



DZIENNIK USTAW

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Warszawa, dnia 22 kwietnia 2026 r.

Poz. 549

OBWIESZCZENIE

MARSZAŁKA SEJMU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

z dnia 17 kwietnia 2026 r.

w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o związkach zawodowych

1. Na podstawie art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2000 r. o ogłaszaniu aktów normatywnych i niektórych innych aktów prawnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1461) ogłasza się w załączniku do niniejszego obwieszczenia jednolity tekst ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440), z uwzględnieniem stanu prawnego na dzień 9 kwietnia 2026 r. oraz zmian wprowadzonych ustawą z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. poz. 1661).

2. Podany w załączniku do niniejszego obwieszczenia tekst jednolity ustawy nie obejmuje art. 58 ustawy z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. poz. 1661), który stanowi:

„Art. 58. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 41 pkt 2, który wchodzi w życie z dniem 29 listopada 2025 r.”.

Marszałek Sejmu: *W. Czarzasty*

Załącznik do obwieszczenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej
Polskiej z dnia 17 kwietnia 2026 r. (Dz. U. poz. 549)

USTAWA

z dnia 23 maja 1991 r.

o związkach zawodowych

Rozdział 1

Przepisy ogólne

Art. 1. 1. Związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych.

2. Związek zawodowy jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji.

3. Organy państwowe, samorządu terytorialnego i pracodawcy obowiązani są traktować jednakowo wszystkie związki zawodowe.

Art. 1^[1]. Ilekroć w ustawie jest mowa o:

- 1) osobie wykonującej pracę zarobkową – należy przez to rozumieć pracownika lub osobę świadczącą pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia, oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i broniące przez związek zawodowy;
- 2) pracodawcy – należy przez to rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, 807, 1423 i 1661 oraz z 2026 r. poz. 25 i 473), a także osobę fizyczną, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niebędącą osobą prawną, której ustawa przyznaje zdolność prawną i do której stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownik osobę wykonującą pracę zarobkową;
- 3) pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę, o której mowa w art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

Art. 2. 1. Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych przysługuje osobom wykonującym pracę zarobkową.

2. (utracił moc)¹⁾

3. Przejście na emeryturę lub rentę nie pozbawia osób, o których mowa w ust. 1, prawa przynależności i wstępowania do związków zawodowych.

4. Osoby bezrobotne w rozumieniu przepisów o zatrudnieniu zachowują prawo przynależności do związków zawodowych, a jeśli nie są członkami związków zawodowych, mają prawo wstępowania do związków zawodowych w przypadkach i na warunkach określonych statutami związków.

4^[1]. Wolontariuszom, stażystom i innym osobom, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia, przysługuje prawo wstępowania do związków zawodowych w przypadkach i na warunkach określonych statutami związków.

5. Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych działających u pracodawców przysługuje również osobom skierowanym do tych pracodawców w celu odbycia służby zastępczej. Do tych osób stosuje się odpowiednio przepisy ustawy dotyczące osób wykonujących pracę zarobkową.

6. Do praw związkowych funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz strażaków Państwowej Straży Pożarnej, a także pracowników Najwyższej Izby Kontroli stosuje się odpowiednio przepisy ustawy, z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z odrębnych ustaw.

7. Przepisy ustawy dotyczące pracowników stosuje się odpowiednio do funkcjonariuszy.

Art. 3. 1. Zakazuje się nierównego traktowania w zatrudnieniu osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6, z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku prawnego,

¹⁾ Z dniem 12 czerwca 2015 r. na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. sygn. akt K 1/13 (Dz. U. poz. 791).

- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę zarobkową lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą zarobkową,
 - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

2. W sprawach dotyczących roszczeń z tytułu naruszenia zakazu nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej do innych niż pracownicy osób wymienionych w ust. 1 stosuje się odpowiednio przepisy art. 18^[3d] i art. 18^[3e] ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

3. Do postępowań w sprawach dotyczących naruszenia zakazu nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej wobec innych niż pracownicy osób wymienionych w ust. 1 stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2026 r. poz. 468 i 473) o postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy. Sądem właściwym do rozpoznawania tych spraw jest właściwy sąd pracy.

4. Postanowienia umów i innych aktów, na podstawie których inne niż pracownicy osoby wymienione w ust. 1 świadczą pracę, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa regulujące stosunek prawny łączący te osoby z pracodawcą, a w razie braku takich przepisów postanowienia te zastępuje się odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.

Art. 4. Związki zawodowe reprezentują osoby, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6, a także bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych.

Art. 5. Związki zawodowe mają prawo reprezentowania na forum międzynarodowym interesów osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6.

Art. 6. Związki zawodowe współuczestniczą w tworzeniu korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku.

Art. 7. 1. W zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkie osoby, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6, niezależnie od ich przynależności związkowej.

2. W sprawach indywidualnych dotyczących wykonywania pracy zarobkowej związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków.

3. Na wniosek niezrzeszonej osoby, o której mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6, związek zawodowy może podjąć się obrony jej praw i interesów wobec pracodawcy.

Art. 8. Na zasadach przewidzianych w niniejszej ustawie oraz w ustawach odrębnych związki zawodowe kontrolują przestrzeganie przepisów dotyczących interesów osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 3–6, a także interesów rodzin tych osób.

Art. 9. Statuty oraz uchwały związkowe określają swobodnie struktury organizacyjne związków zawodowych. Zobowiązania majątkowe mogą podejmować wyłącznie statutowe organy struktur związkowych posiadających osobowość prawną.

Art. 10. Zasady członkostwa w związku zawodowym oraz sprawowania funkcji związkowych ustalają statuty i uchwały statutowych organów związkowych.

Art. 11. 1. Związki zawodowe mają prawo tworzyć ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych.

2. Ogólnokrajowe związki zawodowe i zrzeszenia związków zawodowych mogą tworzyć ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje).

