



OGÓLNOPOLSKIE  
POROZUMIENIE  
ZWIĄZKÓW  
ZAWODOWYCH

NIP: 526-025-13-39

Regon: 001133016

KRS: 0000033976

OPZZ/P/3073/2012

Warszawa, dnia 27 czerwca 2012 roku

**TRYBUNAŁ KONSTITUCYJNY**

**Al. J. Ch. Szucha 12A**

**00-918 Warszawa**

**Wnioskodawca:**

**Ogólnopolskie Porozumienie**

**Związków Zawodowych**

ul. Kopernika 36/40

00 – 924 Warszawa

reprezentowane przez

1. Jana Guza –

przewodniczący OPZZ

2. Andrzeja Radzikowskiego –

wiceprzewodniczący OPZZ

---

OGÓLNOPOLSKIE POROZUMIENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

00-924 Warszawa, ul. Kopernika 36/40

tel.: 022 551 55 00, fax: 022 551 55 01

e-mail: [guz@opzz.org.pl](mailto:guz@opzz.org.pl), www: <http://opzz.org.pl>

## **WNIOSEK**

### **o zbadanie zgodności norm**

**ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.)**

**z**

**Konwencją nr 87**

**dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjętą w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r. (Dz. U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125)**

**oraz z**

**Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej**

Niniejszym, działając na podstawie art. 191 ust. 1 pkt 4 i ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej w związku z art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. z 1997 r. Nr 102, poz. 643 ze zm.) – Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych wnosi o stwierdzenie, że przepisy ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), są niezgodne z następującymi przepisami Konwencji nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowej, przyjętej w San Francisco dnia 9 lipca 1948 r. (Dz. U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125) oraz Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej:

1. Art. 2 ust. 1, 2 i 5 ustawy o związkach zawodowych jest niezgodny z art. 2 Konwencji nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych;
2. Art. 2 ust. 1, 2 i 5 ustawy o związkach zawodowych jest niezgodny z art. 12 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej;
3. Art. 2 ust. 1, 2 i 5 ustawy o związkach zawodowych jest niezgodny z art. 59 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Podstawę wystąpienia Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych stanowi art. 5 ust. 2 pkt 2 Statutu Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych oraz uchwała Rady Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych z dnia 27

marca 2012 roku w sprawie skierowania do Trybunału Konstytucyjnego wniosku o stwierdzenie niezgodności ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych z Konwencją nr 87 dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych i z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej.

## UZASADNIENIE

### **1. Art. 2 ust. 1, 2 i 5 ustawy o związkach zawodowych jest niezgodny z art. 2 Konwencji nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych.**

Art. 2 ustawy o związkach zawodowych (zwanej dalej Ustawą) enumeratywnie wymienia kategorie osób, które mogą tworzyć związek zawodowy i do niego wstępować.

Zgodnie z tym przepisem prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mają pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie są pracodawcami. Ponadto osobom wykonującym pracę nakładczą przysługuje prawo wstępowania do związków zawodowych działających w zakładzie pracy, z którym nawiązały umowę o pracę nakładczą.

Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych w zakładach pracy przysługuje również osobom skierowanym do tych zakładów w celu odbycia służby zastępczej. Emeryci i renciści mają prawo zachowania przynależności w dotychczasowym związku zawodowym oraz przystępowania do już istniejących organizacji związkowych. 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.

Ustawa przewiduje ponadto pewne ograniczenia w stosunku do funkcjonariuszy państwowych służb mundurowych oraz pracowników Najwyższej Izby Kontroli.

Zdaniem Wnioskodawcy przepis art. 2 ust. 1, 2 i 5 Ustawy jest niezgodny z art. 2 Konwencji nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, ratyfikowanej przez Polskę w 1958 roku (Dz. U. Nr 29, poz. 125).

Art. 2 ust. 1, 2 i 5 Ustawy nie odpowiada standardom międzynarodowym w zakresie możliwości tworzenia i wstępowania do związków zawodowych.

Konwencja nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych (zwana dalej Konwencją) w art. 2 określiła, że pracownicy i pracodawcy, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, mają prawo, bez uzyskiwania uprzedniego zezwolenia, tworzyć organizacje według swojego uznania, jak też przystępować do tych organizacji, z jedynym zastrzeżeniem stosowania się do ich statutów. W wersji angielskiej zapis ten brzmi: „workers and employers, without distinction whatsoever, shall have the right to establish and, subject only to the rule of the organization concerned, to join organizations of their own choosing without previous authorization”.

