

A. KOMENTARZ I PRZYKŁADY

ROZDZIAŁ I. Status związku zawodowego w zakładzie pracy

1. Związek zawodowy w zakładzie pracy i wynikające z tego konsekwencje

Na wstępie tej publikacji należy wyjaśnić, czym jest związek zawodowy. Czy posiada osobowość prawną? Jak jest reprezentowany wobec pracodawcy? Czym sformułowanie „związek zawodowy” różni się od „zakładowej organizacji związkowej”?

Definicja związku zawodowego

Związek zawodowy stanowi dobrowolną i samorządową organizację zrzeszającą ludzi pracy. W literaturze przedmiotu pojęcie to określa się ponadto jako organizację społeczną mającą charakter korporacyjny. Krzysztof W. Baran stoi na stanowisku, że „związki zawodowe to organizacje społeczne zrzeszające ludzi pracy o charakterze korporacyjnym. Są one dobrowolną formą samoorganizacji zbiorowości pracowniczej w stosunkach przemysłowych państw cywilizowanych” (*Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010).

W ZwZawU próżno szukać definicji zakładowej organizacji związkowej. Status zakładowej organizacji związkowej posiadają samodzielne związki zawodowe oraz jednostki organizacyjne ponadzakładowych organizacji związkowych obejmujące swym zasięgiem całego pracodawcę (Krzysztof W. Baran, *Komentarz do ustawy o związkach zawodowych*, [w:] *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, wyd. II).

Zakładowa organizacja związkowa

W zakresie jednostki organizacyjnej danego związku zawodowego, w uchwale składu 7 sędziów SN z 24.11.1992 r., I PZP 59/92 (OSNCP 1993, z. 4, poz. 49; OSP 1993, z. 11, poz. 224 z glosą A. Świątkowskiego) postawiona została teza, że „(...) w zakładzie

pracy może działać tylko jedna organizacja zakładowa tego samego związku. Jeżeli zakładem pracy są okręgowe inspektoraty Państwowej Inspekcji Pracy, to jednostki związkowe tam usytuowane mają więc status zakładowych organizacji związkowych. Jeżeli natomiast zakładem pracy jest Główny Inspektorat Pracy, to status zakładowej organizacji związkowej ma tylko ogólni związkowe tam funkcjonujące. (...) Teza, że w jednym zakładzie pracy w rozumieniu art. 3 KP może działać tylko jedna zakładowa organizacja związkowa tego samego związku zawodowego, jest słuszna. Poza wskazaną, ścisłą wykładnią gramatyczną, przemawia za tym także funkcja spełniana przez różne przepisy przyznające określonemu ogólni związków zawodowych, tj. zakładowej organizacji związkowej, określone kompetencje. Kompetencjom takiego ogólni organizacyjnego odpowiadają obowiązki pracodawcy. Jeżeli więc ustawodawca sytuuje określone uprawnienie związków zawodowych w określonych ich ogólni, tj. zakładowej organizacji związkowej, to poleca pracodawcy wypełnianie jego obowiązków względem tej jednostki organizacyjnej. Inaczej mówiąc, pracodawca nie ma prawnie określonego obowiązku działania wobec struktury organizacyjnej związku zawodowego, która nie jest wskazana w ustawie”.

Przepis art. 1 ZwZawU nie ogranicza członków związku zawodowego do stron stosunku pracy, tj. pracownika, którym może być osoba fizyczna zatrudniona na podstawie umowy o pracę, mianowania, powołania, wyboru lub spółdzielczej umowy o pracę, oraz pracodawcy. Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mają bowiem również członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeśli nie są pracodawcami. Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych nie przysługuje natomiast osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych. W postanowieniu z 20.6.1985 r. (I PRZN 7/85) SN stwierdził, że „prawo tworzenia związków zawodowych przysługuje pracownikom, natomiast nie mają takiego prawa emeryci, renciści, osoby czasowo pozostające bez pracy w związku z jej poszukiwaniem, jak również osoby wykonujące pracę nakładczą i agenci nie będący pracodawcami, aczkolwiek mają oni prawo

zachowania przynależności do związków zawodowych (emeryci, renciści, osoby czasowo pozostające bez pracy w związku z jej poszukiwaniem), jak również prawo zrzeszenia się w związkach zawodowych, które już powstały i działają w zakładach pracy (osoby wykonujące pracę nakładczą i agenci nie będący pracodawcami)”.