3. Organizacje związkowe, w tym federacje i konfederacje, mają prawo tworzenia i wstępowania do międzynarodowych organizacji związkowych.

Art. 11^[1]. 1. Składki członkowskie wnoszone do międzynarodowych organizacji związkowych, reprezentujących interesy osób wykonujących pracę zarobkową wobec instytucji Unii Europejskiej, przez organizacje związkowe, reprezentatywne w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.²⁾), zwanej dalej „ustawą o Radzie Dialogu Społecznego”, wchodzące w skład Rady Dialogu Społecznego, mogą być dofinansowane z budżetu państwa w formie dotacji celowej.

2. Dotacji celowej, o której mowa w ust. 1, udziela – na wniosek organizacji związkowej – minister właściwy do spraw pracy, na podstawie umowy zawartej z tą organizacją.

²⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2020 r. poz. 568 i 2157, z 2021 r. poz. 2445, z 2022 r. poz. 2666, z 2023 r. poz. 1586 i 1723, z 2025 r. poz. 39 i 1661 oraz z 2026 r. poz. 426.

3. O dofinansowanie składek, o których mowa w ust. 1, może ubiegać się organizacja związkowa, o której mowa w ust. 1, która na dzień złożenia wniosku jest członkiem międzynarodowej organizacji związkowej od co najmniej 12 miesięcy.

4. Kwota dotacji celowej na dofinansowanie składek z budżetu państwa w danym roku, dla każdej organizacji związkowej, o której mowa w ust. 1, nie może być wyższa niż 300 000 zł i stanowić więcej niż 95 % wysokości tych składek.

5. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowy tryb składania wniosków, o których mowa w ust. 2, wzór wniosku o udzielenie dotacji oraz niezbędne dokumenty, mając na względzie zapewnienie prawidłowości, przejrzystości i efektywności wydatkowania środków publicznych.

Rozdział 2

Tworzenie związków zawodowych

Art. 12. 1. Związek zawodowy powstaje z mocy uchwały o jego utworzeniu, podjętej przez co najmniej 10 osób uprawnionych do tworzenia związków zawodowych.

2. Osoby, które podjęły uchwałę o utworzeniu związku zawodowego, uchwalają statut i wybierają komitet założycielski w liczbie od 3 do 7 osób.

Art. 13. Statut związku zawodowego określa w szczególności:

- 1) nazwę związku;
- 2) siedzibę związku;
- 3) terytorialny i podmiotowy zakres działania;
- 4) cele i zadania związku oraz sposoby i formy ich realizacji;
- 5) zasady nabywania i utraty członkostwa;
- 6) prawa i obowiązki członków;
- 7) strukturę organizacyjną związku ze wskazaniem, które z jednostek organizacyjnych związku mają osobowość prawną;
- 8) sposób reprezentowania związku oraz osoby upoważnione do zaciągania zobowiązań majątkowych w imieniu związku;
- 9) organy związku, tryb ich wyboru i odwołania, zakres ich kompetencji oraz okres kadencji;
- 10) źródła finansowania działalności związku oraz sposób ustanawiania składek członkowskich;
- 11) zasady uchwalania i zmian statutu;
- 12) sposób rozwiązania związku i likwidacji jego majątku.

Art. 14. 1. Związek zawodowy podlega obowiązkowi rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym, zwanym dalej „rejestrem”.

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

3. Postępowanie w sprawach rejestracji jest wolne od opłat sądowych.

Art. 15. 1. Związek zawodowy oraz jego jednostki organizacyjne wskazane w statucie nabywają osobowość prawną z dniem zarejestrowania.

2. (uchylony)

Art. 16. Związek zawodowy zawiadamia właściwy sąd o zmianie statutu w terminie 30 dni od dnia podjęcia uchwały w tym zakresie.

Art. 17. 1. Sąd skreśla związek zawodowy z rejestru, gdy:

- 1) wskazany w statucie organ podjął uchwałę o rozwiązaniu związku;
- 2) pracodawca, u którego dotychczas działał związek zawodowy, został wykreślony z właściwego rejestru z powodu jego likwidacji lub upadłości albo jego przekształcenia organizacyjno-prawnego, uniemożliwiającego kontynuowanie działalności tego związku;
- 3) liczba członków związku utrzymuje się poniżej 10 przez okres dłuższy niż 3 miesiące.

2. Okoliczności wskazane w ust. 1 sąd stwierdza z urzędu lub na wniosek związku zawodowego.

3. (uchylony)

Art. 18. (uchylony)

Rozdział 3

Uprawnienia związków zawodowych

Art. 19. 1. Organizacja związkowa, reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, ma prawo opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych. Nie dotyczy to projektu ustawy budżetowej, której opiniowanie regulują odrębne przepisy.

2. Organy władzy i administracji rządowej oraz organy samorządu terytorialnego kierują założenia albo projekty aktów prawnych, o których mowa w ust. 1, do odpowiednich władz statutowych związku, określając termin przedstawienia opinii niekrótszy jednak niż 30 dni. Termin ten może zostać skrócony do 21 dni ze względu na ważny interes publiczny. Skrócenie terminu wymaga szczególnego uzasadnienia. Bieg terminu na przedstawienie opinii liczy się od następnego dnia roboczego, z wyłączeniem soboty, następującego po dniu przekazania założeń albo projektu wraz z informacją określającą termin przedstawienia opinii. Nieprzedstawienie opinii w wyznaczonym terminie uważa się za rezygnację z prawa jej wyrażenia.

2^[1]. Założenia albo projekty aktów prawnych, o których mowa w ust. 1, wraz z informacją określającą termin przedstawienia opinii, organy władzy i administracji rządowej oraz organy samorządu terytorialnego przekazują na odpowiedni adres elektroniczny wskazany przez właściwy organ statutowy związku. Opinia związku jest przesyłana na odpowiedni adres elektroniczny wskazany przez organ władzy lub administracji rządowej albo organ samorządu terytorialnego w informacji określającej termin przedstawienia opinii.