Słowa użyte w tekstach Konwencji w języku angielskim i francuskim: “workers” oraz “travailleurs” zastąpiono w polskiej wersji językowej wyrażeniem „pracownicy”.

Zdaniem Wnioskodawcy, ograniczenie prawa koalicji związkowej w art. 2 Ustawy nastąpiło poprzez błędne, nieprecyzyjne tłumaczenie słów użytych w wersjach autentycznych Konwencji, co w konsekwencji spowodowało nieuzasadnione zawężenie kręgu osób mogących korzystać z prawa zrzeszania się w związkach zawodowych. Należy bowiem zauważyć, że słowa „workers” oraz „travailleurs” oznaczają nie tylko pracownika w prawnym znaczeniu tego słowa, lecz ogólnie osobę, która pracuje zawodowo.

Polska wersja językowa Konwencji nie odpowiada zatem w tym zakresie ustaleniom zawartym w art. 2 Konwencji. W tłumaczeniu polskim użyte zostało słowo „pracownik”, które zaczęto odnosić do osoby wykonującej pracę na podstawie stosunku pracy, z wyjątkami zastrzeżonymi w Ustawie. Definicja pracownika zawarta w art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.) określa, że pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Warto zauważyć jednak, że słowniki języka polskiego definiują pojęcie „pracownika” jako „człowieka pracującego, zatrudnionego w jakimś zakładzie, biurze, sklepie, w fabryce”. Podobnie słowo „pracownica” definiowane jest jako „kobieta gdzieś pracująca, wykonująca jakąś pracę”<sup>1</sup>. Powyższe definicje wskazują wyraźnie, że w języku polskim słowo pracownik nie jest i nie może być utożsamiane jedynie z osobą zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, a więc w oparciu o przepisy prawa pracy. Zgodnie z definicjami zawartymi w słownikach języka polskiego pracownikiem może być jakakolwiek osoba pracująca, wykonująca pracę bez względu na podstawy prawne wykonywanej pracy.

Należy zatem stwierdzić, że zbyt wąskie rozumienie pojęcia „pracownik” w Ustawie, jedynie w oparciu o definicję zawartą w przepisach Kodeksu pracy spowodowało nieuzasadnione negatywne skutki w postaci niemożności tworzenia i wstępowania do

---

<sup>1</sup> Podręczny słownik języka polskiego, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1996, str. 751

związków zawodowych osób, nie będących pracownikami w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. W rezultacie pozbawiono prawa tworzenia i wstępowania do związków zawodowych takim podmiotom jak osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych, niewymienionych w art. 2 Ustawy (w szczególności wykonującym usługi na podstawie umowy zlecenia czy wykonującym dzieło), samozatrudnionym oraz innym osobom wykonującym pracę zarobkową, a nie będących pracodawcami.

Polskie tłumaczenie Konwencji powinno odpowiadać zapisom wersji autentycznych Konwencji, gdyż niezależnie od różnic w brzmieniu i tłumaczeniu powinny być one rozumiane jednolicie przez wszystkich sygnatariuszy. Nie można zatem dopuszczać do funkcjonowania odmiennych, narodowych wersji wykładni Konwencji.

Powyższe rozumienie potwierdza również wykładnia systemowa Konwencji. Konwencja w art. 9 dopuszcza ograniczenie wolności zrzeszania się w związkach zawodowych w stosunku do sił zbrojnych i policji. Przepis ten jest powszechnie interpretowany jako ograniczający podmiotowy zakres prawa zrzeszania się, a zatem jako wyjątek od art. 2 Konwencji. Z uwagi na to, że funkcjonariusze tych służb nie są pracownikami, art. 9 Konwencji byłby zbędny, gdyby termin „pracownik” dotyczył tylko pracowników w rozumieniu strony stosunku pracy. Można zatem wyciągnąć wniosek z tych zapisów, że termin „pracownik” ma tu szersze znaczenie.