ZAPAMIĘTAJ

Przy ocenie legalności działania związku zawodowego w zakładzie pracy, należy zwrócić uwagę na to, przez kogo związek zawodowy został utworzony oraz sprawdzić uchwałę założycielską. Może się bowiem zdarzyć, że związek zawodowy został utworzony przez podmiot, któremu to prawo nie przysługiwało. Należy jednak pamiętać, że pracodawca nie może kontrolować legalności bytu związku zawodowego.

Zarejestrowany w rejestrze sądowym związek zawodowy jest osobą prawną. Należy jednak odróżnić związek zawodowy jako całość organizacji związkowej od jednostki organizacyjnej danego związku zawodowego.

**Utworzenie
związku
zawodowego**

Związek zawodowy powstaje na podstawie uchwały o jego utworzeniu, podjętej przez co najmniej 10 osób uprawnionych do tworzenia związków zawodowych.

Prawo przynależności do związku zawodowego a prawo do jego tworzenia to bowiem dwie odrębne kwestie. Należy raz jeszcze podkreślić, że osoby bezrobotne, emeryci i renciści chociaż mają prawo przynależności do związków zawodowych, nie mogą ich tworzyć.

W głosowaniu nad utworzeniem związku zawodowego musi brać udział co najmniej 10 takich osób. Następnym krokiem warunkującym powstanie organizacji związkowej jest uchwalenie statutu organizacji, który musi zawierać elementy wymienione w art. 13 ZwZawU. Kolejną czynnością jest wybór komitetu założycielskiego, w składzie nie mniejszym niż 3 osoby i nie więk-

szym niż 7 osób. Związek zawodowy nabywa osobowość prawną z chwilą wpisu do rejestru sądowego. Komitet założycielski powinien więc wystąpić z wnioskiem o rejestrację związku w celu uzyskania postanowienia o wpisie związku zawodowego w Krajowym Rejestrze Sądowym.

Komitet założycielski ma tylko 30 dni od dnia podjęcia uchwały na złożenie wniosku o rejestrację organizacji. Jeżeli komitet założycielski nie złoży w terminie 30 dni od dnia założenia związku wniosku o rejestrację, uchwała o utworzeniu związku straci moc. W okresie przed rejestracją związku zawodowego do jego reprezentowania na zewnątrz upoważniony jest komitet (tak: SN w wyroku z 16.1.1996 r., I PRN 85/95).

Sąd odmówi rejestracji związku zawodowego, jeżeli nie zostały spełnione wymagania określone w art. 12 i 13 ZwZawU lub jeżeli statut związku jest niezgodny z przepisami ustawy. Sąd rozpoznający wniosek o rejestrację związku zawodowego jest obowiązany zbadać, czy postanowienia statutu są zgodne z przepisami ZwZawU i czy treść statutu wskazuje na to, że dana organizacja jest związkiem zawodowym (tak: SN w uchwale z 12.9.1990 r., III PZP 1/90).

Analiza treści przepisów ZwZawU oraz orzecznictwa wskazuje, że pracodawca nie ma prawa do nadzoru i kontroli działalności związku zawodowego (lub związków zawodowych) istniejącego w zakładzie pracy. Zakaz ten odnosi się zwłaszcza do spraw związanych z wyborem członków zarządu zakładowej organizacji związkowej, przedłużeniem ich mandatu (kadencji), skreśleniem z listy członków itp. Zgodnie bowiem z uchwałą składu 7 sędziów SN z 12.9.1990 r. (III PZP 1/90) „pracodawca nie jest uprawniony względem działającej u niego organizacji związkowej do wykonywania funkcji kontrolnych pod kątem przestrzegania przez nich postanowień statutowych”.