3. W razie odrzucenia w całości lub w części stanowiska związku, właściwy organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego informuje o tym związek na piśmie, podając uzasadnienie swojego stanowiska. W razie rozbieżności stanowisk związek może przedstawić swoją opinię na posiedzeniu właściwej komisji sejmowej, senackiej lub samorządu terytorialnego.

4. Związkowi zawodowemu przysługuje prawo wyrażania publicznie opinii na temat założeń lub projektów, o których mowa w ust. 1, w środkach masowego przekazu, w tym także w radio i telewizji.

Art. 19^[1]. 1. Organizacja związkowa, reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, ma prawo opiniowania dokumentów konsultacyjnych Unii Europejskiej, w szczególności białych ksiąg, zielonych ksiąg i komunikatów, oraz projektów aktów prawnych Unii Europejskiej w zakresie spraw objętych zadaniami związków zawodowych.

2. Organy władzy i administracji państwowej kierują dokumenty konsultacyjne Unii Europejskiej oraz projekty aktów prawnych, o których mowa w ust. 1, do odpowiednich władz statutowych związku, określając termin przedstawienia opinii.

3. Dokumenty konsultacyjne Unii Europejskiej oraz projekty aktów prawnych, o których mowa w ust. 1, organy władzy i administracji państwowej przekazują na odpowiedni adres elektroniczny, wskazany przez właściwy organ statutowy związku.

Art. 20. 1. Organizacja związkowa, reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, ma prawo występowania z wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie spraw objętych zadaniami związku zawodowego. Wnioski dotyczące ustaw związek kieruje do posłów lub organów mających prawo inicjatywy ustawodawczej. W przypadku aktów prawnych niższego rzędu wniosek kieruje się do organów uprawnionych do ich wydania.

2. Organ państwowy, do którego został skierowany wniosek, obowiązany jest w terminie 30 dni przedstawić związkowi zawodowemu swoje stanowisko, a w razie negatywnego stanowiska – także jego uzasadnienie.

Art. 21. 1. Na zasadach ustalonych odrębnymi przepisami związkowi zawodowemu przysługuje prawo prowadzenia rokowań zbiorowych oraz zawierania układów zbiorowych pracy, a także innych porozumień przewidzianych przepisami prawa pracy.

2. W gałęziach pracy nieobjętych układami zbiorowymi regulacja warunków pracy i płacy wymaga konsultacji ze związkami zawodowymi.

3. (uchylony)³⁾

Art. 22. (uchylony)

Art. 23. 1. Związki zawodowe sprawują kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczą, na zasadach określonych odrębnymi przepisami, w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

2. Jeżeli w sprawach, o których mowa w ust. 1, zdaniem związku zawodowego postępowanie organu administracji państwowej i samorządu terytorialnego lub pracodawcy jest niezgodne z prawem lub narusza zasady sprawiedliwości, związek może wystąpić do właściwego organu z żądaniem spowodowania usunięcia we właściwym trybie stwierdzonej nieprawidłowości.

³⁾ Przez art. 42 pkt 1 ustawy z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. poz. 1661), która weszła w życie z dniem 13 grudnia 2025 r.

Art. 24. 1. Dochód z działalności gospodarczej prowadzonej przez związki zawodowe służy realizacji ich zadań statutowych i nie może być przeznaczony do podziału pomiędzy ich członków.

2. Związki zawodowe korzystają ze zwolnień podatkowych przewidzianych dla stowarzyszeń.

Art. 25. 1. Pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika, przysługuje – na wniosek organizacji związkowej – prawo do urlopu bezpłatnego.

2. Pracownik, w okresie urlopu bezpłatnego, o którym mowa w ust. 1, zachowuje prawo do umundurowania oraz do korzystania z lokalu mieszkalnego lub innego pomieszczenia mieszkalnego, zajmowanego przed urlopem bezpłatnym, jeżeli pracodawca jest uprawniony do określania warunków zajmowania przez pracowników takiego lokalu lub pomieszczenia.

3. Pracownikowi, który po upływie urlopu bezpłatnego lub wygaśnięciu mandatu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej, stawi się do pracy w terminie przewidzianym w art. 74 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

4. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, tryb udzielania urlopu bezpłatnego, o którym mowa w ust. 1, oraz sposób postępowania w przypadku wygaśnięcia mandatu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej przez pracownika korzystającego z urlopu bezpłatnego, mając na względzie niwelowanie ujemnych następstw wynikających z pełnienia funkcji związkowej przez pracownika, a także zabezpieczenie potrzeb pracodawcy.

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

6. Inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jej funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Osoba ta zachowuje prawo do wynagrodzenia, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej.

7. Umowa zawarta między pracodawcą a inną niż pracownik osobą wykonującą pracę zarobkową, w której określono termin wykonania pracy, nie ulega przedłużeniu o czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 6.

8. W układzie zbiorowym pracy można określić limity czasu zwolnień od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej osób wykonujących pracę zarobkową.

Art. 25¹⁾ 1. Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących:

- 1) pracownikami u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji lub
- 2) innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową, które świadczą pracę przez co najmniej 6 miesięcy na rzecz pracodawcy objętego działaniem tej organizacji.

2. Organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia pracodawcy, co 6 miesięcy – według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia – w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po tym okresie, informację o liczbie członków, o których mowa w ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 3.

3. Organizacja wskazana w ust. 1, która została utworzona w ciągu 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego, przedstawia pracodawcy pierwszą informację o liczbie członków – według stanu na dzień złożenia informacji – w terminie 2 miesięcy od dnia utworzenia organizacji związkowej. Przedstawienie informacji w terminie określonym w zdaniu poprzednim nie wyłącza obowiązku złożenia przez tę organizację informacji w terminie, o którym mowa w ust. 2.

4. Informacja, o której mowa w ust. 2 lub 3, jest udostępniana przez pracodawcę do wglądu innej działającej u niego organizacji związkowej na pisemny wniosek tej organizacji.