Konieczność stosowania szerokiej interpretacji terminu „pracownik” wynika także m.in. z publikacji i oświadczeń MOP. Komitet Wolności Związkowej w wielu sprawozdaniach podkreślił, że stosunek pracy nie stanowi kryterium określenia osób uprawnionych do zakładania organizacji związkowej i działania w ich ramach. Sama Konwencja używa ponadto zwrotu „pracownicy bez jakiegokolwiek rozróżnienia”, co znajduje uzasadnienie w logice wolności związkowej i świadczy o tym, że celem Konwencji jest zagwarantowanie tej wolności wszystkim osobom wykonującym zarobkowo pracę zawodową. Ograniczanie tej wolności poprzez odwoływanie się do istnienia stosunku pracy stanowi zatem istotne złamanie zasad zawartych w Konwencji.

Szeroki zakres podmiotowy prawa zrzeszania się w związkach zawodowych wynika również z aktów prawa międzynarodowego, które dla określenia kręgu uprawnionych do zrzeszania się w związkach zawodowych używają sformułowania „każdy”. Takie określenia występują m.in. w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z 1948 roku czy Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z 1950 roku. W tych i innych aktach dopuszczalne są wyłączenia i ograniczenia wolności związkowych, ale generalnie dotyczą one ściśle określonych grup zawodowych, przede wszystkim funkcjonariuszy policji i sił zbrojnych. Nie obejmują one natomiast w żadnym wypadku osób świadczących pracę na innej podstawie niż umowa o pracę.

Warto również podkreślić, że w doktrynie podkreśla się, że pojęciu „praca” należy nadawać możliwie najszerszy zakres obejmując nim także zatrudnienie dokonywane przez

ramach stosunków cywilnoprawnych<sup>2</sup>, gdyż we współczesnych stosunkach zatrudnienia coraz większą rolę odgrywają formy usytuowane poza tradycyjnie pojmowanym prawem pracy. Podobne stanowisko znajduje odzwierciedlenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, zdaniem którego art. 24 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej ustanawia objęcie przez państwo ochroną warunków, zakresu i treści świadczenia i przyjmowania pracy zarówno w ramach stosunku pracy, jak i również świadczenia pracy, które odbywa się w obrębie stosunków cywilnoprawnych oraz innego zatrudnienia<sup>3</sup>.

Powyższe oznacza, że ustawodawca powinien zapewnić objęcie ochroną – rozumianą również jako realizacja wolności związkowej – warunków świadczenia pracy, które odbywa się na innej podstawie niż stosunek pracy regulowany przez prawo pracy. Tego rodzaju obowiązek ustawodawcy, obok umów międzynarodowych, wynika również z art. 24 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Odebranie wolności związkowej pracownikom świadczącym pracę na innych podstawach niż wskazane w art. 2 Ustawy oznacza dyskryminację tych pracowników ze względu na podstawę prawną świadczenia pracy. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej w art. 32 ust. 2 zakazuje dyskryminacji w „życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny”.

Ustawodawca w sposób nieuprawniony i niezgodny z przepisami odebrał prawa koalicji związkowej osobom, których praca, sytuacja i faktyczny status prawny jest podobny do pracy i pozycji pracowników wykonujących swoją pracę w ramach stosunku pracy. W Polsce jest to grupa około 800 tys. ludzi, których pozbawiono prawa koalicji, a ich prawa i interesy nie mogą być reprezentowane przez organizacje związkowe.

Osoby wykonujące pracę zarobkową chcą aktywnie uczestniczyć w tworzeniu lepszych warunków pracy i bytu, co mogą czynić poprzez działalność w związku zawodowym. Tylko ta organizacja, w świetle przepisów prawa pracy i prawa związkowego, powołana jest do reprezentowania i obrony praw i interesów osób pracujących oraz tylko takim organizacjom służy prawo do m.in. prowadzenia rokowań zbiorowych czy wszczęcia sporu zbiorowego. Inne formy działalności w podmiotach takich jak stowarzyszenia czy fundacje nie mają w polskim prawie takich możliwości i nie prowadzą do celów wyznaczonych przez Konwencję.

Art. 2 Konwencji nie zawiera żadnych przesłanek do ograniczania wolności zrzeszania się w związkach zawodowych w taki sposób, w jaki dokonano tego w art. 2 ust. 1, 2 i 5 Ustawy. W świetle powyższego art. 2 ust. 1, 2 i 5 Ustawy jest niezgodny z art. 2 Konwencji.