ZAPAMIĘTAJ

Z chwilą wpisu do rejestru związek zawodowy nabywa osobowość prawną i prawo do legalnego wykonywania

zadań określonych w statucie. Przed zarejestrowaniem o istnieniu związku zawodowego z takimi uprawnieniami w ogóle nie może być mowy. Pamiętajmy jednak o różnicy dotyczącej powstania związku zawodowego i jednostki organizacyjnej związku.

Inne reguły obowiązują, jeżeli dochodzi do utworzenia organizacji związkowej danego związku zawodowego. Powyżej przedstawiony tryb tworzenia związku zawodowego jest obligatoryjny, ale odnosi się tylko do sytuacji, w której następuje powołanie nowego związku zawodowego, a nie utworzenie u danego pracodawcy organizacji związkowej już działającego związku zawodowego. Ten ostatni przypadek reguluje bowiem statut już zarejestrowanego związku zawodowego. Zgodnie z art. 13 pkt 7 ZwZawU statut określa strukturę organizacyjną związku ze wskazaniem, które z jednostek organizacyjnych związku mają osobowość prawną.

**Wewnętrzne
ogniwo związku
zawodowego**

Jak podkreśla się w orzecznictwie: „rygory obowiązujące przy tworzeniu związków zawodowych nie dotyczą zakładowych organizacji związkowych funkcjonujących jako wewnętrzne ogniwa (jednostki organizacyjne) związku zawodowego. Ustawodawca bowiem nie przewiduje żadnych warunków wstępnych niezbędnych dla utworzenia organizacji zakładowej, nie określa również minimalnej liczby założycieli. O warunkach utworzenia zakładowej organizacji związkowej omawianego rodzaju, w tym o liczbie członków pozwalającej na powołanie tej organizacji, a także o jej kształcie organizacyjnym i władzach, samodzielnie decyduje w statucie związek zawodowy, w ramach którego organizacja ta funkcjonuje” (wyrok SO w Koszalinie z 12.5.2007 r., IV P 46/2007).

Zasadą jest, że rejestracji podlega związek zawodowy, a nie jego wewnętrzne struktury organizacyjne. W rejestrach sądowych nie figurują jednostki organizacyjne danego związku, choćby jego statut przyznawał im osobowość prawną (art. 13 pkt 7 ZwZawU) i przewidywał różnorakie wpisy do rejestrów związkowych (wyrok SN z 7.12.1999 r., I PKN 654/99). W razie sporów

z zakresu prawa pracy kontrolę legalności wyboru władz jednostki organizacyjnej związku musi przeprowadzić sąd.

Przepis art. 14 ZwZawU stanowiący, że „związek zawodowy podlega obowiązkowi rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym, zwanym dalej *rejestrem*” nie może być rozumiany w ten sposób, że obowiązkowi rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym podlegają także jednostki organizacyjne związku zawodowego. Sformułowanie zawarte w art. 13 pkt 7 ZwZawU, tj. że statut określa w szczególności „(...) które jednostki organizacyjne związku zawodowego mają osobowość prawną” świadczy o tym, że wolą ustawodawcy było to, by sam statut związku zawodowego przesądzał o tym, które jego jednostki mają osobowość prawną (uchwała składu 7 sędziów SN z 25.3.1993 r., I PZP 73/93, OSNCP 1993, Nr 10, poz. 169). Kwestia posiadania lub braku osobowości prawnej jednostek organizacyjnych pozostawiona została w gestii danego związku zawodowego. To statut danego związku decyduje, czy dana jego jednostka jest równocześnie osobą prawną (wyrok SN z 16.2.2007, II PK 196/2006).