5. Jeżeli osoba wykonująca pracę zarobkową należy do więcej niż jednej zakładowej organizacji związkowej u danego pracodawcy, przy ustalaniu liczby członków zrzeszonych w organizacji związkowej, o której mowa w ust. 1, osoba ta może być uwzględniona tylko jako członek jednej wskazanej przez siebie zakładowej organizacji związkowej.

6. Organizacji, która nie wypełniła w terminie obowiązków, o których mowa w ust. 2 lub 3, nie przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tych obowiązków.

7. Pracodawca lub działająca u niego organizacja związkowa może zgłosić pisemne zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez tę organizację informacji, o której mowa w ust. 2 lub 3.

8. W przypadku, o którym mowa w ust. 7, zakładowa organizacja związkowa, wobec której zostało zgłoszone zastrzeżenie, występuje do sądu rejonowego – sądu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy z wnioskiem o ustalenie liczby członków na ostatni dzień danego półrocza. Zakładowa organizacja związkowa może również z własnej inicjatywy wystąpić z wnioskiem o ustalenie liczby członków. Sąd wydaje w tej sprawie orzeczenie w terminie 60 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

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

10. W postępowaniu sądowym do przetwarzania danych ujawniających przynależność związkową osób wykonujących pracę zarobkową jest upoważniony wyłącznie sąd oraz osoby działające w imieniu zakładowej organizacji związkowej, która złożyła wniosek o ustalenie liczby jej członków.

11. Przy ustalaniu uprawnień organizacji związkowej bierze się pod uwagę odpowiednio liczbę jej członków podaną w informacji, o której mowa w ust. 2 lub 3, albo liczbę tych członków ustaloną przez sąd w trybie określonym w ust. 8. Zmiany stanu liczbowego, które następują w ciągu 6-miesięcznego okresu sprawozdawczego, pozostają bez wpływu na te uprawnienia.

12. Jeżeli uprzednio zgłoszone przez pracodawcę lub zakładową organizację związkową, o której mowa w ust. 7, zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej okazało się bezpodstawne, ponowne zgłoszenie przez te podmioty zastrzeżenia co do liczebności tej samej organizacji związkowej może nastąpić niewcześniej niż po upływie roku od dnia uprawomocnienia się orzeczenia w sprawie ustalenia liczby członków tej organizacji.

Rozdział 3a

Reprezentatywna organizacja związkowa

Art. 25^[2]. 1. Reprezentatywną ponadzakładową organizacją związkową jest ponadzakładowa organizacja związkowa:

- 1) reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego lub
- 2) zrzeszająca co najmniej 15 % ogółu osób wykonujących pracę zarobkową objętych zakresem działania statutu, nie mniej jednak niż 10 000 osób wykonujących pracę zarobkową, lub
- 3) zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową, dla których ma być zawarty określony ponadzakładowy układ zbiorowy pracy.

2. Ponadzakładowa organizacja związkowa, o której mowa w ust. 1 pkt 2 i 3, występuje do Sądu Okręgowego w Warszawie z wnioskiem o stwierdzenie reprezentatywności, zawierającym informację o liczbie jej członków, który wydaje w tej sprawie orzeczenie w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

3. W przypadku stwierdzenia reprezentatywności ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) z mocy prawa stają się reprezentatywne, wchodzące w jej skład, ogólnokrajowe związki zawodowe i zrzeszenia (federacje) związków zawodowych.

Art. 25^[3]. 1. Reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest zakładowa organizacja związkowa:

- 1) będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, zrzeszająca co najmniej 8 % osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy lub
- 2) zrzeszająca co najmniej 15 % osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.

2. Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia wymogów, o których mowa w ust. 1, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy.

3. Jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja związkowa reprezentatywna w rozumieniu ust. 1 pkt 1, wchodząca w skład tego samego zrzeszenia (federacji) związków zawodowych lub ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji), organizacje te wyłaniają wspólną reprezentację w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową.

4. W przypadku niewyłonienia wspólnej reprezentacji, o której mowa w ust. 3, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą spośród nich liczbę osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy lub organizacja spełniająca kryterium reprezentatywności, o którym mowa w ust. 1 pkt 2.

5. Utrata przymiotu reprezentatywności w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową pozostaje bez wpływu na pozostałe uprawnienia reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych i posiadanie przymiotu reprezentatywności w pozostałych sprawach.

6. Przy ustalaniu liczby osób wykonujących pracę zarobkową zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej, o której mowa w ust. 1 lub 2, uwzględnia się wyłącznie osoby wykonujące pracę zarobkową należące do tej organizacji przez okres co najmniej 6 miesięcy przed przystąpieniem do rokowań lub uzgodnień.

7. Przy ustalaniu liczby osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy, od której liczy się procent wskazany w ust. 1 pkt 1 lub 2, lub przy ustalaniu największej liczby osób wykonujących pracę zarobkową zatrudnionych u pracodawcy, o której mowa w ust. 2, uwzględnia się wyłącznie osoby wykonujące pracę zarobkową zatrudnione u pracodawcy przez okres co najmniej 6 miesięcy przed rozpoczęciem rokowań lub uzgodnień.

8. W celu stwierdzenia reprezentatywności stosuje się odpowiednio przepisy art. 25^[1] ust. 2–12.

Rozdział 4

Zakładowa organizacja związkowa

Art. 26. Do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy w szczególności:

- 1) zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy oraz w indywidualnych sprawach osób wykonujących pracę zarobkową w zakresie związanym z wykonywaniem tej pracy;
- 2) zajmowanie stanowiska wobec pracodawcy lub organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw osób wykonujących pracę zarobkową;
- 3) sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 4) kierowanie działalnością społecznej inspekcji pracy i współdziałanie z państwową inspekcją pracy;
- 5) zajmowanie się warunkami życia emerytów i rencistów.

