

# Z orzecnictwa Sądu Najwyższego

**Dr Eliza Maniewska**

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8101-7351

e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

## Kwestionowanie przez pracodawców uprawnień organizacji związkowych działających w zakładzie pracy

Dispute by employers of the trade unions' rights operating in the enterprise

### Streszczenie

Opracowanie zawiera omówienie orzecnictwa Sądu Najwyższego dotyczącego możliwości zakwestionowania przez pracodawcę uprawnień działających u niego organizacji związkowych.

### Słowa kluczowe

zakładowa organizacja związkowa, międzyzakładowa organizacja związkowa, autonomia związków zawodowych, powództwo o ustalenie (interes prawny)

JEL: K31

Przypomnijmy, że działanie w zakładzie pracy zakładowej organizacji związkowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej generuje po stronie pracodawcy szereg obowiązków z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Zaniechanie wykonania tych obowiązków kreuje zróżnicowane sankcje prawne. Przykładowo, brak konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową (art. 38 k.p.) lub dyscyplinarne rozwiązanie umowy o pracę bez takiej konsultacji, kreuje po stronie pracownika roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia lub rozwiązania natychmiastowego umowy o pracę wskazane odpowiednio w art. 45 § 1 k.p. i 56 k.p. Analogiczne sankcje (na gruncie indywidualnego prawa pracy) rodzi zwolnienie przez pracodawcę działacza związkowego objętego ochroną wskazaną w art. 32 lub 34<sup>2</sup> ustawy o związkach zawodowych (u.z.z.) bez zgody zarządu odpowiedniej organizacji związkowej. W odniesieniu do stosunków zbiorowego prawa pracy na pracodawcy ciąży, między innymi, obowiązki informacyjne względem działającej u niego organizacji związkowej wskazane w art. 28 u.z.z. oraz obowiązki informacyjne związane z rokowaniami poprzedzającymi zawarcie układu zbiorowego pracy (art. 241<sup>4</sup> k.p.), czy powinność podjęcia określonych działań w przypadku podjęcia decyzji o zwolnieniach grupowych (art. 2–3 ustawy o grupowych zwolnieniach).

Dlatego dla pracodawców niezwykle doniosłą pozostaje w praktyce kwestia ustalenia, czy działające u niego organizacje związkowe rzeczywiście mają taki status prawny, który generuje po stronie pracodawcy wskazane obo-

### Abstract

The study discusses the jurisprudence of the Supreme Court regarding the possibility of an employer challenging the rights of trade unions operating at his establishment.

### Keywords

enterprise trade union organization, inter-enterprise trade union organization, autonomy of trade unions, declaratory action (legal interest)

wiązki. Obowiązuje bowiem zasada, że na pracodawcy spoczywają określone prawem obowiązki jedynie względem „uprawnionych”, a nie „jakichkolwiek” organizacji związkowych (por. art. 25<sup>1</sup> u.z.z.).

W orzecnictwie zagadnienia z tym związane dotyczą — między innymi — oceny posiadania przez pracodawcę interesu prawnego w sprawie przeciwko zakładowej (międzyzakładowej organizacji związkowej) o ustalenie, że jest (nie jest) objęty zakresem działania tej organizacji, względnie oceny, czy w ogóle przepis art. 189 k.p.c. może mieć tu zastosowanie.

W odniesieniu do zakładowej organizacji związkowej Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że na podstawie art. 189 k.p.c. pracodawca nie ma powództwa o ustalenie, że organizacji związkowej nie przysługiwały uprawnienia zakładowej organizacji związkowej. W wyroku z 2 kwietnia 2019 r., I PK 10/18 (OSNP 2020/1/5), wskazał, że mająca z tym związek regulacja zawarta w art. 25<sup>1</sup> u.z.z., przewidująca, że uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków, będących pracownikami lub zatrudnionymi spełniającymi warunki wskazane w art. 25<sup>1</sup> ust. 1 pkt 1 i 2 u.z.z., generalnie oparta jest na zaufaniu do informacji zakładowej organizacji związkowej o liczbie jej członków, warunkującej uprawnienia określone w ustawie, która może być weryfikowana tylko w ściśle określonym trybie. Organizacja, która nie przedstawia w terminie informacji o liczbie członków, nie ma uprawnień do czasu wykonania obowiązku informacji o liczbie członków, przedstawianej pracodawcy co 6 miesięcy (art. 25<sup>1</sup> ust. 2, 3 i 6 u.z.z.). Grzywnie podlega ten, kto w celu uzyskania

