącznego przedstawiciela interesów zawodowych i socjalnych oraz obrony praw w zbiorowych stosunkach pracy. Z obowiązującego prawa wynika brak uprawnień do samodzielnego działania oraz brak uprawnień innych organizacji przedstawicielskich do reprezentowania interesów i obrony praw pracowniczych w zbiorowych stosunkach pracy. Konstatuje się, że współcześnie związki zawodowe korzystają na zasadzie wyłączności ze statusu ustawowego przedstawiciela zbiorowości pracowniczych w stosunkach pracy³⁰. Zgadzać się co do zasady z przedstawionymi wyżej ustaleniami doktryny co do pozycji związków zawodowych, nie sposób nie podnieść jednak argumentu, że przepisy regulujące wykonywanie wolnych zawodów — a w tym przepisy określające status i zadania korporacji zawodowych — zawierają przepisy odnoszące się do przypadku profesjonalistów zatrudnionych w ramach stosunku pracy. Na najbardziej ogólnym poziomie trudno uznać, aby zadania samorządu zawodowego, takie jak chociażby na przykład reprezentowanie i ochrona zawodów, obrona godności zawodowej, opiniowanie i przedstawianie wniosków w sprawie warunków wykonywania zawodów (pielęgniarek i położnych — art. 4 ust. 1 pkt 6–7, art. 4 ust. 2 pkt. 3 u.s.p.), działania na rzecz ochrony zawodu,

²⁹ *Ibidem*, s. 27 n.

³⁰ A.M. Świątkowski, *Podstawy i konstrukcja prawa związkowej reprezentacji interesów i praw pracowników*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, <https://sip.lex.pl/#/monograph/369287013/293917> (dostęp: 17.12.2023).

w tym występowanie w obronie godności zawodu lekarza oraz interesów indywidualnych i zbiorowych członków samorządu (lekarzy — art. 5 pkt 14 u.i.lek.), reprezentowanie i ochrona zawodu (lekarza weterynarii — art. 10 ust. 1 pkt 3 u.z.l.wet.) nie zawierały w sobie komponentu dbałości o sprawy czy interesy zawodowe, personalne lub socjalne pracowników-profesjonalistów, aczkolwiek można się zgodzić, że chodzi tu o ich ujęcie zawodowoprawne, a nie prawnopracownicze. Jednak należy uznać, że niektóre z zadań przypisywanych korporacjom zawodowym odnoszą się do kwestii, które można by określić jako prawa czy interesy zbiorowości pracowników-profesjonalistów (trudno sobie wyobrazić, aby korporacja zawodowa zajmowała się opiniowaniem czy negocjowaniem warunków pracy i płacy pojedynczego pracownika-profesjonalisty) — inne zaś odnoszą się do kwestii indywidualnej sytuacji prawnej takiego pracownika (na przykład zakazy wypowiedzania umów o pracę pracownikom pełniącym funkcje z wyboru w organach korporacji zawodowej). W tych przypadkach ustawodawca posługuje się terminologią zaczerpniętą z siatki pojęciowej prawa pracy. Można zasadnie twierdzić, że akty prawne regulujące wykonywanie wolnych zawodów oraz funkcjonowanie samorządów zawodowych w przypadku poszczególnych profesji mają charakter kompleksowy i zawierają także przepisy prawa pracy. Oczywiście korporacja zawodowa, nawet jeśli przepisy przypisują jej zadania z zakresu wpływania na kształt regulacji dotyczącej wykonywania zawodu czy też opiniowania lub negocjowania warunków pracy, nie jest podmiotem zbiorowego prawa pracy. Jednak czy to w obszarze dbałości o prawa i interesy zbiorowości profesjonalistów pozostających w zatrudnieniu (w szczególności pracowniczym) czy w przypadku działania w określonych prawem sytuacjach w indywidualnych sprawach pracowników-profesjonalistów samorządowi zawodowemu należy przypisać przymiot pozazwiązkowego przedstawicielstwa pracowniczego. Wydaje się zatem zasadne, aby postawić tezę, zgodnie z którą w świetle obowiązujących przepisów prawa w szczególnym przypadku pracowników wykonujących wolne zawody w sytuacjach wskazanych w tych przepisach następuje w ograniczonym zakresie przełamanie przez korporacje zawodowe monopolu związków zawodowych na reprezentację i obronę praw i interesów tej kategorii pracowników.

REMARKS ON THE ROLE OF TRADE UNIONS IN UNION REPRESENTATION OF THE RIGHTS AND INTERESTS OF WORKERS IN THE LIBERAL PROFESSIONS

Summary

This article is devoted to considerations on the role of trade unions in representing and defending the professional and social rights and interests of a particular group of persons performing paid work within the meaning of the provisions of the Act of 23 May 1991 on trade unions, i.e. contractors of regulated liberal professions remaining in employment (employee and non-employee). In

particular, it considers the relationship between the trade union and the professional self-government in terms of the influence of these entities on the processes of creating and applying the law concerning this category of employed persons.

Keywords: trade unions, professional self-government, liberal professions, employee, employment, powers of trade unions, tasks of professional self-government

BIBLIOGRAFIA

- Baran K.W., *Art. 1 (1) Art. 2*, [w:] D. Książek, M. Lekston, A. Tomanek, K.W. Baran, *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*, [w:] *Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz*, Warszawa 2019.
- Borowicz J., *Korporacyjna reprezentacja praw i interesów pracowników wykonujących wolne zawody. Zarys problematyki*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2012, nr 6.
- Borowicz J., *Wykonywanie wolnego zawodu w ramach stosunku pracy w prawie polskim*, Wrocław 2020.
- Borowicz J., *Zakłady pracy dedykowane usługom wolnego zawodu*, [w:] *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga Jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, red. T. Kuczyński, Z. Kubot, Warszawa 2011.
- Jaczyszyn J., *Wykonywanie wolnych zawodów w Polsce*, Warszawa 2004.
- Rycak A., *Ochrona trwałości umownego stosunku pracy w nowym ustroju pracy*, [w:] A. Rycak, *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy*, Warszawa 2013.
- Stoga K., Szubielska D., *Dwugłos radców prawnych dotyczący statusu radcy prawnego*, „Radca Prawny. Zeszyty Naukowe” 2015, nr 3.
- Świątkowski A.M., *Podstawy i konstrukcja prawa związkowej reprezentacji interesów i praw pracowników*, [w:] *System Prawa Pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014.