Art. 26^[1]. 1. W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dotychczasowy i nowy pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy są obowiązani do poinformowania na piśmie działających u każdego z nich zakładowych organizacji związkowych o przewidywanym terminie tego przejścia, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla swoich pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania.

2. Informacje, o których mowa w ust. 1, dotychczasowy i nowy pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy są obowiązani przekazać co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części.

3. Jeżeli dotychczasowy lub nowy pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy zamierza podjąć działania dotyczące warunków zatrudnienia pracowników, jest obowiązany do podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia porozumienia w tym zakresie, w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia przekazania informacji o tych działaniach.

4. Porozumienie, o którym mowa w ust. 3, zawierają wszystkie zakładowe organizacje związkowe, które prowadziły negocjacje nad tym porozumieniem. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy uzgadnia treść porozumienia z uczestniczącymi w negocjacjach reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25^[3] ust. 1 lub 2 zakładowymi organizacjami związkowymi, z których każda zrzesza co najmniej 5 % pracowników zatrudnionych u pracodawcy w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

5. W razie niezawarcia porozumienia w terminie, o którym mowa w ust. 3, z powodu niemożności uzgodnienia jego treści przez pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy z zakładowymi organizacjami związkowymi albo z uczestniczącymi w negocjacjach reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25^[3] ust. 1 lub 2 zakładowymi organizacjami związkowymi zrzeszającymi pracowników, pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy samodzielnie podejmuje działania w sprawach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, uwzględniając ustalenia dokonane z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku negocjacji nad zawarciem porozumienia.

6. Przepisy ust. 3–5 nie mają zastosowania, jeżeli tryb dokonania działań dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, jakie zamierza podjąć pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, określają odrębne przepisy.

7.⁴⁾ Informacja o porozumieniu, o którym mowa w ust. 3, podlega wpisowi do Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy na zasadach określonych w ustawie z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych (Dz. U. poz. 1661).

Art. 27. 1. Ustalanie zasad wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w tym podział środków z tego funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności, ustala pracodawca w regulaminie uzgodnionym z zakładową organizacją związkową.

2. Przyznawanie świadczeń z funduszu, o którym mowa w ust. 1, jest dokonywane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

3. Regulaminy nagród i premiowania są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową; dotyczy to również zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych.

4. (uchylony)

Art. 28. 1. Pracodawca jest obowiązany udzielić na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących:

- 1) warunków pracy i zasad wynagradzania;
- 2) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian;
- 3) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia;
- 4) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

2. Pracodawca udziela zakładowej organizacji związkowej informacji, o których mowa w ust. 1, w terminie 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

Art. 28¹⁾ 1. Pracodawca zapewnia dostęp do zakładu pracy lub innego miejsca wyznaczonego przez pracodawcę do wykonywania pracy osobom niezatrudnionym przez tego pracodawcę, działającym w celu podjęcia rokowań nad zakładowym układem zbiorowym pracy, podjęcia przygotowań do rokowań lub w celu dokonania okresowych ocen przestrzegania obowiązującego układu.

2. Osoby, o których mowa w ust. 1, są przedstawicielami:

- 1) zakładowej organizacji związkowej, która swoim działaniem obejmuje tego pracodawcę;
- 2) związku zawodowego, którego członkami są osoby wykonujące pracę zarobkową na rzecz tego pracodawcy.

3. Osoby korzystające z prawa dostępu, o którym mowa w ust. 1, są obowiązane przestrzegać wewnętrznych przepisów obowiązujących u danego pracodawcy. Korzystanie z prawa dostępu nie może powodować utrudnień w należyтым wykonywaniu pracy.

4. Z prawa dostępu w tym samym czasie może korzystać nie więcej niż 5 osób, o których mowa w ust. 2.

Art. 29. 1. W razie uzasadnionego podejrzenia, że w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę do wykonywania pracy zarobkowej występuje zagrożenie dla życia lub zdrowia osób, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 4¹⁾–6, zakładowa organizacja związkowa może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań, zawiadamiając o tym równocześnie właściwego okręgowego inspektora pracy. Pracodawca jest obowiązany w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku zawiadomić zakładową organizację związkową o swoim stanowisku. W razie przeprowadzenia badań, pracodawca niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni od dnia otrzymania wyników badań, udostępnia te wyniki każdej działającej u niego zakładowej organizacji związkowej wraz z informacją o sposobie i terminie usunięcia stwierdzonego zagrożenia.

2. Zawiadomienie zakładowej organizacji związkowej o odrzuceniu wniosku, o którym mowa w ust. 1, lub niezajęcie przez pracodawcę stanowiska wobec tego wniosku w terminie 14 dni od dnia jego złożenia upoważnia zakładową organizację związkową do przeprowadzenia niezbędnych badań na koszt pracodawcy. O zamiarze podjęcia badań, ich zakresie oraz przewidywanych kosztach zakładowa organizacja związkowa zawiadamia pracodawcę na piśmie z co najmniej 14-dniowym wyprzedzeniem.

⁴⁾ Dodany przez art. 42 pkt 2 ustawy, o której mowa w odnośniku 3.

⁵⁾ Dodany przez art. 42 pkt 3 ustawy, o której mowa w odnośniku 3.

3. Pracodawca może w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia, o którym mowa w ust. 2, zwrócić się do właściwego okręgowego inspektora pracy o ustalenie celowości zamierzonych badań lub ich niezbędnego zakresu. Przeprowadzenie badań wbrew stanowisku inspektora pracy zwalnia pracodawcę z obowiązku pokrycia kosztów tych badań.

Art. 30. 1. Jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swoich członków.

2. Osoba wykonująca pracę zarobkową niezrzeszona w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących osób wykonujących pracę zarobkową będących członkami związku, jeżeli wybrana przez nią zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jej praw.