uprawnien zakładowej organizacji związkowej wskazuje liczbę członków organizacji związkowej wyższą niż wynikająca ze stanu faktycznego (art. 35 ust. 2<sup>1</sup> pkt 3 u.z.z.). Z drugiej strony pracodawca lub działająca u niego organizacja związkowa mogą zgłosić pisemne zastrzeżenie co do liczebności danej zakładowej organizacji związkowej. Wówczas zakładowa organizacja związkowa występuje do sądu rejonowego — sądu pracy 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 orzeczenie w trybie przepisów kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym (art. 25<sup>1</sup> ust. 8 u.z.z.).

Skoro procedura ustalania uprawnień organizacji zrzeszającej osoby zatrudnione jest uregulowana w ustawie o związkach zawodowych, to zdaniem Sądu Najwyższego roszczenie o ustalenie uprawnień zakładowej organizacji związkowej nie może być dochodzone w trybie powództwa z art. 189 k.p.c., gdyż przepis ten sam w sobie nie stanowi ku temu prawnej podstawy.

Inaczej natomiast jest oceniana sprawa żądania przez pracodawcę ustalenia, że jest (nie jest) objęty zakresem działania międzyzakładowej organizacji związkowej (art. 189 k.p.c.). W tym wypadku mechanizm „objęcia” pracodawcy działaniem organizacji, skutkującego powstaniem po jego stronie określonych prawem obowiązków względem takiej organizacji (jej członków), nie jest bowiem oparty na procedurze, która byłaby analogiczna do tej, która dotyczy zakładowej organizacji związkowej. W wyroku z 20 maja 2011 r., II PK 295/10 (OSNP 2012/13-14/169), Sąd Najwyższy między innymi wskazał, że międzyzakładową organizacją związkową jest taka struktura organizacyjna związku zawodowego, która zakresem swego działania obejmuje co najmniej dwóch pracodawców w znaczeniu art. 3 k.p. i zarazem każdego z nich obejmuje jako całość, czyli bez ograniczenia do poszczególnych wewnętrznych części składowych danego podmiotu noszącego miano pracodawcy (jego placówek, oddziałów czy wydziałów). O tym, jakie jednostki organizacyjne (zakłady pracy i pracowników) obejmuje dana międzyzakładowa organizacja związkowa, nie rozstrzyga jakaś ogólna, abstrakcyjna zasada, że organizacja tego typu może działać tylko w takich jednostkach, które istnieją uprzednio (czy przed jej powołaniem do życia), lecz autonomiczne, samorządne decyzje właściwych organów danego związku zawodowego. Pracodawcy przysługuje przy tym przeciwko międzyzakładowej organizacji związkowej roszczenie o ustalenie, że jest (nie jest) objęty zakresem działania tej organizacji (art. 189 k.p.c.).

Pogląd ten został podtrzymany w wyroku Sądu Najwyższego z 22 września 2020 r., I PK 30/19 (niepubl.). Sąd wskazał w nim, że pracodawca z reguły ma interes prawny w ustaleniu przez sąd faktu prawotwórczego, jakim jest nieobjęcie tegoż pracodawcy zakresem działania międzyzakładowej organizacji związkowej, skoro z faktu tego może wyprowadzić swoje uprawnienie do nietraktowania organizacji związkowej jako partnera w sytuacjach, z którymi przepisy prawa pracy łączą obowiązek owego współ-

działania. Rozstrzygnięcie tejże kwestii kończy spór toczący się już pomiędzy stronami i jednocześnie zapobiega powstaniu w przyszłości kolejnych sporów nie tylko pomiędzy partnerami społecznymi, ale także stronami indywidualnych stosunków pracy. Nie istnieje przy tym możliwość usunięcia tego rodzaju wątpliwości odnośnie do statusu strony pozwanej na innej drodze, także dlatego, że chociaż stosunki prawne pomiędzy pracodawcami a organizacjami związkowymi są zaliczane do zbiorowego prawa pracy, to omawiana kwestia nie należy do kategorii sporów zbiorowych w rozumieniu ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Przedmiotem oceny orzecznictwa sądowego, pomimo — jak się wydawało — jednoznacznego wyjaśnienia tej kwestii w przeszłości, są również powództwa pracodawców kwestionujące status prawny jednostki organizacyjnej związku zawodowego z powołaniem się na brak rejestracji takiej jednostki w Krajowym Rejestrze Sądowym lub brak osobowości prawnej przez taką jednostkę, co ma w szczególności miejsce wówczas, gdy dany związek zawodowy posiada jednostki organizacyjne obejmujące swoim działaniem różnych pracodawców.