Stan liczebny związku zawodowego

Dla pracodawcy i zasadności realizacji obowiązków wobec związku zawodowego kluczowe znaczenie ma jednak stan liczebny związku zawodowego. Ustawa odmiennie traktuje utworzenie i istnienie związku zawodowego od przysługiwania mu uprawnień na tle przepisów prawa pracy. Przepis art. 25¹ ust. 1 ZwZawU ustanawia bowiem tzw. przesłankę kompetencyjną wobec zakładowej organizacji związkowej, a nie warunek jej utworzenia lub istnienia.

Wprost wypowiedział się na ten temat SO w Koszalinie w wyroku z 12.6.2007 r. (IV P 46/2007), stwierdzając, że „organizacje zrzeszające w zakładzie pracy mniej niż dziesięciu pracowników są wprawdzie zakładowymi organizacjami związkowymi, jednak nie posiadają uprawnień nadanych im przepisami tej ustawy i przepisami KP. Takie organizacje są pozbawione wszelkiego rodzaju uprawnień, jakie przepisy przewidują dla związków zawodowych działających na szczeblu zakładowym, zarówno w zakresie prawa do rokowań, jak i w zakresie zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Pracodawca nie

ma obowiązku współdziałania z taką organizacją, wynikającego z art. 30 ust. 2¹ ZwZawU, organizacja taka nie reprezentuje jej członków w rozumieniu art. 38 KP, a członkowie zarządu tej organizacji nie korzystają z ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 ZwZawU. Przepis art. 25¹ ust. 1 ZwZawU ustanawia tzw. przesłankę kompetencyjną wobec zakładowej organizacji związkowej, a nie warunek jej utworzenia lub istnienia. Potwierdzeniem powyższego stanowiska jest wyrok SN – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 13.10.2004 r. II PK 41/2004 (OSNP 2005, Nr 8, poz. 107), gdzie jednoznacznie stwierdzono, że członek zarządu zakładowej organizacji związkowej zrzeszającej mniejszą liczbę pracowników od określonej w art. 25¹ ust. 1 ZwZawU, od 1.1.2003 r. nie korzysta z ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 1 tej ustawy”.

WAŻNE: Niniejsza publikacja dotyczy zatem tylko takich organizacji, które mają uprawnienia przewidziane prawem.



ZAPAMIĘTAJ

Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują wyłącznie organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo funkcjonariuszami Policji, Straży Granicznej i Służby Więziennej pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji.

Współpraca związku zawodowego (w tym zakładowej organizacji związkowej) z pracodawcą wymaga składania wielu pisemnych oświadczeń, np. odpowiedzi na pisma pracodawcy w zakresie konsultacji zamiaru wypowiedzenia (lub rozwiązania) pracownikowi umowy o pracę, odpowiedzi w sprawie propozycji regulaminu pracy, premiowania itd.

Wyjaśnienie kwestii reprezentacji związku zawodowego wobec pracodawcy jest więc istotne dla współpracy pracodawcy i związków zawodowych, chociaż w praktyce jest ona często pomijana.

Czynności prawne podejmowane sprzecznie z zasadami reprezentacji są bowiem wadliwe. Może się zdarzyć, że oświadczenie złoży nie ten organ, który jest umocowany do reprezentacji związku zawodowego, lub właściwy co do zasady organ, ale bez zachowania zasad reprezentacji. Przykładowo – w danej zakładowej organizacji związkowej statut stanowi, iż prawo do reprezentacji mają dwaj członkowie zarządu działający łącznie, a oświadczenie wobec pracodawcy składa jeden z nich. Jak należy potraktować takie oświadczenie?

Zagadnienie to okazuje się być na tyle problematyczne, że wielokrotnie zajmował się nim SN.