3. W indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy do współdziałania z zakładową organizacją związkową, przed podjęciem działania, pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracowniku korzystającym z jej obrony, zgodnie z ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w terminie 5 dni od dnia otrzymania przez zakładową organizację związkową wniosku zwalnia pracodawcę w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tego pracownika.

4. W sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów osób wykonujących pracę zarobkową zakładowe organizacje związkowe mogą tworzyć wspólną reprezentację związkową.

5. W sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z zakładowymi organizacjami związkowymi organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez wyłonioną do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe.

6. Jeżeli w sprawie ustalenia:

- 1) regulaminu wynagradzania,
- 2) regulaminów nagród i premiowania,
- 3) regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
- 4) planu urlopów lub regulaminu pracy,
- 5) okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy,
- 6) wykazu prac, o którym mowa w art. 151^[7] § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy,
- 7) indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 8 ust. 2–4 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2026 r. poz. 477)

– organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25^[3] ust. 1 lub 2, z których każda zrzesza co najmniej 5 % pracowników zatrudnionych u pracodawcy, nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę tego dokumentu, decyzje w sprawie jego ustalenia podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

7. Przepis ust. 6 stosuje się odpowiednio, jeżeli u pracodawcy działa jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa zrzeszająca co najmniej 5 % pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Art. 31. 1. Prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje:

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

2. Osobie wykonującej pracę zarobkową w okresie zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1, przysługują:

- 1) uprawnienia lub świadczenia osoby wykonującej pracę zarobkową;
- 2) prawo do wynagrodzenia lub świadczenia pieniężnego, o ile zarząd zakładowej organizacji związkowej wystąpił z takim wnioskiem.

2^[1]. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, tryb udzielenia i korzystania ze zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1, przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposób ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń, mając na względzie niwelowanie ujemnych następstw wykonywania czynności w zarządzie zakładowej organizacji związkowej oraz charakter stosunku łączącego osobę zwolnioną od pracy z pracodawcą, a także zabezpieczenie potrzeb pracodawcy.

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

4. Inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową ma prawo do zwolnienia od pracy na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jej funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Osoba ta zachowuje prawo do wynagrodzenia, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej.

5. Umowa zawarta między pracodawcą a inną niż pracownik osobą wykonującą pracę zarobkową, w której określono termin wykonania pracy, nie ulega przedłużeniu o czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 4.

Art. 32. 1. Pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

- 1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,
- 2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową, o której mowa w pkt 1

– z wyjątkiem przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także jeżeli dopuszczają to przepisy odrębne.

1^[1]. Termin na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej wynosi:

- 1) 14 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego, o których mowa w ust. 1 pkt 1 albo 2, z podaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub jednostronną zmianę stosunku prawnego;
- 2) 7 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze rozwiązania stosunku prawnego, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku prawnego.

1^[2]. Bezskuteczny upływ terminów, o których mowa w ust. 1^[1], jest równoznaczny z wyrażeniem zgody przez zarząd zakładowej organizacji związkowej.

1^[3]. W przypadku naruszenia przez pracodawcę warunków, o których mowa w ust. 1, innej niż pracownik osobie wykonującej pracę zarobkową przysługuje, niezależnie od wielkości poniesionej szkody, rekompensata w wysokości równej 6-miesięcznemu wynagrodzeniu przysługującemu tej osobie w ostatnim okresie zatrudnienia, a jeżeli wynagrodzenie tej osoby nie jest wypłacane w okresach miesięcznych – w wysokości równej 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, na podstawie art. 5 ust. 7 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 288 oraz z 2026 r. poz. 25). Osoba ta może dochodzić odszkodowania lub zadośćuczynienia przenoszącego wysokość rekompensaty.

1^[4]. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1^[3], bierze się pod uwagę przeciętne miesięczne wynagrodzenie z okresu 6 miesięcy poprzedzających dzień rozwiązania, wypowiedzenia lub jednostronnej zmiany stosunku prawnego, a jeżeli inna niż pracownik osoba wykonująca pracę zarobkową świadczyła pracę przez okres krótszy niż 6 miesięcy – przeciętne miesięczne wynagrodzenie z całego okresu jej zatrudnienia.

2. Ochrona, o której mowa w ust. 1, przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie – dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłuższej jednak niż rok po jego upływie.

3. Zarząd zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu art. 25^[3] ust. 1 lub 2, wskazuje pracodawcy osoby podlegające ochronie przewidzianej w ust. 1, w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą u pracodawcy albo w liczbie ustalonej zgodnie z ust. 4.

4. Zarząd zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej w rozumieniu art. 25^[3] ust. 1 lub 2, zrzeszającej do 20 członków zatrudnionych przez pracodawcę ma prawo wskazać pracodawcy 2 osoby wykonujące pracę zarobkową podlegające ochronie przewidzianej w ust. 1, a jeżeli organizacja zrzesza więcej niż 20 członków zatrudnionych przez pracodawcę ma prawo wskazać, jako podlegające tej ochronie, 2 osoby wykonujące pracę zarobkową oraz dodatkowo:

- 1) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale od 21 do 50 tych członków;
- 2) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 20 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale od 51 do 150 tych członków;
- 3) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 30 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale od 151 do 300 tych członków;
- 4) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 40 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale od 301 do 500 tych członków;
- 5) po jednej osobie wykonującej pracę zarobkową na każde rozpoczęte 50 członków tej organizacji zatrudnionych przez pracodawcę, w przedziale powyżej 500 tych członków.

5. Osobami stanowiącymi kadrę kierowniczą, o których mowa w ust. 3, są kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy albo osoby wchodzące w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy, a także inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

6. Ochrona przewidziana w ust. 1, w zakładowej organizacji związkowej innej niż wymieniona w ust. 3 i 4, przysługuje jednej osobie wykonującej pracę zarobkową wskazanej uchwałą zarządu tej organizacji.

7. Ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje, przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej, niewięcej niż trzem osobom wykonującym pracę zarobkową wskazanym uchwałą komitetu założycielskiego.