Przypomnijmy, że już w uchwale składu siedmiu sędziów SN z 25 marca 1993 r., I PZP 73/93 (OSNC 1993/10/169), w której — choć bezpośrednio dotyczyła ona NSZZ „Solidarność” — w sposób odnoszący się także do innych związków zawodowych wyjaśniono między innymi, że na podstawie rejestracji związku zawodowego osobowość prawną uzyskuje tylko ten związek, a jednostki organizacyjne związku zawodowego powstające później nabywają osobowość prawną z chwilą uzyskania — zgodnie ze statutem związku — prawa do działania w charakterze statutowych struktur związku. Z przepisów ustawy o związkach zawodowych niedwuznacznie wynika bowiem, że rejestracji podlega związek zawodowy, a nie (także) jego wewnętrzne struktury organizacyjne. Kategorie sformułowania zawartego w art. 13 pkt 7 u.z.z. nie może być więc rozumiana w ten sposób, że każdy związek zawodowy musi w statucie określić jednostki organizacyjne mające osobowość prawną. Decyzja w tej sprawie może zostać podjęta przez związek już po jego zarejestrowaniu, przez wprowadzenie odpowiednich zmian w treści uchwalonego wcześniej i złożonego do rejestru sądowego statutu. Powołanego przepisu nie można wyjaśniać w taki sposób, by prowadziło to do ograniczenia swobody decyzji związków zawodowych w kwestii, czy ich wewnętrzne jednostki mają mieć osobowość prawną, lecz jedynie jako chęć wyraźniejszego zaakcentowania przez ustawodawcę jego woli, by osobowość tę jednostki organizacyjne uzyskiwały bez potrzeby ich dodatkowego rejestrowania się w sądzie. Jeżeli zatem dany związek zawodowy decyduje się na przyznanie osobowości swoim jednostkom organizacyjnym już po uchwaleniu statutu i zarejestrowaniu związku w sądzie, to o chwili nabycia osobowości przez te jednostki nie może rozstrzygać moment wskazany w art. 15 ust. 1 u.z.z. (moment rejestracji związku), lecz decyzja związku znajdująca wyraz w treści statutu i jego zmianach. Nowe jednostki — powstające w okresie późniejszym — osobowość prawną uzyskiwały

i uzyskują natomiast w sposób „automatyczny” od momentu, od którego zgodnie z wymaganiami określonymi w statucie rozpoczyna się ich byt prawny jako wewnętrznych jednostek organizacyjnych związku.

Stanowisko to zostało podtrzymane w przywołanym już wyroku Sądu Najwyższego z 22 września 2020, I PK 30/19, w którym dodatkowo wyjaśniono, że z użytego w art. 13 pkt 7 u.z.z. zwrotu „strukturę organizacyjną związku” należy wnioskować, iż wystarczające jest rodzajowe określenie jednostek organizacyjnych związku polegające na podaniu ich typu (typów), a nie ich wskazanie z podaniem nazwy, siedziby i szczegółowo oznaczonego zakresu działania. Na tym bowiem polega przewidziane w art. 9 u.z.z. sformułowanie „określają swobodnie” użyte w odniesieniu do struktury organizacyjnej związku.

Oznacza to, że pracodawca nie może kwestionować statusu jednostki organizacyjnej związku zawodowego z powołaniem się na fakt, że taka jednostka nie została wprost wymieniona w statucie związku.