---

2 L. Garlicki, uwagi do art. 24, w: L. Garlicki, red. Konstytucja RP. Komentarz, t. V, Warszawa 2007, s.2

3 Uzasadnienie wyroku z 7 października 2004 r., II PK 29/04, OSNP 2005, nr 7, poz. 97

**2. Art. 2 ust. 1, 2 i 5 ustawy o związkach zawodowych jest niezgodny z art. 12 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.**

Art. 12 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej zapewnia wolność tworzenia i działania związków zawodowych nie ograniczając jej do tych osób, które świadczą pracę na podstawie stosunku pracy. W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego wyrażono przekonanie, że wolność zrzeszania się w związki zawodowe ma charakter wolności politycznej. Składa się ona wraz z szerszą ujętą wolnością zrzeszania się w ogóle na większą całość, jaką jest uniwersalna wolność człowieka w zakresie różnego rodzaju dobrowolnych zrzeszeń, wyrażających potrzebę samorealizacji oraz ochrony interesów. Zapewnienie ochrony tak rozumianej uniwersalnej wolności jest obowiązkiem Rzeczypospolitej, a zarazem jej fundamentalną zasadą ustrojową wyrażoną w art. 12 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej<sup>4</sup>.

Ograniczenia wolności tworzenia i działania związków zawodowych mogą być ustanowione w drodze ustawy, przy zachowaniu warunków określonych w art. 31 ust. 3 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, a ewentualne ograniczenia ustawowe muszą być przy tym wyraźnie uznane za dopuszczalne przez umowy międzynarodowe wiążące Polskę, co wynika z art. 59 ust. 4 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Ograniczenia te mogą być zatem ustanawiane w ustawie i tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej albo wolności i praw innych osób. Ograniczenia te nie mogą naruszać istoty wolności związkowych. Zgodnie z ustalonym orzecznictwem Trybunału Konstytucyjnego, ingerencja w sferę wolności związkowych musi być zgodna z zasadą proporcjonalności. Ingerencja taka jest zatem dopuszczalna, jeżeli jest w stanie doprowadzić do zamierzonych przez nią skutków, jest niezbędna dla ochrony interesu publicznego, z którym jest powiązana, a jej efekty pozostają w proporcji do ciężarów nakładanych przez nią na obywatela<sup>5</sup>.

Problematyka działalności związków zawodowych w systemie gospodarki rynkowej ma charakter szczególnie istotny. Znajduje się ona bowiem na styku, z jednej strony – naturalnych dążeń podmiotów działających na rynku (pracodawców) do maksymalizowania zysków przy jednoczesnej minimalizacji kosztów, w tym kosztów pracy – z drugiej zaś strony istniejącą w demokratycznym państwie prawnym potrzebą ochrony pracowników przed ewentualną samowolą pracodawcy. Dlatego też określenie statusu związków zawodowych jako organizacji służących ochronie i reprezentacji interesów pracowniczych winno być dokonane ze szczególną ostrożnością i rozważą. Nadmierne ograniczanie praw i swobody działalności związków zawodowych prowadzić może do naruszenia praw pracowniczych, jak i również godności człowieka.

---

<sup>4</sup> Uzasadnienie wyroku w sprawie o sygn. K 26/98

<sup>5</sup> Por. uzasadnienie wyroku w sprawie o sygn. K 45/04

Regulacja zawarta w art. 2 ust. 1, 2 i 5 Ustawy ogranicza wolność tworzenia i działania związków zawodowych, a zatem art. 2 ust. 1, 2 i 5 Ustawy jest niezgodny z art. 12 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

**3. Art. 2 ust. 1, 2 i 5 ustawy o związkach zawodowych jest niezgodny z art. 59 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.**

Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych ustanawia Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej w art. 59 ust. 1 jako wolność polityczną. Ograniczenia tej wolności – w świetle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego – mogą być ustanawiane tylko „ze względu na potrzebę ochrony ważnych konstytucyjnych wartości”<sup>6</sup>, określonych w art. 31 ust. 3 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, a więc ze względu na bezpieczeństwo państwa i porządek publiczny, dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób.

Ochrona żadnej z tych wartości nie wymaga ograniczenia wolności związkowej w drodze wykluczenia osób świadczących pracę na innej podstawie niż umowa o pracę.