8. W przypadku gdy właściwy organ nie dokona wskazania, o którym mowa w ust. 3, 4, 6 albo 7, ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje – w okresie do dokonania wskazania – odpowiednio przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego.

9. Ochrona przewidziana w ust. 1 przysługuje osobie wykonującej pracę zarobkową pełniącej z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową, korzystającej u pracodawcy z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Ochrona przysługuje w okresie tego urlopu lub zwolnienia oraz przez rok po upływie tego okresu. Zgodę, o której mowa w ust. 1, wyraża właściwy statutowo organ organizacji związkowej, w której dana osoba pełni albo pełniła tę funkcję.

9^[1]. Pracodawca powiadamia na piśmie zarząd zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą, o których mowa w ust. 5. Powiadomienie następuje w terminie 7 dni od dnia otrzymania pisemnego wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej.

9^[2]. Zarząd zakładowej organizacji związkowej lub komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej wskazują pracodawcy na piśmie osoby, których stosunek prawny podlega ochronie, o której mowa w ust. 1, poprzez podanie imienia i nazwiska tych osób, a także czasu trwania ochrony. Zmiany we wskazaniu są dokonywane przez zarząd lub komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej na piśmie w terminie 7 dni od dnia zaistnienia zmiany.

10. (uchylony)

Art. 33. 1. Pracodawca, na warunkach określonych w układzie zbiorowym pracy lub umowie, jest obowiązany udostępnić zakładowej organizacji związkowej pomieszczenia i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania działalności związkowej u pracodawcy.

2. Zakładowej organizacji związkowej oraz pracodawcy przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem wynikającym z niewykonania lub nienależytego wykonania umowy, o której mowa w ust. 1.

3. Jeżeli warunki udostępniania organizacji związkowej pomieszczeń i urządzeń technicznych określają postanowienia układu zbiorowego pracy, prawo wystąpienia z roszczeniem, o którym mowa w ust. 2, przysługuje pracodawcy lub każdej z organizacji związkowych, której postanowienia te dotyczą.

4. Do postępowania w sprawach, o których mowa w ust. 2 i 3, stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu z zakresu prawa pracy.

Art. 33^[1]. 1. Pracodawca, na pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej i za pisemną zgodą osoby wykonującej pracę zarobkową, jest obowiązany pobierać z wynagrodzenia tej osoby składkę związkową w zadeklarowanej przez nią wysokości.

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

Art. 34. 1. Przepisy art. 25^[1]–33^[1] stosuje się do międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem pracodawcę, z zastrzeżeniem ust. 2 oraz art. 34^[1] i 34^[2].

2. Przy ustalaniu liczby członków, o której mowa w art. 25^[1] ust. 1, oraz prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, o którym mowa w art. 31 ust. 1, uwzględnia się liczbę członków międzyzakładowej organizacji związkowej zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji.

Art. 34^[1]. 1. Pracodawcy objęci działaniem międzyzakładowej organizacji związkowej ponoszą koszty, w tym koszty wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne, związane z zatrudnianiem osoby wykonującej pracę zarobkową zwolnionej:

- 1) z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie międzyzakładowej organizacji związkowej – na podstawie art. 31 ust. 1 w związku z art. 34 ust. 2,
- 2) od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia – na podstawie art. 31 ust. 3 lub od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia – na podstawie art. 31 ust. 4

– odpowiednio do udziału liczby członków tej organizacji zatrudnionych u danego pracodawcy w łącznej liczbie członków tej organizacji zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji – w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

2. Zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej przedstawia pracodawcy, który zwolni osobę lub osoby wykonujące pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy, od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia lub od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, informacje o liczbie członków tej organizacji zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji oraz u każdego z tych pracodawców – w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, według stanu na ostatni dzień miesiąca.

3. Zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej przedstawia informacje, o których mowa w ust. 2, w terminie do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zwolnienie osoby lub osób wykonujących pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy, od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia lub od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

4. Na potrzeby przeliczenia, o którym mowa w ust. 1 i 2, w przypadku innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową będących członkami międzyzakładowej organizacji związkowej przyjmuje się, że osoby te są zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy.

5. Sposób i tryb ponoszenia kosztów, o których mowa w ust. 1, określa każdy pracodawca, który zwolni osobę lub osoby wykonujące pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy lub od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w zakresie dotyczącym kosztów związanych z zatrudnianiem tej osoby lub tych osób wykonujących pracę zarobkową.

Art. 34^[2]. 1. Zarząd międzyzakładowej organizacji związkowej, która co najmniej u jednego pracodawcy objętego jej działaniem zrzesza osoby wykonujące pracę zarobkową w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 25^[3] ust. 1 lub 2, może wskazać osoby wykonujące pracę zarobkową podlegające ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1:

- 1) w liczbie ustalonej zgodnie z art. 32 ust. 3 albo 4 lub
- 2) w liczbie ustalonej zgodnie z art. 32 ust. 3 albo 4 u jednego pracodawcy wskazanego przez tę organizację spośród pracodawców objętych jej działaniem, u którego ta organizacja zrzesza osoby wykonujące pracę zarobkową w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 25^[3] ust. 1 lub 2, powiększonej o liczbę pozostałych pracodawców objętych działaniem tej organizacji, u których jest zatrudnionych co najmniej 10 osób wykonujących pracę zarobkową będących jej członkami.

2. Jeżeli międzyzakładowa organizacja związkowa u żadnego pracodawcy objętego jej działaniem nie zrzesza liczby osób wykonujących pracę zarobkową wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 25^[3] ust. 1 lub 2, liczba osób wykonujących pracę zarobkową podlegających ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 nie może być większa od liczby pracodawców objętych działaniem tej organizacji, którzy zatrudniają co najmniej 10 osób wykonujących pracę zarobkową będących jej członkami.