Sąd Najwyższy przypomniał, że w myśl art. 13 pkt 7 u.z.z. statut związku zawodowego ma określać (między innymi) strukturę organizacyjną związku zawodowego ze wskazaniem, które z jednostek organizacyjnych związku mają osobowość prawną. Kategoryczne brzmienie powołanego przepisu należy jednak wyklądać z uwzględnieniem regulacji art. 9 u.z.z. Przepis ten stanowi zaś, że statuty i uchwały związkowe określają swobodnie struktury organizacyjne związków zawodowych, a zobowiązania majątkowe mogą podejmować wyłącznie statutowe organy struktur związkowych posiadających osobowość prawną. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy już w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z 25 marca 1993 r., I PZP 73/93, odwołując się do zasady wolności związkowej wynikającej, między innymi, z ratyfikowanej przez nasze państwo konwencji nr 87 MOP z 9 lipca 1948 r. (DzU z 1958 r. nr 29, poz. 125) dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, wola związku znajduje wyraz zwłaszcza w jego statucie, w którym członkowie rozstrzygają swobodnie między innymi o tym, czy i które jego jednostki organizacyjne mają mieć osobowość prawną. Oznacza to tyle, że statut związku zawodowego nie musi mieć jakiegось z góry określonej formy (struktury) i na przykład zawierać odrębny rozdział poświęcony jednostkom organi-

zacyjnym związku. Wystarczy, aby owe jednostki organizacyjne zostały wymienione w statucie i dały się zidentyfikować. *Ad casum* statut związku zawodowego nie zawierał wyodrębnionego rozdziału poświęconego strukturze organizacyjnej tego związku, zawierał jednak regulacje określające jego strukturę organizacyjną, wymieniające nie tylko międzyzakładowe organizacje związkowe, ale także organizacje zakładowe, środowiskowe i branżowe. Regulacje te, zważywszy na swobodę związku w tym zakresie wynikającą z art. 9 u.z.z., należało więc uznać za spełniające wymogi art. 13 pkt 7 u.z.z. Statut związku stanowił również, że jednostki organizacyjne związku nabywają osobowość prawną zgodnie z przepisami na mocy uchwały zarządu krajowego. Skoro z ustaleń faktycznych poczynionych w niniejszej sprawie stosownie uchwały zarządu związku dotyczące międzyzakładowej organizacji, której status kwestionował przed sądem pracodawca objęty jej działaniem, zostały podjęte, to zdaniem Sądu Najwyższego brakowało podstaw do uznania, że pracodawca nie miał obowiązku uznawania tej organizacji.

Dodatkowo Sąd Najwyższy zauważył, że kwestia posiadania bądź nieposiadania osobowości prawnej przez jednostkę organizacyjną związku pozostaje bez jakiegokolwiek wpływu na rozstrzygnięcie sporu zainicjowanego powództwem o ustalenie, że dana organizacja nie posiada statusu międzyzakładowej organizacji związkowej, w związku z czym nie objęła zakresem swojego działania zakładu pracy pracodawcy. Jak wynika bowiem z jednoznacznego brzmienia powołanego wcześniej art. 9 u.z.z., posiadanie przez konkretną jednostkę organizacyjną osobowości prawnej ma znaczenie jedynie w przypadku podejmowania przez tę jednostkę zobowiązań majątkowych. Tymczasem relacje pomiędzy pracodawcą a organizacją związkową obejmującą zakresem działania zakład pracy tego pracodawcy zarówno w zakresie indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy nie wymagają podejmowania przez organizację związkową zobowiązań majątkowych, lecz opierają się wyłącznie na współdziałaniu w sprawach, w których takie współdziałanie wynika z obowiązujących przepisów prawa. Aby posiadać status jednostki organizacyjnej związku obejmującej zakresem działania zakład pracy pracodawcy, jednostka ta nie musi więc mieć osobowości prawnej.

**Dr Eliza Maniewska**, doktor nauk prawnych, absolwentka Wydziału Filozofii oraz Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Od 1998 r. zatrudniona w Sądzie Najwyższym, obecnie na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego. W 2007 r. zdała egzamin sędziowski z wynikiem bardzo dobrym; wpisana na listę radców prawnych. Od 2018 r. adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej. Autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy oraz prawa konstytucyjnego. Współautorka — wraz z SSN Kazimierzem Jańskim (obecnie w stanie spoczynku) — Komentarza do Kodeksu pracy, który doczekał się już 11 wydań.

**Dr Eliza Maniewska**, Doctor of Law, graduate of the Faculty of Philosophy and the Faculty of Law and Administration at Warsaw University. Since 1998, she has been employed in the Supreme Court, currently as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. In 2007 she passed the judicial exam with a very good result; entered on the list of legal advisers. From 2018, a lecturer at the Faculty of Law and Administration of the University of Warsaw in the Department of Labour Law and Social Policy. Author of many publications in the field of labour law and constitutional law. Co-author — together with SSN Kazimierz Jański (currently retired) — Commentary on the Labour Code, which has 11 editions.