A zatem art. 2 ust. 1, 2 i 5 Ustawy jest niezgodny z art. 59 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej w związku z art. 31 ust. 3 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych może podlegać nie tylko ograniczeniom ustanowionym na zasadach określonych w art. 31 ust. 3 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, ale także restrykcjom odnoszącym się wyłącznie do wolności związkowych, które to wolności – na mocy art. 59 ust. 4 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej – „mogą podlegać tylko takim ograniczeniom ustawowym, jakie są dopuszczalne przez wiążące Rzeczpospolitą Polską umowy międzynarodowe”. Umowy międzynarodowe wyznaczają zatem standard maksymalnego zakresu ograniczania wolności zrzeszania się w związkach zawodowych<sup>7</sup>. Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego „w świetle art. 59 ust. 4, zakres dopuszczalnych ograniczeń, jakim mogą podlegać wolności związkowe, z prawem do wolnego zrzeszania się w związkach zawodowych na czele, wynika wprost z systemu umów międzynarodowych wiążących Rzeczpospolitą w powiązaniu z konstytucyjnym systemem gwarancji ochrony wolności związkowych<sup>8</sup>”.

Wolność tworzenia i działania związków zawodowych może być ograniczona, w myśl art. 59 ust. 4 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, wyłącznie w zakresie dopuszczalnym z mocy postanowień wiążących Polskę umów międzynarodowych. Wszystkie one przewidują możliwość ograniczenia wolności zrzeszania się w stosunku do członków sił zbrojnych i

---

<sup>6</sup> Por. uzasadnienie wyroku o sygn. K 6/99

<sup>7</sup> Tak W. Sokolewicz: uwagi do art. 59, w : L. Garlicki, red: Konstytucja RP, Komentarz, t. IV, Warszawa 2005, s. 52

<sup>8</sup> Por. uzasadnienie wyroku o sygn. K 26/98




policji, ale nie odbierają wolności zrzeszania się tym, którzy wykonują pracę na innej podstawie prawnej niż umowa o pracę jako przesłanka pozostawania w stosunku pracy.

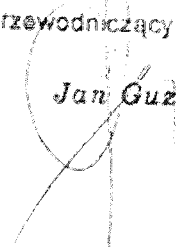
Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169) oraz Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z 4 listopada 1950 r. (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.) wymieniają jako grupę zawodową także mogącą podlegać ograniczeniom „członków administracji państwowej”. Ponadto w myśl Konwencji Nr 51 MOP dotyczącej ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej, przyjętej 27 czerwca 1978 r. (Dz. U. z 1994 r. Nr 22, poz. 78) ustawodawstwu krajowemu powierza się określenie zakresu stosowania gwarancji w odniesieniu do „pracowników na wysokich stanowiskach, których czynności uważa się z reguły za związane z tworzeniem polityki lub za funkcje kierownicze albo do pracowników, których obowiązki mają w wysokim stopniu poufny charakter”.

Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego katalog pozostałych wyłączeń jest w zasadzie jednolity, akty prawa międzynarodowego operują zbliżonymi kryteriami oceny dozwolonych ograniczeń, które mogą być uznawane za konieczne w demokratycznym państwie prawa<sup>9</sup>. Żadne z nich nie uzasadniają pozbawienia wolności związkowej osób świadczących pracę na innej podstawie niż umowa o pracę.

Z przedstawionych względów Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych wnosi jak na wstępie.

  
Wiceprezident OPZZ  
Andrzej Madziński

Przewodniczący OPZZ

  
Jan Guz

#### Załączniki:

- 1) 4 odpisy wniosku,
- 2) 5 egzemplarzy Statutu OPZZ,
- 3) Wyciąg z protokołu, lista obecności z posiedzenia Rady OPZZ i uchwała Rady OPZZ z dnia 27 marca 2012 roku oraz 4 egzemplarze odpisu wyciągu, listy obecności z posiedzenia Rady OPZZ i uchwały Rady OPZZ,
- 4) Wypis z rejestru organizacji społecznych z KRS wraz z 4 jego odpisami,
- 5) Pełnomocnictwo i potwierdzenie opłaty zgodnie z ustawą o opłacie skarbowej.

<sup>9</sup> Por. uzasadnienie wyroku o sygn. K 42/97