Rozdział 5

Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy

Art. 35. 1. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:

- 1) przeszkadza w utworzeniu zgodnie z prawem organizacji związkowej,
- 2) utrudnia wykonywanie działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy,
- 3) dyskryminuje, wbrew zakazowi, o którym mowa w art. 3 ust. 1, z powodu przynależności do związku zawodowego, pozostawiania poza związkiem zawodowym lub wykonywania funkcji związkowej,
- 4) nie dopełnia w terminie obowiązku informacyjnego, o którym mowa w art. 26^[1] ust. 1,
- 5) nie dopełnia w terminie obowiązku podjęcia negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi, o którym mowa w art. 26^[1] ust. 3,
- 6) nie dopełnia obowiązku pobrania z wynagrodzenia danej osoby składki związkowej w zadeklarowanej przez tę osobę wysokości lub obowiązku niezwłocznego przekazania kwoty pobranych składek związkowych, o których mowa w art. 33^[1], na rachunek bankowy lub rachunek w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej wskazany przez zakładową organizację związkową,
- 7) nie dopełnia obowiązku ponoszenia kosztów, o którym mowa w art. 34^[1] ust. 1, w odpowiedniej proporcji wskazanej w art. 34^[1] ust. 1 z uwzględnieniem art. 34^[1] ust. 4,
- 8)⁶⁾ nie zapewnia dostępu do zakładu pracy lub innego miejsca wyznaczonego przez pracodawcę do wykonywania czynności osobom, o którym mowa w art. 28^[1],
- 9)⁶⁾ nie przestrzega wewnętrznych przepisów obowiązujących u danego pracodawcy podczas wykonywania czynności, o których mowa w art. 28^[1]

– podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

2. (utracił moc)⁷⁾

^{2[1]}. Kto w związku z pełnioną funkcją związkową:

- 1) wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie właściwego sądu o zmianie statutu, o której mowa w art. 16,
- 2) niezgodnie z przepisem art. 24 ust. 1, przeznaczają dochód z działalności gospodarczej prowadzonej przez związek zawodowy na cele niesłużące realizacji zadań statutowych związku lub dzieli go pomiędzy członków związku,
- 3) w celu uzyskania uprawnień zakładowej organizacji związkowej, reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej, międzyzakładowej organizacji związkowej lub reprezentatywnej ponadzakładowej organizacji związkowej w informacji, o której mowa w art. 25^[1] ust. 2 lub 3 lub w art. 34^[1] ust. 2 lub we wniosku, o którym mowa w art. 25^[2] ust. 2, podaje lub na podstawie art. 34^[2] ust. 1 wskazuje liczbę członków organizacji związkowej wyższą niż wynikająca ze stanu faktycznego

– podlega grzywnie.

3. Odpowiedzialność za kierowanie nielegalnym strajkiem określa ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Art. 36. 1. Sąd rejestrowy w razie stwierdzenia, że organ związku zawodowego prowadzi działalność niezgodną z prawem, wyznacza termin co najmniej 14 dni na dostosowanie działalności tego organu do obowiązującego prawa. Postępowanie wszczynają na wniosek właściwego prokuratora okręgowego.

2. W razie bezskutecznego upływu terminu przewidzianego w ust. 1, sąd rejestrowy może:

- 1) orzec grzywnę wobec poszczególnych członków organu związkowego w wysokości określonej w art. 163 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego;
- 2) wyznaczyć władzom związku termin przeprowadzenia nowych wyborów do organu związku wymienionego w ust. 1, pod rygorem zawieszenia działalności tego organu.

3. Jeżeli środki określone w ust. 2 okażą się bezskuteczne, sąd rejestrowy, na wniosek Ministra Sprawiedliwości, orzeka o skreśleniu związku zawodowego z rejestru. Od tego orzeczenia przysługuje apelacja.

4. (uchylony)

⁶⁾ Dodany przez art. 42 pkt 4 ustawy, o której mowa w odnośniku 3.

⁷⁾ Z dniem 26 maja 2008 r. na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 13 maja 2008 r. sygn. akt P 50/07 (Dz. U. poz. 562).

5. Związek zawodowy skreślony prawomocnym orzeczeniem z rejestru w myśl ust. 3 jest obowiązany niezwłocznie zaprzestać swej działalności, a w terminie najpóźniej trzech miesięcy od uprawomocnienia się tego orzeczenia dokonać swojej likwidacji w sposób przewidziany w statucie.

Rozdział 6

Przepisy szczególne

Art. 37. Spory między związkami zawodowymi a pracodawcami i ich organizacjami dotyczące interesów osób wykonujących pracę zarobkową rozwiązywane są na zasadach określonych w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2026 r. poz. 437).

Art. 38. Przepisy ustawy dotyczące związków zawodowych stosuje się odpowiednio do organizacji związkowych, o których mowa w art. 11 ust. 1 i 2, z wyłączeniem przepisu art. 12 ust. 1 w części dotyczącej liczby założycieli związku, a w części dotyczącej liczby członków związku przepisu art. 17 ust. 1 pkt 3.

Art. 39. (uchylony)

Rozdział 7

Zmiany w przepisach obowiązujących oraz przepisy przejściowe i końcowe

Art. 40–45. (pominięte)

Art. 46. Rejestracja organizacji związkowych dokonana przed dniem wejścia w życie ustawy zachowuje moc prawną.

Art. 47. (pominięty)

Art. 48. 1. Traci moc ustawa z dnia 8 października 1982 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 1985 r. poz. 277, z 1988 r. poz. 84, z 1989 r. poz. 105 oraz z 1990 r. poz. 179).

2. Do czasu wydania rozporządzenia Rady Ministrów, o którym mowa w art. 39 ust. 5 niniejszej ustawy, pozostają w mocy przepisy wydane na podstawie art. 58 ustawy wymienionej w ust. 1.

Art. 49. Ustawa wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia⁸⁾.

⁸⁾ Ustawa została ogłoszona w dniu 26 czerwca 1991 r.