Reprezentacja występuje w dwóch znaczeniach: w znaczeniu pierwszym – dotyczy występowania we wszelkich stosunkach prawnych i oznacza występowanie przed organami orzekającymi, ujawnianie stanowiska na zewnątrz, składanie oświadczeń, wyjaśnień przed organami samorządowymi i państwowymi, występowanie przed organami nadzorczymi, osobami trzecimi (np. przed pracodawcą) oraz składanie oświadczeń woli; w znaczeniu drugim – dotyczy tylko oświadczeń woli w stosunkach cywilnoprawnych i mieści się w ramach szerszego pojęcia „działania” osoby prawnej. Pojęcie reprezentacji obejmuje takie kategorie, jak przedstawicielstwo, zastępstwo i wiąże się z działaniami organów (zarządu w szczególności, a ponadto przedstawicieli ustawowych oraz pełnomocników), które są dokonywane „za” dany podmiot bądź „w imieniu” danego podmiotu i dotyczy wszelkich spraw związanych z jej przedmiotem działania (ze skutkiem na zewnątrz).

Statut Zgodnie z art. 13 pkt 8 ZwZawU obligatoryjnym elementem statutu jest wskazanie sposobu reprezentowania związku oraz osób upoważnionych do zaciągania zobowiązań majątkowych w imieniu związku.

Kto jest zatem uprawniony do reprezentowania wobec pracodawcy zakładowej organizacji związkowej? Zasadniczo – zarząd. Chociaż organ ten może nosić różną nazwę. Organy związku – zarząd i komisja rewizyjna – są władzami zakładowej organizacji

związkowej. Zgodnie z art. 9 ZwZawU związek zawodowy określa w sposób swobodny swoją strukturę organizacyjną w statucie oraz w uchwałach związkowych. Z art. 13 tej ustawy wynika natomiast, że w statucie związku zawodowego zawarta jest także nazwa związku, jego struktura organizacyjna, organy związku oraz inne postanowienia. Oznacza to, że do określonego związku zawodowego należy wybór nazwy dla organów pełniących rolę zarządów i komisji rewizyjnych zakładowych organizacji związkowych (tak: SN w wyroku z 14.10.1997 r., I PKN 228/97). Powyższe może oznaczać, że w danym związku zawodowym organ, który ma kompetencję do reprezentowania tego związku, będzie się nazywał inaczej.

Ze statutu jednak powinno wynikać, w jakim składzie zarząd lub inny organ uprawniony jest do składania oświadczeń woli. Czy oświadczenia woli może złożyć jeden członek zarządu, czy też wymagane jest współdziałanie większej liczby osób.

Zgodnie z art. 38 KC osoba prawna działa przez swoje organy w sposób przewidziany w ustawie i w opartym na niej statucie. Do podjęcia decyzji i wyrażenia woli osoby prawnej powołane są jednostki (osoby fizyczne) wchodzące w skład jej organu. Działanie tych jednostek traktowane jest jako działanie osoby prawnej. Konieczne jest jednak, aby statut przewidywał określony rodzaj organu, a konkretna osoba fizyczna powołana została zgodnie z prawem do pełnienia funkcji organu. Osoba ta pełni tę funkcję w granicach jego kompetencji.

„Skutki naruszenia tych kompetencji przez osoby działające jako organ przy czynnościach cywilnoprawnych podlegają ocenie na podstawie art. 39 w związku z art. 38 i 35 KC” (wyrok SN z 12.3.1997 r., II CKN 24/97). Jednakże przepis art. 39 § 1 KC stanowi jedynie, że „kto jako organ osoby prawnej zawarł umowę w jej imieniu nie będąc jej organem albo przekraczając zakres umocowania takiego organu, obowiązany jest do zwrotu tego, co otrzymał od drugiej strony w wykonaniu umowy, oraz do naprawienia szkody, którą druga strona poniosła przez to, że zawarła umowę nie wiedząc o braku umocowania”.